



**F A É C U M**

# **PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE LES** **VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL** **À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

**POLITIQUE INSTITUTIONNELLE VISANT À PRÉVENIR ET À  
COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL**

**FÉDÉRATION DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES  
DU CAMPUS DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL**

Adopté à la 539<sup>e</sup> séance extraordinaire du conseil central

Le 25 avril 2018

Rédaction :

Simon Forest, secrétaire général  
Jessica Bérard, coordonnatrice aux affaires universitaires

Révision :

Justine Levesque, correctrice

Le contenu de ce document ne représente pas nécessairement le point de vue des auteurs et des auteures.

Ce document a été présenté lors de la 539<sup>e</sup> séance extraordinaire du conseil central, le 25 avril 2018.

**FAÉCUM**

3200, rue Jean-Brillant, local B-1265  
Montréal (Québec) H3T 1N8

Tél. 514 343-5947 ♦ Fax. 514 343-7690

**[www.faecum.qc.ca](http://www.faecum.qc.ca)**

[info@faecum.qc.ca](mailto:info@faecum.qc.ca)

Depuis 1976, la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) représente, par l'intermédiaire de 84 associations étudiantes, 40 000 étudiants et étudiantes de l'Université de Montréal. Elle a pour mission la défense des droits et intérêts de ses membres dans les sphères universitaire et sociale. Elle vise aussi, par l'entremise de ses services et de ses différentes activités socioculturelles, à améliorer le passage de la population étudiante à l'Université de Montréal. La FAÉCUM est la plus importante association étudiante de campus au Québec.

## RÉSUMÉ

L'année 2017 a été une année charnière en ce qui concerne la prévention des violences à caractère sexuel dans les universités québécoises, et un changement de culture s'opère graduellement au sein de celles-ci. Pierre angulaire de ce changement, la campagne « Sans oui, c'est non! », lancée par la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) conjointement avec l'Université de Montréal et son Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) en 2014, est maintenant présente dans plus d'une soixantaine de campus universitaires et d'établissements collégiaux (SOCN 2018b) et travaille activement à la prévention des violences à caractère sexuel, notamment par des actions de sensibilisation au principe de consentement. La place importante qu'occupe aujourd'hui cette campagne au sein de la communauté universitaire et collégiale est plus que jamais justifiée à la suite des phénomènes sociaux comme #MoiAussi et #AgressionNonDénoncée qui ont envahi l'espace public et dénoncé haut et fort le manque de ressources et de recours pour les victimes de violences sexuelles. Interpelé par l'ampleur de la problématique, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) (2017) a déposé en aout une stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur qui s'inscrit en continuité de la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021* (Secrétariat à la condition féminine 2016). L'objectif du MEES était « de favoriser un changement de culture dans ces établissements » et « d'assurer des lieux d'études et de travail sains et respectueux pour toutes et tous » (MESS 2016, 8). À la suite de nombreuses consultations auprès des groupes qui luttent contre les violences à caractère sexuel, des associations étudiantes et des établissements d'enseignement postsecondaire, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur a été adoptée par l'Assemblée nationale (Québec 2017a). Cette loi oblige les établissements d'enseignement supérieur à se doter d'une politique visant spécifiquement à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Dans le présent avis, il est donc question des éléments qui doivent se retrouver dans la politique institutionnelle de l'Université de Montréal, du processus de traitement des plaintes et des signalements, des initiatives de sensibilisation et de prévention des violences à caractère sexuel, ainsi que du BIMH.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b>	<b>7</b>
<b>1. POLITIQUE INSTITUTIONNELLE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES A CARACTÈRE SEXUEL</b>	<b>9</b>
1.1. ÉNONCE DE LA POLITIQUE	9
1.2. ENGAGEMENTS DE L'UNIVERSITÉ	10
1.2.1. APPROCHE CENTRÉE SUR LES PERSONNES SURVIVANTES	11
1.2.2. MILIEU D'ÉTUDES EXEMPT DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	11
1.2.3. PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE ET DE LA DIVERSITÉ	13
1.2.4. TOLÉRANCE ZÉRO VIS-À-VIS LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	14
1.2.5. RESPECT DE LA CONFIDENTIALITÉ	15
1.2.6. TRAITEMENT ÉQUITABLE, IMPARTIAL ET JUSTE DES PLAINTES	16
1.2.7. MESURES D'ACCOMMODEMENT ET DE SENSIBILISATION	16
1.3. CHAMP D'APPLICATION	17
1.4. DÉFINITIONS	21
1.5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	25
1.5.1. DIRECTION DE L'UNIVERSITÉ	25
1.5.2. MEMBRES DU PERSONNEL ENSEIGNANT	26
1.5.3. REPRÉSENTANTS ET REPRÉSENTANTES DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES	27
1.6. COMITÉ PERMANENT	29
1.6.1. COMPOSITION ET NOMINATION	29
1.6.2. MANDAT ET RESPONSABILITÉS	30
1.6.3. REDDITION DE COMPTE	32
1.7. CODE DE CONDUITE	33
<b>2. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES</b>	<b>38</b>
2.1. DÉLAIS D'INTERVENTION	40
2.2. MODALITÉS D'ADMISSIBILITÉ DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS	41
2.3. COMPORTEMENTS À ÉVITER LORS DU TRAITEMENT DES PLAINTES	44
2.4. SANCTIONS APPLICABLES	45
2.5. CONFIDENTIALITÉ	47
<b>3. SENSIBILISATION ET PRÉVENTION DES VIOLENCES A CARACTÈRE SEXUEL</b>	<b>50</b>

<b>3.1. CAMPAGNES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION</b>	<b>51</b>
<b>3.2. ACTIVITÉS SOCIALES ET D'ACCUEIL</b>	<b>52</b>
<b>3.3. MESURES DE SÉCURITÉ</b>	<b>56</b>
<b>3.4. ACTIVITÉS DE FORMATION</b>	<b>57</b>
<b><u>4. BUREAU D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT</u></b>	<b><u>60</u></b>
<b>4.1. ACCESSIBILITÉ DU SERVICE</b>	<b>60</b>
<b>4.2. SOUTIEN AUX PERSONNES SURVIVANTES</b>	<b>62</b>
<b>4.3. FINANCEMENT</b>	<b>65</b>
<b><u>CONCLUSION</u></b>	<b><u>67</u></b>
<b><u>RAPPEL DES RECOMMANDATIONS</u></b>	<b><u>68</u></b>
<b><u>BIBLIOGRAPHIE</u></b>	<b><u>82</u></b>
<b><u>ANNEXE A</u></b>	<b><u>88</u></b>

## LISTE DES SIGLES ET DES ACRONYMES

<b>AGEEFEP</b>	Association générale des étudiants et des étudiantes de la Faculté de l'éducation permanente
<b>AU</b>	Assemblée universitaire
<b>AVEQ</b>	Association pour la voix étudiante du Québec
<b>BCI</b>	Bureau de coopération interuniversitaire
<b>BDRP</b>	Bureau des communications et des relations publiques
<b>BIMH</b>	Bureau d'intervention en matière de harcèlement
<b>CALACS</b>	Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
<b>CDPDJ</b>	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
<b>CEPSUM</b>	Centre d'éducation physique et des sports de l'Université de Montréal
<b>CSCP</b>	Centre de santé et de consultation psychologique
<b>CSSS</b>	Centre de santé et de services sociaux
<b>CU</b>	Conseil de l'Université
<b>DPS</b>	Direction de la prévention et de la sécurité
<b>ESSIMU</b>	Enquête sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire
<b>FEP</b>	Faculté de l'éducation permanente
<b>FQPPU</b>	Fédération québécoise des professeurs et des professeures universitaires
<b>IVAC</b>	Indemnisation des victimes d'actes criminels
<b>NVNO</b>	Ni viande ni objet
<b>OMS</b>	Organisation mondiale de la santé
<b>OQLF</b>	Office québécois de la langue française
<b>QCVS</b>	Québec contre les violences sexuelles
<b>REPC</b>	Règlement des études de premier cycle
<b>RéQEF</b>	Réseau québécois en études féministes
<b>RQCALACS</b>	Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel
<b>SAÉ</b>	Services aux étudiants [et aux étudiantes]
<b>SGPUM</b>	Syndicat général des professeurs et des professeures de l'Université de Montréal
<b>UEQ</b>	Union étudiante du Québec
<b>UBC</b>	University of British Columbia
<b>UQAM</b>	Université du Québec à Montréal
<b>UQO</b>	Université du Québec en Outaouais
<b>VRAÉÉ</b>	Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études

## INTRODUCTION

Lors de la rentrée universitaire de 2016, plusieurs scandales ont fait les manchettes à la suite d'inconduites entourant les activités d'accueil dans diverses universités québécoises (Teisceira-Lessard 2016). En réaction à ces événements déplorables, la ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, Hélène David, a mené une série de journées de réflexion dans les campus universitaires et dans les collèges du Québec. Plusieurs acteurs et actrices de la communauté de l'enseignement supérieur ainsi que des regroupements sociaux de lutte contre les violences à caractère sexuel ont pu échanger sur les problématiques liées aux violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement universitaire et collégial. La FAÉCUM a participé à la journée de réflexion du 20 mars 2017 à Montréal et elle a déposé un mémoire en réponse au document de consultation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) (FAÉCUM 2017c).

À la suite de ces consultations, le gouvernement du Québec a publié, en août 2017, sa Stratégie d'intervention pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur (MEES 2017). Quelques mois plus tard, le projet de loi 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère dans les établissements d'enseignement supérieur (Québec 2017b) a été déposé par le MEES. Le projet de loi a été accueilli favorablement par plusieurs groupes, notamment des associations étudiantes nationales (UEQ et FECQ 2017). Lors des consultations parlementaires sur le projet de loi 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, l'Union étudiante du Québec (UEQ), en collaboration avec la FAÉCUM, a déposé un mémoire (UEQ 2017a). Des amendements ont été proposés afin de bonifier le projet de loi, et, en décembre, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur prévoit que « tout établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel » (Québec 2017a, 1). À l'Université de Montréal, aucune politique n'aborde spécifiquement la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel. Actuellement, c'est la Politique contre le harcèlement (Université de Montréal 2015b) qui vise à contrer toutes les formes de harcèlement. L'Université de Montréal devra donc se doter d'une nouvelle politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Cette politique devra être adoptée le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et mise en œuvre le 1<sup>er</sup> septembre 2019 (Québec 2017a).

Afin d'accompagner les associations étudiantes des campus universitaires et des collèges à travers le Canada dans la prévention des violences sexuelles, l'accompagnement des victimes et la représentation institutionnelle dans l'élaboration et la révision de politiques et de règlements, un regroupement d'étudiants

et d'étudiantes a mis sur pied l'initiative Our Turn (2017). Ce regroupement pancanadien s'est donné comme mandat de réviser et d'évaluer les différentes politiques institutionnelles dans les établissements d'enseignement supérieur, qu'elles soient spécifiques ou non aux violences sexuelles. Le rapport de 2017 fait état d'un constat inquiétant. Les politiques visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les universités canadiennes obtiennent une moyenne de 64 %. L'Université Ryerson en Ontario a obtenu le meilleur score avec une mention A (81 %), tandis que l'Université Concordia a obtenu le pire score avec la mention D (52 %) (Nadeau, J-P. 2017).

Malheureusement, l'Université de Montréal n'a pas été évaluée par le regroupement étudiant Our Turn. La FAÉCUM a donc tenté l'exercice en se basant sur la grille d'évaluation utilisée par Our Turn. La grille et les nombreux critères d'évaluation sont présentés à l'annexe A. Actuellement, la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal (2015a) obtient un score de 46 %. Il est donc essentiel de se pencher sur la situation puisque beaucoup reste à faire, incluant l'élaboration d'une nouvelle politique institutionnelle, pour permettre à l'Université de Montréal d'améliorer cette situation. Le présent document a donc pour but de permettre à la FAÉCUM de prendre position par rapport aux éléments qui doivent se retrouver dans la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal, par rapport au processus de traitement des plaintes et des signalements, par rapport aux initiatives de sensibilisation et de prévention des violences à caractère sexuel et par rapport aux services du BIMH.

# 1. POLITIQUE INSTITUTIONNELLE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES A CARACTÈRE SEXUEL

Selon la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, « [t]out établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel. [...] Cette politique doit être distincte de toute autre politique de l'établissement. » (Québec 2017a, 4) La loi prescrit également une série d'éléments qui doivent être prévus par cette politique, notamment les rôles et responsabilités des membres de la communauté, la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation et le fait qu'elle doit « inclure un code de conduite prévoyant les règles qu'une personne, ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant [ou une étudiante], doit respecter si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci [ou celle-ci]. » (Québec 2017a, 5) Dans cette section, l'ensemble des éléments de cette loi sont repris et détaillés. Une revue de la documentation a également été réalisée afin d'orienter les recommandations qui seront mises de l'avant lors de l'élaboration de la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal. De plus, le Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) (2016) propose une structure type pour l'élaboration de politiques en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel. Les sous-sections suivantes sont organisées selon les principales sections proposées dans le canevas du BCI (2016).

## 1.1. ÉNONCE DE LA POLITIQUE

L'énoncé de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal devra donc clairement mentionner que son objectif est de prévenir et de faire cesser le harcèlement et les violences à caractère sexuel.

Une politique ou un règlement s'avère être une façon formelle pour une institution d'enseignement d'exprimer clairement que le harcèlement et les autres formes de violences à caractère sexuel ne sont pas acceptables. Une politique permet d'exprimer les valeurs et les attitudes attendues. Elle représente une opportunité d'affirmer que la prévention est une priorité, que les victimes seront soutenues, et les agresseurs démontrés seront tenus responsables de leurs actes (BCI 2016, 71).

À l'instar de la Politique contre le harcèlement, la Politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal devra mentionner que :

[p]lusieurs dispositions législatives encadrent les droits et obligations relatifs au harcèlement et permettent de situer les responsabilités des individus et de l'Université en ces matières, notamment la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. ; C.C-12), le Code civil du Québec, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les normes du travail. Certaines formes de harcèlement constituent une infraction au Code criminel (Université de Montréal 2015b, 1).

Il sera également essentiel que la politique réfère aux pratiques et à la réglementation en vigueur au plan disciplinaire, dont la Politique contre le harcèlement (Université de Montréal 2015b), le Règlement

disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant (Université de Montréal 2015d), le Règlement disciplinaire concernant les étudiants [et les étudiantes] (Université de Montréal 2015c) et le Règlement relatif à la fonction et au statut de l'ombudsman (Université de Montréal 2004). De plus, « [l]es conventions et les ententes collectives entre l'Université de Montréal et son personnel contiennent généralement une clause interdisant la discrimination basée sur les motifs prohibés par la Charte ou sur certains de ces motifs et une clause interdisant le harcèlement sexuel » (Université de Montréal 2015b, 1). L'énoncé de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal devra donc faire référence aux conventions et ententes, le cas échéant. Il devra être clairement établi que cette politique complète les règlements, les politiques ou les ententes en vigueur à l'Université de Montréal en offrant des modalités de sensibilisation, de prévention, ainsi que de traitement des plaintes et des cas de violences à caractère sexuel, tel que prescrit par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur qui a été adoptée par l'Assemblée nationale (Québec 2017a).

## 1.2. ENGAGEMENTS DE L'UNIVERSITÉ

La très grande majorité des politiques institutionnelles canadiennes visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements universitaires, incluant la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal (2015a), comportent une section énumérant les engagements de l'institution en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel (Ryerson University 2011 ; UQO 2012 ; Lakehead University 2016 ; University of Manitoba 2016 ; University of Toronto 2016 ; UBC 2017). Bien que symboliques, ces engagements représentent les valeurs et les intentions des institutions concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel.

Comme les personnes en autorité sont celles qui donnent le ton à la culture d'un établissement (Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada, 2014) et que la façon dont on cerne un enjeu influence la manière par laquelle on y répond (Martell Consulting Services 2014), il semble essentiel de demander aux divers meneurs [et meneuses] de prendre clairement position sur ces enjeux. Cette prise de position doit énoncer clairement les valeurs liées au respect et à l'égalité des personnes sur les campus. (BCI 2016, 32)

Il donc est primordial que la politique de l'Université de Montréal contienne une section qui énonce les engagements et les principes fondamentaux auxquels adhère l'institution quant à la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel.

Le BCI propose que les universités s'engagent « à prendre tous les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toutes formes de harcèlement » (BCI 2016, 28), notamment les violences à caractère sexuel. Plus précisément, il est recommandé que les institutions s'engagent à :

[o]ffrir un milieu d'études et de travail exempt de harcèlement et de violence à caractère sexuel ; promouvoir une culture du respect ; protéger l'intégrité physique et psychologique des membres de la communauté ; sauvegarder la dignité des

personnes ; offrir un milieu sécuritaire ; promouvoir l'égalité de genre et le respect de la diversité et [à] prendre des mesures et des sanctions lors d'inconduites (BCI 2016, 71).

Outre les recommandations du BCI, d'autres recherches, mémoires et politiques institutionnelles canadiennes font état de bonnes pratiques en ce qui concerne les engagements institutionnels relatifs à la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel en milieu universitaire. C'est notamment le cas de l'Enquête sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire (ESSIMU), de l'Université de la Colombie-Britannique (UBC), de l'Université Lakehead, de l'Université du Québec en Outaouais (UQO), de l'Université Ryerson et de l'Université de Toronto, qui mentionnent dans leur politique institutionnelle respective des engagements desquels gagnerait à s'inspirer l'Université de Montréal (Bergeron et al. 2016 ; UBC 2017 ; Lakehead University 2016 ; UQO 2012 ; University of Toronto 2016). Ces engagements sont présentés et détaillés dans les sous-sections subséquentes.

### 1.2.1. Approche centrée sur les personnes survivantes

Un des engagements fondamentaux pouvant être pris par l'Université de Montréal est celui de baser toutes les mesures qui découlent de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel sur les besoins et les intérêts des personnes survivantes. Une approche centrée sur les besoins des personnes survivantes « signifie que les participants [et les participantes] aux programmes de prévention et d'appui en matière de violence sexuelle doivent accorder une attention particulière aux droits, aux besoins et aux attentes des [personnes] survivant[es] » (Our Turn 2017, 8). À titre d'exemple, l'Université Lakehead en Ontario dédie le premier engagement de sa politique à cet effet :

*Ensuring that a survivor-centred approach is followed. This means believing and respecting all individuals who identify their experience of sexual violence as being the best judge of their own interests and ensuring where possible that their wishes are considered. (Lakehead University 2016, 6)<sup>1</sup>*

Le groupe Québec contre les violences sexuelles (QCVS) abonde dans le même sens et recommande que « la sécurité, la santé, la dignité, le respect et l'intégrité des personnes survivantes de violences sexuelles soient des éléments qui prônent sur les intérêts que pourraient avoir les administrateurs [et les administratrices] d'institutions postsecondaires » (QCVS 2017, 16). L'Université de Montréal devrait donc s'engager formellement à ce que toutes les actions et toutes mesures mises de l'avant pour prévenir et contrer les violences soient centrées sur les droits, les besoins et les intérêts des personnes survivantes.

#### Recommandation 1

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à adopter une approche centrée d'abord sur les droits, les besoins et les intérêts des personnes survivantes.

### 1.2.2. Milieu d'études exempt de harcèlement et de violences à caractère sexuel

---

<sup>1</sup> [Traduction] : [L'Université Lakehead doit] s'assurer de mettre en place une approche centrée sur les besoins des personnes survivantes. Une telle approche implique de croire et de respecter les personnes survivantes, ainsi que de les considérer comme étant les personnes les plus à même de juger de leurs propres intérêts. Cela implique aussi de s'assurer que leurs souhaits soient pris en compte, dans la mesure du possible.

La Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal (2015a) contient des éléments pouvant être repris dans la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel afin de démontrer clairement la volonté de l'institution de favoriser un milieu d'études sain et sécuritaire. La Politique contre le harcèlement mentionne que l'Université de Montréal s'engage à « favoriser une ambiance qui incite au respect mutuel de tous les membres [et de toutes les membres] de la communauté universitaire » (Université de Montréal 2015b, 1). En plus d'être aussi recommandés par le BCI (2017), des énoncés similaires se retrouvent dans les politiques de plusieurs universités canadiennes (Ryerson University 2011 ; UQO 2012 ; Lakehead University 2016 ; University of Manitoba 2016 ; UBC 2017). Il est donc approprié que cet engagement se retrouve également dans la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal.

### **Recommandation 2**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne la volonté de l'Université de promouvoir une ambiance qui incite au respect mutuel de l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

La Politique contre le harcèlement mentionne également que « [l']Université de Montréal considère que toute forme de harcèlement porte atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne harcelée » (Université de Montréal 2015b, 1). Un énoncé semblable devrait également être inclus dans la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

### **Recommandation 3**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne la volonté de l'Université de protéger la dignité et l'intégrité physique et psychologique des membres de la communauté universitaire.

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur mentionne que les politiques institutionnelles doivent prévoir « des mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel » (Québec 2017a, 4). À ce sujet, le BCI (2016, 71) recommande que les institutions d'enseignement supérieur s'engagent à offrir un milieu sécuritaire à l'ensemble de la communauté universitaire. C'est d'ailleurs un engagement pris par plusieurs universités canadiennes (Lakehead University 2016 ; University of Manitoba 2016). L'Université de Montréal devrait elle aussi s'engager à offrir un environnement sécuritaire pour l'ensemble de sa communauté.

### **Recommandation 4**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à offrir un environnement sécuritaire pour l'ensemble des communautés présentes sur le campus.

Afin de répondre à cet engagement, l'Université devra étudier l'implantation de mesures de sécurité concrètes visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, notamment « des ajustements

aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires » (Québec 2017a, 4). La section 3.3 de ce document recense d'ailleurs les bonnes pratiques concernant les mesures de sécurité dans les milieux universitaires.

### 1.2.3. Promotion de l'égalité de genre et de la diversité

Le deuxième alinéa de l'article 3 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur spécifie que

[l]a politique doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, tel que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants [et les étudiantes] étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap. (Québec 2017a, 4)

Plusieurs mémoires et recherches ciblent également ces populations comme étant les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel (BCI 2016 ; UEQ 2017 ; QCVS 2017 ; AVEQ 2017). Pour tenir compte adéquatement de la réalité des communautés les plus à risque, il est essentiel que l'Université de Montréal mentionne clairement sa volonté de mettre en place des mesures spécifiques visant à prévenir et à combattre ces inégalités. Par ailleurs, plusieurs universités ont pris ce genre d'engagement dans leurs politiques respectives (Ryerson University 2011 ; Lakehead University 2016 ; University of Toronto 2016 ; University of Manitoba 2016 ; UBC 2017). La politique de l'Université Lakehead (2016) va même plus loin en reconnaissant l'aspect intersectionnel des violences à caractère sexuel, et le regroupement Our Turn en a fait un critère de sa grille d'évaluation (Our Turn 2017).

#### Recommandation 5

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal prenne en compte les communautés les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel telles que les personnes issues de minorités sexuelles ou de genre, les communautés culturelles ou les communautés autochtones, les étudiantes et les étudiants internationaux, et les personnes en situation de handicap ou ayant un problème de santé psychologique, et qu'elle mentionne la volonté de l'Université de Montréal de promouvoir l'égalité de genre, le respect de la diversité et une approche intersectionnelle.

#### Rappel de position

Que l'Université de Montréal révise ses politiques anti-discrimination afin d'y inclure explicitement l'identité de genre et l'expression de genre.

Adoptée : [CC-513<sup>e</sup>-5].

La politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal devrait être rédigée de manière épïcène afin qu'elle soit aussi inclusive que possible. Comme le souligne l'Office québécois de la langue française (OQLF) « [r]édiger épïcène, c'est d'abord avoir le souci de donner une visibilité égale aux hommes et aux femmes dans les textes » (OQLF 2017). Contrairement à la féminisation lexicale, qui consiste à transposer au féminin des mots masculins, la rédaction épïcène consiste « à employer des appellations au féminin à côté des appellations au masculin, à abandonner progressivement le masculin générique » (OQLF 2017) et à utiliser des termes neutres. Ainsi, en privilégiant

une formulation neutre par rapport à une formulation féminisée, il est possible de s'assurer que le texte soit le plus inclusif possible de l'ensemble des personnes. Une politique rédigée de manière inclusive contribue à ce que l'ensemble des personnes, dont celles qui sont le plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, se sentent concernées et s'approprient le texte de la politique.

#### **Recommandation 6**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal soit rédigée de manière épécène afin de référer aux personnes de tous genres.

##### **1.2.4. Tolérance zéro vis-à-vis les violences à caractère sexuel**

Comme mentionné précédemment, le rapport du BCI recommande que les politiques institutionnelles visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur énoncent la volonté des établissements de prendre « des mesures et des sanctions lors d'inconduites » (BCI 2016, 72). Or, la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal (2015a) ne contient aucun énoncé mentionnant la volonté de l'institution d'agir en appliquant des sanctions à l'endroit des personnes qui contreviennent à la politique. Que l'Université prenne un tel engagement dans sa politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel enverrait un message clair à la communauté universitaire. Ceci pourrait avoir un aspect dissuasif sur des personnes susceptibles de commettre des actes inappropriés et pourrait rassurer les personnes survivantes, ainsi que les personnes plus à risque d'être victimes. La UBC (2017) et l'UQO (2012) ont d'ailleurs énoncé formellement qu'elles adoptaient une attitude de tolérance zéro en s'engageant dans leurs politiques à ne tolérer aucune forme de harcèlement, incluant toute forme de violences à caractère sexuel ou d'autres inconduites de nature sexuelle.

#### **Recommandation 7**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à appliquer des mesures et des sanctions ainsi qu'à adopter une attitude de tolérance zéro vis-à-vis des personnes qui commettent des actes de violence à caractère sexuel.

Par ailleurs, l'ESSIMU mentionne que les politiques institutionnelles visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel doivent inclure un « engagement à dénoncer les gestes commis » (Bergeron et coll. 2016, 67) à l'intention des membres de la communauté universitaire témoin de violences à caractère sexuel dans le but d'offrir un environnement qui encourage à le faire. Cette enquête révèle que plus du tiers des répondants et des répondantes n'ont jamais dévoilé à quiconque la situation de violences sexuelles dont elles ont été victimes en milieu universitaire (Bergeron et coll. 2016). Afin de tenir compte de la problématique soulevée par l'ESSIMU, l'Université de Montréal doit s'engager à offrir un environnement qui encourage la dénonciation des gestes commis. Il est important que cet engagement mentionne la volonté de l'Université de respecter les droits des personnes qui dénoncent des inconduites de nature sexuelle et de respecter leurs décisions concernant l'accès aux services de soutien et d'accommodement. Une mention

à cet effet figure notamment dans la politique de la UBC (2017): l'université s'engage à respecter les droits de ceux et celles qui prennent leurs propres décisions concernant l'accès aux services de soutien et d'accompagnement.

De plus, la politique institutionnelle de l'Université de Montréal devrait mentionner que l'Université s'engage à protéger les personnes qui font des dévoilements contre toutes représailles comme il est prescrit à l'article 3 alinéa 14 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (Québec 2017a). C'est d'ailleurs le cas des politiques de l'Université du Manitoba (2016), de la UBC (2017), de l'UQO (2012) et de l'Université de Toronto (2016), qui indiquent clairement que les représailles ne sont pas tolérées par leur établissement d'enseignement.

#### **Recommandation 8**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à favoriser un contexte qui encourage la dénonciation des gestes commis tout en respectant les droits et les décisions des personnes qui dévoilent des actes de violence à caractère sexuel.

#### **Recommandation 9**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à protéger de toutes représailles les membres de la communauté universitaire qui dénoncent des actes de violence à caractère sexuel, que les représailles visent le long ou le court terme.

#### **1.2.5. Respect de la confidentialité**

La confidentialité des informations entourant les cas de violences à caractère sexuel a été identifiée comme un obstacle majeur lors des dévoilements effectués par les personnes survivantes (Nadeau, J. 2017). Dans sa politique institutionnelle, l'UQO « reconnaît à chaque membre de la communauté universitaire le droit d'être protégé, aidé et soutenu en toute équité, discrétion et confidentialité, à l'égard des situations de harcèlement » (UQO 2012, 3). De son côté, l'Université Lakehead (2016) mentionne dans sa politique qu'elle s'engage à maintenir la confidentialité, dans la mesure du possible, de ceux et celles qui ont fait une plainte ou un signalement de violences à caractère sexuel. Un tel engagement de la part de l'Université de Montréal dans sa politique institutionnelle permettrait de minorer ce qui représente un obstacle majeur aux dévoilements. Cependant, il existe des situations où la confidentialité ne peut être maintenue, notamment si la sécurité de la communauté universitaire est compromise. À cet effet, le BCI précise que la présence « d'un risque de dangerosité imminente pour la personne ou pour autrui permet de lever la confidentialité » (BCI 2016, 79). Ainsi, les ententes de confidentialité signées par toutes les personnes participant aux traitements des plaintes devraient contenir une clause qui prévoit ces situations afin de protéger la communauté universitaire. Ces ententes sont discutées plus en détail à la section 2.5 de ce document.

## Recommandation 10

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à maintenir la confidentialité de ceux et celles qui portent plainte ou dévoilent des situations de violences à caractère sexuel, et qu'il soit précisé que la confidentialité des informations ne pourrait pas être maintenue dans l'éventualité où la sécurité de la communauté universitaire serait compromise de manière imminente.

### 1.2.6. Traitement équitable, impartial et juste des plaintes

Plusieurs universités mentionnent dans leur politique qu'elles s'engagent à offrir des processus de traitement équitable à toutes les parties impliquées dans des situations de violences à caractère sexuel (Ryerson University 2011 ; Lakehead University 2016 ; UBC 2017).

All parties involved in a complaint must be treated fairly. [...] Ryerson University's Discrimination and Harassment Prevention Policy and Procedures are based on principles of fairness and due process for complainants and respondents. Ryerson University is committed to providing a complaints process that is fair, unbiased and facilitative for all parties. (Ryerson University 2011)<sup>2</sup>

Dans la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal, on retrouve ce principe fondamental : « Le traitement des situations de harcèlement repose sur les principes d'équité et de réparation des préjudices subis » (Université de Montréal 2015b, 3). Ceci devrait également être inscrit dans la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

## Recommandation 11

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à offrir des processus équitables, impartiaux, justes et facilitants pour toutes les personnes impliquées dans des situations de violences à caractère sexuel tout en se reposant sur des principes de réparation des préjudices subis.

### 1.2.7. Mesures d'accommodement et de sensibilisation

Les mesures d'accommodement et le soutien offerts par les institutions d'enseignement supérieur sont essentiels au cheminement des personnes survivantes. La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur mentionne à l'article 3 alinéa 8 que les politiques institutionnelles doivent prévoir « l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes » (Québec 2017a, 5). La UBC (2017) mentionne dans sa politique qu'elle s'engage à fournir des services de soutien et d'accompagnement aux membres de la communauté universitaire tout en respectant les droits et les choix des personnes survivantes. Un engagement semblable de la part de l'Université de Montréal permettrait aux personnes survivantes de se

---

<sup>2</sup> [Traduction] : Toutes les parties impliquées dans une plainte doivent être traitées équitablement. [...] La politique et les procédures de l'Université Ryerson en matière de discrimination et de harcèlement sont fondées sur des principes d'équité et de procédure équitable pour les personnes plaignantes et les personnes mises en cause. L'Université Ryerson s'engage à offrir un processus de traitement des plaintes juste, impartial et facilitateur pour toutes les parties impliquées.

sentir appuyées par l'institution dans leur cheminement et, le cas échéant, dans leur démarche de réhabilitation.

### **Recommandation 12**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à offrir des mesures de soutien et d'accommodement aux personnes survivantes, et à garantir le plus grand respect des choix et des décisions des personnes survivantes dans l'application de ces mesures.

Finalement, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur mentionne que les politiques institutionnelles doivent prévoir « la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à contrer les violences à caractère sexuel » (Québec 2017a, 3). L'Université Lakehead (2016) et l'UQO (2012) ont toutes deux pris des engagements à cet effet dans leurs politiques. L'Université de Montréal offre déjà des programmes de formation et de sensibilisation en matière de violences à caractère sexuel. Ainsi, la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal pourrait réitérer et officialiser ces pratiques.

### **Recommandation 13**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à offrir des programmes de formation, de prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel à l'ensemble de la communauté universitaire.

## **1.3. CHAMP D'APPLICATION**

Plusieurs recherches et mémoires déposés dans le cadre de la commission parlementaire sur le projet de loi 151 (Bergeron et coll. 2016 ; BCI 2016 ; SOCN 2017b ; UEQ 2017a ; QCVS 2017) mentionnent qu'il est important que les politiques institutionnelles s'appliquent à l'ensemble des personnes présentes sur les campus des établissements d'enseignement supérieur. En ce sens, le rapport du BCI indique que les politiques et les règlements concernant les violences à caractère sexuel doivent s'appliquer à « tous les membres [et à toutes les membres] de la communauté universitaire, que ce soit dans le cadre du travail, des études ou de toute autre activité reliée à l'université » (BCI 2016, 72). À l'Université de Montréal, la Politique contre le harcèlement mentionne que celle-ci

s'applique aux membres de la communauté universitaire, c'est-à-dire à toute personne occupant un poste en vertu de la Charte et des Statuts de l'Université ainsi qu'à toute personne nommée ou employée par l'Université ou qui y est inscrite à titre d'étudiant. Elle s'applique également aux tiers (contractants, clients [ou clientes], visiteurs [ou visiteuses], etc.) qui sont en relation avec l'Université (Université de Montréal 2015b, 5).

Ainsi, en conformité avec les recommandations des recherches et des mémoires, la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal devrait

s'appliquer à toutes personnes présentes sur les campus, incluant les tierces personnes, notamment les personnes qui visitent les campus ou qui sont sous contrat avec l'Université.

#### **Recommandation 14**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal s'applique à l'ensemble des membres de la communauté universitaire ainsi qu'à toute personne présente sur les campus de l'Université de Montréal, incluant les tierces personnes en relation avec l'Université de Montréal, notamment les personnes qui visitent le campus ou qui sont sous contrat avec l'Université de Montréal.

Plusieurs groupes (Bergeron et coll. 2016 ; QCVS 2017 ; UEQ 2017a ; SOCN 2017b) ont également recommandé que les politiques institutionnelles s'appliquent à toutes violences à caractère sexuel commises en contexte universitaire, qu'elles se soient produites sur les lieux physiques de l'université ou non. L'ESSIMU fait aussi état des caractéristiques propres au milieu et au contexte universitaire qui entourent les violences à caractère sexuel (Bergeron et coll. 2016). Il y est mentionné que le contexte universitaire fait en sorte que les circonstances en lesquelles peuvent avoir lieu les différentes formes de violences sexuelles sont très variées : les « séance[s] de cours, [le] travail en équipe de recherche, [l']entraînement au gymnase, [la] vie quotidienne en résidence étudiante, [les] activités festives de tous ordres, [les] conférences en milieux éloignés, etc. » (Bergeron et coll. 2016, 3). De plus, le milieu universitaire comporte des relations de pouvoirs, notamment entre les membres du corps enseignant et leurs étudiantes et leurs étudiants. Les violences sexuelles se manifestent donc le plus souvent non pas par des attaques physiques, mais par des commentaires à connotation sexuelle, des gestes ou des attitudes de harcèlement et des pressions de type chantage ou manipulation pour avoir des relations sexuelles (Bergeron et coll. 2016). Le rapport du BCI abonde dans le même sens et recommande que :

[l]a réglementation s'étende à toutes activités ou situations vécues en contexte universitaire, non seulement sur le campus, mais également dans les autres lieux où s'accomplit la mission de l'université, et là où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou leur relation avec l'université (BCI 2016, 72).

Plusieurs politiques institutionnelles canadiennes visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel étendent aussi leur champ d'application afin d'inclure toutes les activités et tous les événements hors campus effectués dans un contexte universitaire lorsque l'une des parties impliquées est membre de la communauté universitaire (UQO 2012 ; University of Toronto 2016 ; Ryerson University 2011). De plus, la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal actuellement en vigueur mentionne que :

Les conduites de harcèlement définies par les articles 3 et 4, lorsqu'elles sont le fait d'un ou de plusieurs membres de la communauté universitaire et qu'elles se produisent dans un lieu occupé par l'Université ou se situent dans un contexte universitaire, peuvent constituer une infraction aux règlements de l'Université (Université de Montréal 2015b, 5).

La portée de la Politique contre le harcèlement s'étend donc bien au-delà des campus de l'Université lorsque des inconduites, notamment des violences à caractère sexuel, surviennent en contexte

universitaire, par exemple des colloques ou des activités sociales organisés par des membres de la communauté universitaire. De même, le Règlement disciplinaire concernant les étudiants [et les étudiantes] (Université de Montréal 2015c) s'applique à l'ensemble des infractions commises dans le cadre d'activités universitaires. Dans ce règlement, les activités universitaires sont définies comme étant des « activités liées à l'enseignement, à la recherche, ou ayant un caractère social, culturel, sportif ou philanthropique, organisées notamment par l'Université ou par une association étudiante accréditée ou reconnue par l'Université, sur le Campus ou à l'extérieur de celui-ci » (Université de Montréal 2015c, 1). Par ailleurs, le Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant (Université de Montréal 2015d) ne fait aucune mention de la portée du règlement à l'extérieur de l'Université. Il serait donc important que la portée de tous les règlements et de toutes les politiques à portée disciplinaire soit actualisée afin de permettre un traitement équitable pour l'ensemble des personnes de la communauté universitaire, et ce, que les infractions aient été commises ou non sur les lieux de l'Université.

### **Recommandation 15**

Que le champ d'application des politiques et des règlements à portée disciplinaire de l'Université de Montréal, notamment le Règlement disciplinaire concernant les étudiants [et les étudiantes] et le Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant, soit uniforme à travers les textes réglementaires et qu'il couvre l'ensemble des activités et des situations vécues en contexte universitaire.

Cependant, les notions de contexte universitaire et d'activités universitaires peuvent être interprétées de plusieurs manières, ce qui peut entraîner de la confusion, notamment pour une personne survivante qui souhaite obtenir plus d'information en consultant la politique. Ainsi, il est important de bien définir la notion de contexte universitaire dans la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal afin d'éliminer toute ambiguïté sur la question. Il existe notamment des milieux qui peuvent, à première vue, ne pas être systématiquement identifiés comme faisant partie du contexte universitaire. C'est le cas, entre autres, des milieux de stages, du cyberenvironnement ainsi que des activités hors campus comme les colloques, les conférences et les activités organisés par les associations étudiantes. En effet, les milieux de stages sont souvent oubliés lorsque vient le temps de décrire le contexte universitaire. Or, les milieux de stages sont bel et bien des milieux où des membres de la communauté universitaire évoluent et où s'accomplit la mission de l'Université. À ce sujet, le groupe Our Turn recommande que les politiques institutionnelles visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel mentionnent explicitement que la portée des politiques devrait inclure les milieux de stages, quels qu'ils soient (Our Turn 2017). Ensuite, il est important de mentionner que les violences à caractère sexuel peuvent également survenir dans le cyberenvironnement. En effet, en milieu universitaire, une personne sur six rapporte avoir vécu des situations de harcèlement sexuel en ligne (Bergeron et coll. 2016). Le champ d'application de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal devrait donc être étendu au cyberenvironnement, comme c'est le cas pour la majorité des politiques des universités canadiennes (Our Turn 2017). Par ailleurs, selon l'ESSIMU, la majorité des violences à caractère sexuel en milieu universitaire se produisent hors campus (Bergeron et

coll. 2016), et il ne semble pas toujours être clair pour les membres de la communauté universitaire qu'une activité hors campus est considérée comme faisant partie du contexte universitaire, ce qui peut être un frein au dévoilement de violences à caractère sexuel auprès de l'institution. La politique institutionnelle devrait donc préciser les types d'activités hors campus qui sont considérés comme faisant partie du contexte universitaire.

#### **Recommandation 16**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal s'applique à toutes activités ou les situations vécues en contexte universitaire, non seulement sur les lieux physiques du campus, mais également dans tous les autres lieux où s'accomplit la mission de l'Université.

#### **Recommandation 17**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal s'applique à toutes situations vécues entre des personnes issues de la communauté universitaire dans le cyberenvironnement.

En ce qui concerne les personnes tierces en relation avec l'Université de Montréal et les personnes qui visitent le campus, la loi précise que les politiques institutionnelles visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel doivent prévoir « les mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles » (Québec 2017a, 5). Ainsi, la politique institutionnelle de l'Université de Montréal doit prévoir les sanctions envisageables pour ces personnes en cas d'infraction. Pour ce qui est des personnes sous contrat avec l'Université, la politique devrait mentionner que le respect de celle-ci est une condition de tout contrat conclu par l'Université, ainsi que les sanctions applicables en cas de violation de la politique, notamment l'annulation du contrat puisque la direction de l'Université ne peut pas utiliser ses processus disciplinaires internes afin de sévir contre les personnes contrevenantes. À titre d'exemple, la politique sur le harcèlement et la discrimination de l'Université Ryerson en Ontario fait une mention similaire et applique la même logique pour les personnes qui visitent le campus en mentionnant que ces personnes s'exposent à des sanctions en cas de manquement à la politique.

This Policy applies to all members of the Ryerson University Community, to visitors, and to contractors. It shall be deemed to be a condition of every contract entered into by, or on behalf of, the University that those contracted with will comply with this Policy and with the Ontario Human Rights Code. Breach of this condition may result in cancellation of the contract. All visitors to the Ryerson University campus must comply with this Policy. Failure to comply with this Policy will result in an appropriate remedy/penalty. (Ryerson University 2011)<sup>3</sup>

#### **Recommandation 18**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que le respect de la politique est une condition de tout contrat conclu

---

<sup>3</sup> [Traduction] : Cette politique s'applique à tous les membres de la communauté de l'Université Ryerson, aux personnes en visite et aux personnes sous contrat avec l'Université. Il est réputé être une condition de tout contrat conclu par l'Université ou en son nom que les personnes sous contrat se conforment à la présente Politique et au Code des droits de la personne de l'Ontario. Une violation de cette condition peut entraîner l'annulation du contrat. Toutes les personnes en visite au campus de l'Université Ryerson doivent se conformer à cette politique. Le non-respect de cette politique entraînera un recours ou une pénalité appropriée.

par l'Université et qu'elle précise les sanctions applicables en cas de violation de cette condition, notamment la résiliation de contrat.

#### **Recommandation 19**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne les sanctions applicables auprès de toute personne visitant les campus de l'Université qui enfreint la politique.

### **1.4. DÉFINITIONS**

Le vocabulaire utilisé pour référer aux enjeux entourant les violences à caractère sexuel est récent et parfois méconnu. Il arrive également qu'il n'y ait pas de consensus clair sur l'interprétation et le sens donné à certains termes. La politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal doit donc inclure des définitions claires et opérationnelles des concepts auxquels elle réfère.

#### **Recommandation 20**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal inclue des définitions claires et opérationnelles des concepts auxquels elle réfère.

C'est avec l'émergence des mouvements #MeToo et #BalanceTonPorc, en 2017, que l'expression « culture du viol » fait son apparition dans les médias de masse afin de nommer l'ensemble des facteurs culturels et sociaux qui caractérise l'étendue des violences à caractère sexuel subies dans notre société (Perron-Langlois 2016 ; Allard 2017 ; Lopez 2017). Selon le gouvernement de l'Ontario, la culture du viol est une culture selon laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les images médiatisées et les institutions sociétales tolèrent, implicitement ou explicitement, les violences à caractère sexuel en normalisant ou en minimisant leur gravité et en blâmant les victimes pour les abus subis (Gouvernement de l'Ontario 2015).

Le BCI mentionne que la culture du viol peut notamment se manifester par

la remise en question systématique de la véracité des propos des victimes, la responsabilisation de la victime relativement à la violence subie, le sentiment de culpabilité suscité chez les survivantes en leur faisant porter le poids des impacts négatifs de la dénonciation sur la personne considérée agresseur et son entourage, ainsi que la banalisation ou l'érotisation des violences à caractère sexuel dans les médias (BCI 2016, 15).

Cela doit être pris en considération dans le choix des mots et des expressions utilisés dans la politique institutionnelle visant prévenir et combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal afin de ne pas promouvoir et perpétuer les croyances et les comportements inhérents à ce construit social.

#### **Recommandation 21**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal soit rédigée de manière à ne pas perpétuer les croyances et les comportements inhérents à la culture du viol.

Dans un premier temps, il importe de définir ce qui constitue une violence à caractère sexuel. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), « [p]ar violence sexuelle, on entend tout acte sexuel, tentative d'acte sexuel ou tout autre acte exercé par autrui contre la sexualité d'une personne en faisant usage de la force, quelle que soit sa relation avec la victime, dans n'importe quel contexte » (Organisation mondiale de la santé 2017). Le rapport de l'ESSIMU propose toutefois l'utilisation d'une approche plus large et plus inclusive afin de tenir compte des différentes manifestations de violence à caractère sexuel (Bergeron et coll. 2016). Le regroupement Our Turn (2017) recommande l'utilisation de la définition de violence à caractère sexuel de la UBC, qui est plus large et qui englobe davantage d'aspects que celle de l'OMS :

[une violence à caractère sexuel peut prendre la forme de] tout geste à caractère sexuel ou geste qui cible la sexualité d'un individu, son identité de genre ou son expression de genre, qu'il s'agisse d'un acte de nature physique ou psychologique, posé contre un individu sans le consentement de cet individu, y compris les menaces et les tentatives. (UBC 2017 citée dans Our Turn 2017, 14)

Cette définition est semblable à celles utilisées par les divers groupes qui travaillent à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, tant les groupes de lutte actifs au sein du milieu communautaire (RQCALACS 2017) que des groupes de recherche provenant, entre autres, du milieu universitaire (Bergeron et coll. 2016). L'utilisation d'une définition plus large est justifiée par l'existence de plusieurs formes de violences sexuelles, mais aussi par le contexte universitaire (Bergeron et coll. 2016). Ainsi, une conception plus large des violences à caractère sexuel est plus adaptée et « favorise la mise en lumière du caractère répréhensible de comportements socialement banalisés, voire minimisés, tant par les agresseurs que par les victimes elles-mêmes » (Bergeron et al. 2016, 3). Aussi, considérant que le vocabulaire lié aux violences à caractère sexuel est récent et parfois méconnu, la définition de violence à caractère sexuel doit non seulement nommer les cibles des violences à caractère sexuel comme le fait la définition proposée par le regroupement Our Turn (2017), mais aussi énoncer les types de gestes de violence à caractère sexuel. En effet, dans la société, les violences à caractère sexuel sont souvent uniquement associées aux agressions sexuelles ou au viol. Toutefois, les violences à caractère sexuel peuvent prendre de multiples formes incluant le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le partage d'une photo ou d'un enregistrement explicite à caractère sexuel, les images sexuelles dégradantes, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement, la traque furtive, l'outrage public à la pudeur, le retrait furtif du préservatif durant un rapport sexuel, l'attouchement non désiré, la menace de viol, l'exploitation sexuelle ainsi que toutes autres formes de chantage sexuel ou de comportements sexuels non désirés ou non consensuels (Bergeron et al. 2016 ; Our Turn 2017 ; QCVS 2018). La définition utilisée par la politique de l'Université de Montréal doit mentionner l'ensemble des formes que peuvent prendre les violences à caractère sexuel afin d'informer et de sensibiliser la communauté universitaire. La définition de violence à caractère sexuel ne doit donc pas se limiter aux manifestations physiques; elle doit inclure les autres manifestations de violences à caractère sexuel telles que les manifestations verbales, au téléphone, sur papier et par des moyens électroniques comme le web ou les réseaux sociaux. Bref, la définition de violence à caractère sexuel utilisée dans la politique institutionnelle

visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal doit inclure l'ensemble de ces éléments afin de bien représenter la réalité.

## **Recommandation 22**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal contienne une définition large et inclusive du terme « violence à caractère sexuel » afin de tenir compte des différentes formes que peuvent prendre les violences à caractère sexuel et mentionne également des exemples clairs de leurs différentes formes et manifestations possibles.

Dans un deuxième temps, il importe de définir le consentement sexuel et les conditions qui caractérisent l'absence de consentement. Le Code criminel définit à l'article 273.1 le consentement sexuel comme « l'accord volontaire qu'une personne donne à son ou sa partenaire au moment de participer à une activité sexuelle » (Canada 1985, 337).

Ce consentement sexuel doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Si une personne refuse de participer à une activité sexuelle avec une autre personne et qu'elle est forcée de le faire, c'est une agression. Personne n'a le droit d'imposer des relations sexuelles à une autre personne contre sa volonté. (SOCN 2018a)

De plus, pour être valable, le consentement doit avoir été donné librement.

Ainsi, si une personne est paralysée par la peur ou craint de réagir, il n'y a pas de consentement de sa part. Être intoxiquée par la drogue ou l'alcool n'est JAMAIS une invitation à avoir des contacts sexuels. Consentir à boire de l'alcool ou consommer de la drogue n'est pas un consentement à une activité sexuelle. La seule personne responsable de l'agression sexuelle est la personne qui commet l'agression. (SOCN 2018a)

Le consentement peut également être retiré à tout moment. Il n'y a donc pas consentement si « après avoir consenti à l'activité, [la personne] (...) manifeste, par ses paroles ou son comportement, l'absence d'accord à la poursuite de celle-ci » (Ministère de la Justice 2015). « De plus, [l]a loi n'exige pas que le consentement à des activités sexuelles soit exprimé d'une façon précise. Il suffit que la personne donne son accord par ses paroles, son comportement ou les deux. Il n'est donc pas nécessaire que le consentement soit donné verbalement ou par écrit » (Educaloi 2018). Finalement, « [p]uisque la notion de consentement est au cœur de la problématique de la violence à caractère sexuel, il appert qu'elle devrait également être définie dans la réglementation » (BCI 2016, 73). Ainsi, la politique institutionnelle doit inclure une définition précise et complète de tous les aspects concernant le consentement sexuel.

## **Recommandation 23**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal contienne une définition claire et opérationnelle du consentement sexuel.

Dans un troisième temps, la section 1.7 de ce document abordant le code de conduite qui doit être prévu dans la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal prévoit les règles à respecter lorsqu'une personne en relation pédagogique ou

d'autorité directe avec un étudiant ou une étudiante entretient une relation intime, amoureuse ou sexuelle avec ce dernier ou cette dernière. Il est donc nécessaire de définir clairement en quoi consiste une relation pédagogique ainsi qu'un lien d'autorité direct. Le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) soutient que la relation pédagogique se traduit de diverses façons, notamment lorsque la professeure ou le professeur :

Donne un cours, évalue ou corrige une étudiante ou un étudiant dans le cadre dudit cours ; évalue une étudiante ou un étudiant en dehors d'un cours, par exemple en siégeant à un jury d'examen de synthèse ou de soutenance ; dirige ou supervise une étudiante ou un étudiant dans le cadre d'un projet de recherche, d'un stage, d'un travail dirigé, d'un mémoire ou d'une thèse ; assume formellement le rôle de mentor auprès d'une étudiante ou d'un étudiant ; collabore à un projet ou à la production d'une communication scientifique avec une étudiante ou un étudiant ; supervise toute tâche administrative confiée à une étudiante ou à un étudiant, qu'elle soit rémunérée ou non ; recommande une étudiante ou un étudiant pour un emploi, un stage (professionnel, clinique ou postdoctoral), une bourse ou tout autre prix ; participe aux décisions de son unité qui ont un impact sur l'étudiante ou l'étudiant, par exemple à propos de l'admission, de l'aide financière, de l'attribution des charges de cours et d'auxiliaire ou de l'accès aux ressources institutionnelles comme les bourses de voyage, les espaces de travail, etc. participe à tout autre programme ou activité reliée à l'étudiante ou à l'étudiant où la professeure ou le professeur doit juger sa prestation ou ses réalisations ou attribuer des avantages, des récompenses ou des sanctions (SGPUM 2017).

Pour ce qui est du lien d'autorité direct, une personne est réputée avoir un lien d'autorité direct sur une personne de la communauté étudiante lorsqu'elle peut utiliser son pouvoir, sa position hiérarchique ou son statut afin de contraindre un étudiant ou une étudiante ou lorsqu'elle peut avoir, d'une manière ou d'une autre, un impact sur son parcours académique. Ces éléments doivent également être repris pour définir clairement la relation pédagogique et le lien d'autorité direct dans la politique.

#### **Recommandation 24**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal prévoit une définition claire et opérationnelle de ce qui constitue une relation pédagogique et un lien d'autorité direct envers une personne de la communauté étudiante.

Dans un quatrième temps, il a été précisé précédemment que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal doit établir clairement son champ d'application et s'appliquer à toutes activités ou situations vécues en contexte universitaire. Une définition de la notion de « contexte universitaire » qui respecte les recommandations précédemment mentionnées doit donc y figurer. Il en va de même pour les définitions qui seront données aux termes « plainte formelle », « signalement », « renseignement » ainsi que « dévoilement », qui sont tous des termes semblables, ce qui peut porter à confusion, surtout dans les cas où une personne survivante souhaite obtenir des informations en consultant la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal. Ainsi, il est important de définir ces termes en fonction des recommandations émises dans ce document.

## 1.5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Pour avoir un impact important sur la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel dans les établissements, il est essentiel que l'ensemble des personnes évoluant à l'Université de Montréal se responsabilisent face aux enjeux concernant les violences à caractère sexuel. À cet effet, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur mentionne que « [la politique] doit notamment prévoir [...] les rôles et responsabilités des dirigeants, [des dirigeantes,] des membres du personnel, des représentants [et des représentantes] des associations étudiantes et des étudiants [et des étudiantes] au regard des violences à caractère sexuel » (Québec 2017a, 4). Le rapport du BCI propose une série de rôles et de responsabilités qui concerne l'ensemble des membres de la communauté universitaire nonobstant le groupe auquel ils et elles appartiennent. Ces rôles et responsabilités incluent entre autres :

Participer activement à une culture du respect ; s'opposer ouvertement aux attitudes négatives et intervenir lorsque des commentaires font la promotion des mythes, de la culture du viol, de la violence à caractère sexuel et de la discrimination ; réagir de façon empathique et aidante, sans porter de jugement en cas de dévoilement d'un acte de violence à caractère sexuel ; prendre une position d'écoute active aidante lorsqu'une victime souhaite discuter de son expérience ; respecter la vie privée des survivantes et la quantité d'information qu'elles choisissent de dévoiler ; recommander la personne à la ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel sur le campus ; participer aux initiatives de formation et d'éducation offertes sur les violences à caractère sexuel. (BCI 2016, 83).

Pour que l'ensemble des membres de la communauté universitaire s'investisse et prenne à cœur ses responsabilités, ils et elles doivent côtoyer des modèles qui, par leur statut, leur position d'autorité et leur leadership au sein de l'établissement, donnent l'exemple. Il est important que les membres des différents groupes aient un rôle actif dans la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal. Cette section détaille les rôles et les responsabilités des membres de la direction de l'Université de Montréal, du personnel enseignant ainsi que des représentants et des représentantes d'associations étudiantes.

### 1.5.1. Direction de l'Université

La direction de l'Université de Montréal a un rôle primordial à jouer dans la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel. En tant que représentants et représentantes de l'établissement, les membres de la haute direction de l'Université, qui inclut les personnes siégeant au conseil de l'Université (CU), le recteur ou la rectrice, les vice-recteurs et les vice-rectrices, les officiers et les officières ainsi que les cadres – les doyens et les doyennes des facultés et les directeurs et les directrices de département –, se doivent de faire preuve de leadership en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel en incarnant les valeurs de l'Université (BCI 2016).

Par le pouvoir que leur confèrent leurs fonctions respectives, ces personnes doivent faciliter la prise de mesures préventives et poser des actions rapidement dans les situations particulières et exceptionnelles

entourant des injustices. Depuis l'automne 2017, à la demande de la FAÉCUM, le recteur de l'Université de Montréal a choisi de se prévaloir automatiquement de son pouvoir de prolonger le délai de prescription de six mois pour déposer une plainte dans les cas de harcèlement. Ceci est un excellent exemple de la mise en application d'un pouvoir de la haute direction de manière à faire cesser une injustice. Les membres de la haute direction ainsi que les cadres se doivent de réagir rapidement en exerçant leur autorité lorsque des incidents connus ou apparents de harcèlement ou de violences à caractère sexuel sont portés à leur connaissance. À l'Université Ryerson (2011), la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel mentionne que les membres de la haute direction et les cadres de l'institution sont passibles de pénalités dans les cas où aucune action n'est prise rapidement. Par leur position d'autorité et de leadership, les membres de la haute direction et les cadres de l'Université de Montréal devraient également être passibles de sanctions dans les cas où ils et elles ne réagissent pas rapidement afin de mettre fin à des incidents connus ou apparents.

### **Recommandation 25**

Que la politique institutionnelle visant à combattre et à prévenir les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne qu'il incombe aux membres de la haute direction ainsi qu'aux cadres d'exercer rapidement leur autorité pour prévenir et combattre toute forme de harcèlement ou de violences à caractère sexuel connues ou apparentes et que, dans le cas contraire, ces personnes peuvent être passibles de sanctions.

#### **1.5.2. Membres du personnel enseignant**

Les membres du personnel enseignant incluent de manière générale, mais non exclusivement, les professeurs, les professeures, les personnes chargées de cours, ainsi que les auxiliaires d'enseignement. Ces personnes, par leur position d'autorité sur le parcours académique des étudiants et des étudiantes, ont également un rôle et des responsabilités importants dans la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel. Par exemple, ils et elles peuvent encourager les étudiants et les étudiantes à participer à des formations ou des événements pour faire connaître la notion de consentement et la prévention des violences à caractère sexuel; être attentifs et attentives aux changements de comportement de leurs étudiants et de leurs étudiantes afin de détecter les situations potentiellement problématiques et, lors de signalements, soutenir et rediriger les personnes étudiantes vers les ressources universitaires adéquates et appropriées (BCI 2016). Cela dit, il est important de mentionner que bien que les membres du personnel de soutien qui sont en contact direct avec les étudiants et les étudiantes n'ont pas nécessairement un lien d'autorité direct avec la population étudiante, ces dernières et ces derniers peuvent être amenés à jouer un rôle semblable auprès des étudiants et des étudiantes qu'ils et qu'elles côtoient dans le cadre de leurs fonctions. Il est donc recommandé que l'ensemble des membres du personnel de l'Université prennent part, notamment, aux activités de sensibilisation et de prévention afin qu'elles et qu'ils soient informés des détails de la politique institutionnelle et des ressources disponibles. Ceci est abordé dans la section 3 du présent document, laquelle concerne les mesures de sensibilisation et de prévention des violences à caractère sexuel.

Lorsque des mesures d'accommodement sont nécessaires au cheminement des victimes d'inconduites ou des personnes survivantes, les membres du personnel enseignant doivent également utiliser leur pouvoir académique afin de jouer un rôle actif dans la recherche et l'application des accommodements, par exemple en offrant des prolongations de remise de travaux, en appuyant une demande d'abandon ou en facilitant tout autre accommodement jugé raisonnable (BCI 2016). Finalement, les membres du personnel enseignant doivent « donner l'exemple en adoptant des attitudes respectueuses et exemplaires » (BCI 2016, 86). Pour ce faire, un code de conduite devra être inclus dans la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal. Ce code de conduite sera discuté plus en détail dans la section 1.7 de ce document.

### **Recommandation 26**

Que la politique institutionnelle visant à combattre et à prévenir les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que les membres du personnel enseignant doivent jouer un rôle actif dans la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel, notamment en participant à la recherche et à l'application des accommodements aux personnes survivantes.

#### **1.5.3. Représentants et représentantes des associations étudiantes**

Les représentants et les représentantes d'associations étudiantes ont également un rôle important à jouer dans la prévention et la lutte contre les violences sexuelles à l'Université de Montréal. En effet, ils et elles sont perçus comme des leaders par leurs pairs. Les membres des exécutifs d'associations étudiantes doivent donc montrer l'exemple et être des modèles en adoptant des attitudes respectueuses et exemplaires. Par ailleurs, il est important que la politique institutionnelle visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne adéquatement les rôles et les responsabilités des représentants et des représentantes des associations étudiantes. Dans son rapport, le BCI mentionne que les responsabilités spécifiques aux associations étudiantes devraient être de :

[p]articiper à des activités de sensibilisation pour la promotion d'une meilleure compréhension de la violence à caractère sexuel et des politiques et protocoles de l'établissement ; [t]ravailler en collaboration avec les ressources institutionnelles afin de développer des campagnes de prévention et des activités de sensibilisation [et de] [d]onner de la rétroaction sur les politiques, ressources et protocoles de l'établissement.  
(BCI 2016, 89)

De plus, il est essentiel que la FAÉCUM participe activement au développement, à la mise en œuvre et à l'évaluation des activités de sensibilisation et de prévention visant la lutte contre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal en collaboration avec les autres groupes de la communauté universitaire. La participation de la FAÉCUM dans l'élaboration de ces activités permettra de s'assurer qu'elles conviennent bien aux besoins et aux intérêts de la communauté étudiante. Ainsi, les étudiants, les étudiantes et les associations étudiantes se sentiront davantage concernés et impliqués dans les démarches de sensibilisation. Qui plus est, les associations étudiantes, tout comme la FAÉCUM, possèdent une capacité de mobilisation importante auprès de leurs membres. En effet, elles entretiennent un lien de

proximité important avec les étudiants et les étudiantes qu'elles représentent, ce qui leur permet d'assurer la portée et le succès des initiatives qu'elles mettent en place. Le développement et la mise en application de la campagne « Sans oui, c'est non! » en est le parfait exemple. Enfin, il est important de réitérer que la présence de la FAÉCUM lors de l'évaluation des initiatives et des activités de sensibilisation et de prévention déployées sur le campus de l'Université de Montréal est essentielle. C'est ce qui permettra d'assurer que le point de vue des associations étudiantes ainsi que de la communauté étudiante en général est réellement pris en compte.

### **Recommandation 27**

Que la politique institutionnelle visant à combattre et à prévenir les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne qu'il fait partie des responsabilités de la FAÉCUM de participer au développement, à la mise en place ainsi qu'aux processus de rétroaction et d'évaluation des activités de sensibilisation concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal.

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur mentionne aussi que des formations annuelles obligatoires doivent être données aux représentants et aux représentantes des associations étudiantes (Québec 2017a.) En tant que personnes-ressources auprès des exécutifs des associations étudiantes et de la communauté étudiante en général, les officiers et les officières de la FAÉCUM devraient obligatoirement recevoir une formation concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel. Une formation spécialisée et avancée devrait être offerte annuellement, en plus d'être spécialisée et avancée. De cette façon, les personnes élues au sein du bureau exécutif de la FAÉCUM seront en mesure d'être des personnes-ressources efficaces et de répondre adéquatement aux représentants et aux représentantes des associations étudiantes ainsi qu'aux étudiantes et aux étudiants qui viennent chercher de l'aide directement auprès de la Fédération.

### **Recommandation 28**

Que la politique institutionnelle visant à combattre et à prévenir les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne qu'il fait partie des responsabilités des membres du bureau exécutif de la FAÉCUM de suivre une formation annuelle obligatoire concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel.

Outre la FAÉCUM, il existe également 88 associations étudiantes départementales ou facultaires ou de programmes reconnues par l'Université de Montréal. Celles-ci peuvent représenter entre 25 et 1 700 membres, ce qui rend leur structure et leur fonctionnement particulièrement hétérogène. De plus, les périodes électorales de ces associations étudiantes sont très variables, et la durée des mandats est particulièrement courte, ce qui cause un taux de roulement très élevé. Il serait donc extrêmement difficile et complexe de rendre obligatoires les formations concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel pour les membres des exécutifs de ces associations étudiantes. Cependant, il est important de s'assurer de former le plus grand nombre de représentants et de représentantes possible

puisqu'ils et elles sont aussi susceptibles d'être appelés à être des personnes-ressources auprès de personnes survivantes. Ainsi, l'Université de Montréal et la FAÉCUM doivent collaborer afin de s'assurer que le plus grand nombre de représentants et de représentantes d'associations étudiantes reçoivent annuellement une formation concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel. Plus de détails concernant les activités de formations sont indiqués à la section 3.4 de ce document.

### **Recommandation 29**

Que la FAÉCUM et l'Université de Montréal collaborent afin de s'assurer que le plus grand nombre de représentants et de représentantes d'associations étudiantes reçoivent annuellement une formation concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel.

## **1.6. COMITÉ PERMANENT**

La Loi prévoit que les universités mettent sur pied des comités permanents pour assurer le suivi de sa politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel :

L'établissement d'enseignement forme un comité permanent composé notamment d'étudiants, [d'étudiantes,] de dirigeants, [de dirigeantes,] et de membres du personnel afin d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique. En outre, ce comité met en place un processus afin de s'assurer que les étudiants, [les étudiantes,] les dirigeants, [les dirigeantes,] les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs sont consultés dans le cadre de cette élaboration ou révision. (Québec 2017a, 6)

Il est également précisé que c'est « [l]e conseil d'administration de l'établissement d'enseignement [qui] adopte la politique ainsi que toute modification qui lui est apportée » (Québec 2017a, 6). Selon le BCI, « [p]our être efficace, toute politique se doit d'être cautionnée par la haute direction des établissements et se doit d'être soutenue par l'ensemble des membres de la communauté universitaire » (BCI 2016, 70). Considérant le sujet de la politique et l'importance qui doit être accordée au respect des obligations légales de l'Université de Montréal en la matière, le CU est l'instance la plus appropriée pour former un tel comité. En effet, selon les statuts de l'Université, le CU fait office de conseil d'administration et « exerce tous les droits de l'Université et tous les pouvoirs nécessaires à son administration et à son développement » (Université de Montréal 2013, 7).

### **Recommandation 30**

Que le comité permanent responsable d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel soit formé par le Conseil de l'Université (CU), lequel serait responsable d'adopter la politique susmentionnée, ainsi que toute modification qui lui est apportée.

#### **1.6.1. Composition et nomination**

Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal, c'est l'affaire de toute la communauté universitaire. Il est donc important que tous les groupes de la communauté universitaire soient représentés au comité permanent découlant de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal. À cet effet, la loi mentionne que le comité

permanent doit être « composé notamment d'étudiants, [d'étudiantes,] de dirigeants, [de dirigeantes,] et de membres du personnel » (Québec 2017a, 6). Afin d'être représentative de la communauté de l'Université de Montréal, la composition du comité devra minimalement inclure des étudiants et des étudiantes, des membres du corps enseignant, des représentants et des représentantes du personnel de l'Université, ainsi que des membres de la direction, notamment la direction générale du BIMH. Cette dernière pourrait également assurer la présidence du comité permanent. Ensuite, il sera important que le CU procède à la nomination des membres du comité permanent avec la participation de l'assemblée universitaire (AU). Ainsi, les membres représentant les différentes catégories de personnel de l'Université pourraient être recommandés ou recommandées par l'assemblée universitaire, alors que les représentantes et les représentants étudiants seraient nommés par les instances de la FAÉCUM et de l'Association générale des étudiants et des étudiantes de la Faculté de l'éducation permanente (AGEEFEP) comme le prévoit la Loi sur l'accréditation et le financement des associations d'élèves ou d'étudiants.

### **Rappel de position**

Que pour toute nomination étudiante ou révocation de représentants étudiants ou de représentantes étudiantes siégeant aux divers comités et instances universitaires du campus, ces personnes soient officiellement désignées ou révoquées par les instances de la FAÉCUM ou de l'AGEEFEP.

[Adoptée : CGA-26<sup>e</sup>-5.0 ; modifiée : CC-533<sup>e</sup>-7.1-1]

### **1.6.2. Mandat et responsabilités**

Le premier mandat du comité permanent sera d'élaborer la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal. Pour ce faire, le comité devra mettre en place un processus de consultation afin de recueillir l'avis des membres de la communauté universitaire. Ce premier mandat s'inscrit dans les prescriptions de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, auxquelles s'ajoutent la révision et le suivi de la politique institutionnelle (Québec 2017a). Comme exigé par la loi, le comité permanent devra donc également procéder à une révision de la politique institutionnelle de l'Université au moins une fois tous les cinq ans (Québec 2017a). Dans le cadre de cet exercice, il sera important d'inclure une démarche complète d'évaluation de la politique et des initiatives en découlant. En effet, plusieurs initiatives de prévention devront être mises en place à la suite de l'adoption de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal.

Parmi les différentes initiatives de sensibilisation et de prévention, on retrouve évidemment le partenariat du BIMH, de la FAÉCUM et des associations étudiantes avec la campagne « Sans oui, c'est non! ». L'objectif de la campagne est « de sensibiliser la communauté universitaire [...] à l'importance du consentement, et aux signes qui y sont associés ; à outiller les personnes à réagir adéquatement lorsque témoins de violence sexuelle et à publiciser les ressources pour les victimes de violence à caractère sexuel » (SOCN 2018b). Depuis son lancement, la campagne a porté son message par de nombreux moyens différents. Elle a également abordé plusieurs angles différents, dont celui de la personne qui

commet des violences sexuelles et celui de la personne témoin qui agit de manière active. En plus des initiatives de sensibilisation habituelles comme la distribution de matériel promotionnel en tout genre et la mise en place de mesures de prévention et de sécurité lors des événements sur le campus de l'Université, deux semaines de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel sont organisées annuellement en collaboration avec le BIMH à l'Université de Montréal. L'exercice d'évaluation qui devra être prévu dans la politique sera donc l'occasion de procéder à l'évaluation de la campagne de sensibilisation et des activités en découlant. Ainsi, considérant que l'ensemble des groupes de la communauté universitaire seront représentés au comité permanent et que plusieurs nouvelles initiatives auront été mises en application à la suite de l'adoption de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, il sera possible de dresser un portrait global de la campagne et de ses impacts sur l'ensemble de la communauté universitaire. Les conclusions de l'évaluation permettront de cibler les forces et les possibilités de développement à long terme de la campagne « Sans oui, c'est non! ». Cette recommandation est également cohérente avec ce qu'on peut trouver dans le mémoire de « Sans oui, c'est non! », qui a été déposé à la Commission de la culture et de l'éducation dans le cadre des auditions sur le projet de loi 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur à l'effet que « les mesures de prévention, de sensibilisation ainsi que les activités de formation doivent faire l'objet d'une évaluation, notamment par les étudiants et les étudiantes, afin de s'assurer qu'elles atteignent les objectifs escomptés » (SOCN 2017b).

### **Recommandation 31**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal précise qu'un exercice complet d'évaluation de la politique susmentionnée et des initiatives de sensibilisation et de prévention en découlant doit en précéder la révision quinquennale.

Enfin, comme le comité permanent devra assurer le suivi de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, il pourrait être pertinent qu'il soit également responsable du suivi de la Politique contre le harcèlement (Université de Montréal 2015b). Actuellement, cela est fait par le comité de prévention du harcèlement, un comité créé en 2003 et relevant du recteur ou de la rectrice de l'Université. Considérant la proximité des enjeux abordés, de la complémentarité de ces deux politiques et le fait que le BIMH est responsable de la prévention et de l'intervention, tant en matière de harcèlement que de violences à caractère sexuel, il semble tout indiqué qu'il n'y ait qu'un seul comité institutionnel.

### **Recommandation 32**

Que le comité permanent qui sera créé en vertu de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal en assure le suivi, et qu'il assure également le suivi de la Politique contre le harcèlement.

Enfin, un deuxième mandat pourrait être donné au comité permanent, soit celui de proposer la création de tables de travail sur des questions spécifiques. En effet, les responsabilités et les obligations de l'établissement en matière de prévention et d'intervention visant à combattre les violences à caractère

sexuel à l'Université de Montréal devront couvrir plusieurs sphères d'activités, et le comité permanent pourrait jouer un rôle central dans le développement des projets et des initiatives qui découleront de la politique institutionnelle. Ainsi, le comité permanent pourra faire des recommandations spécifiques aux différents services et unités de l'Université de Montréal, mais aussi initier, coordonner et assurer la réalisation de projets visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal. Il est donc recommandé que le comité permanent puisse créer des sous-comités ad hoc pour réaliser des projets en lien avec les enjeux liés à la sensibilisation et la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel. Ces sous-comités pourront être mis sur pied avec l'appui, le cas échéant, des personnes ou des groupes de l'Université concernés. Par ailleurs, comme les établissements d'enseignement supérieur doivent se doter d'un plan d'action détaillant les éléments à mettre en place à la suite de l'adoption de leur politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, le comité permanent pourrait être responsable de travailler à son élaboration.

### **Recommandation 33**

Que le comité permanent découlant de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ait comme mandat de faire des recommandations spécifiques, en plus d'initier, de coordonner et d'assurer la réalisation de projets visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal, notamment par la création de sous-comités ad hoc.

### **Recommandation 34**

Que le comité permanent découlant de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal travaille à l'élaboration d'un plan d'action visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel afin de détailler les éléments à mettre en place pour donner suite à l'adoption de la politique institutionnelle.

#### **1.6.3. Reddition de compte**

Le chapitre III de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur décrit la reddition de compte que doivent faire annuellement les établissements. Il est écrit que « [l']établissement d'enseignement rend compte de l'application de sa politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ministre » (Québec 2017a, 7). De plus, il est précisé que le contenu qui doit minimalement être abordé par le rapport annuel des établissements d'enseignement supérieur doit inclure des informations au sujet :

des mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants [et aux étudiantes] ; des activités de formation suivies par les [personnes] dirigeant[e]s, les membres du personnel et les représentants [et les représentantes] des associations étudiantes ; des mesures de sécurité mises en place ; du nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement ; des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées ; du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique ; de tout autre élément déterminé par le ministre ou [la ministre] (Québec 2017a, 7).

Comme il a été mentionné, le comité permanent qui sera créé en vertu de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal devrait avoir pour

mandat d'assurer le suivi de cette dernière ainsi que faire des recommandations spécifiques au sujet de la politique, mais aussi d'initier, de coordonner et d'assurer la réalisation de projets visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal. De plus, considérant la composition de ce comité, le rapport qui sera produit représentera assurément la vision de la communauté universitaire et non pas d'un seul groupe. Il s'agit donc de l'instance la mieux placée pour produire le rapport annuel demandé par le gouvernement du Québec.

### **Recommandation 35**

Que la rédaction du rapport annuel de reddition de compte devant être transmis à la ministre ou au ministre responsable de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur soit effectuée par le comité permanent de l'Université de Montréal découlant de la même loi.

## **1.7. CODE DE CONDUITE**

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur prévoit que les établissements se dotent d'un code de conduite pour encadrer les relations pouvant survenir entre les personnes qui partagent un lien d'autorité.

La politique doit [...] inclure un code de conduite prévoyant les règles qu'une personne, ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant [ou une étudiante], doit respecter si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci [ou celle-ci]. Ce code de conduite doit comprendre un encadrement ayant pour objectif d'éviter toute situation où pourraient coexister ces liens et relations lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel. (Québec 2017a, 5).

Il n'existe actuellement aucune balise à l'Université de Montréal concernant l'encadrement des liens intimes, amoureux ou sexuels entre une personne de la communauté étudiante et une personne en position d'autorité au sein de l'institution. Or, ce statut relationnel peut rapidement devenir problématique et être sujet à des abus de pouvoir lorsqu'il y a un lien pédagogique ou d'autorité direct entre l'étudiant ou l'étudiante et la personne en position d'autorité, par exemple un membre du personnel enseignant. Il sera donc important que le code de conduite soit le plus étoffé possible afin d'éviter ces situations. De plus, considérant que la politique sera le document de référence en matière de prévention, de sensibilisation, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes survivantes, il est essentiel que toutes les informations pertinentes à sa mise en œuvre se trouvent dans un même document et que le code de conduite en fasse partie intégrante.

D'entrée de jeu, il faut admettre que les relations intimes, amoureuses ou sexuelles entre des personnes consentantes qui n'ont aucun lien pédagogique ou d'autorité direct ne sont pas d'emblée problématiques. Toutefois, lorsqu'il y a un lien pédagogique ou d'autorité direct entre une personne de la communauté étudiante et une personne en position d'autorité qui entretiennent des relations intimes, amoureuses ou sexuelles, il s'agit d'une situation inacceptable (UEQ 2017 ; SOCN 2017b ; QCVS 2017 ; Ni viande ni objet 2017 ; SGPUM 2017). En effet, dans une relation hiérarchique où une personne est en position de

pouvoir ou d'autorité directe par rapport à une autre, il n'est pas possible de s'assurer de la validité du consentement de la personne visée (BCI 2016 ; SOCN 2017b ; QCVS 2017). Considérant que le contexte universitaire implique inévitablement « des relations hiérarchiques [...] marquées par des différentiels de statut, de prestige, de capital social, etc. » (Bergeron et coll. 2016, 3), il est essentiel que le code de conduite soit formel sur ce qui doit faire l'objet d'un encadrement et ce qui doit être interdit au sein de l'établissement.

Comme la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur l'exige, le code de conduite doit prévoir l'encadrement et les mesures d'accommodement devant être mis en place afin d'éviter ce type de situation. Ces mesures doivent d'abord viser à protéger les étudiants et les étudiantes puisque même « sous le couvert de la liberté de choix des adultes [il] se cache parfois des abus d'autorité qui se transforment en violences sexuelles » (UEQ 2017, 29). Ces mesures d'encadrement et d'accommodement doivent également être réfléchies de manière à éviter, dans la mesure du possible, ou à minimiser l'impact négatif sur le parcours académique de l'étudiant ou de l'étudiante, puisque toute mesure qui n'irait pas en ce sens aurait pour « effet de le ou de la décourager à dévoiler la relation existante auprès de l'instance responsable » (SOCN 2017b, 16).

Pour éviter que des situations problématiques surviennent entre les personnes de la communauté universitaire qui entretiennent des relations intimes, amoureuses ou sexuelles, et ce, qu'elles soient ou non liées par un lien pédagogique ou d'autorité direct, la première étape est de reconnaître l'existence de ces relations. Une première mesure d'encadrement possible serait donc de permettre aux personnes en position d'autorité de déclarer l'existence d'une relation intime, amoureuse ou sexuelle avec un ou une membre de la communauté étudiante. « À ce titre, [les enseignantes et] les enseignants du milieu universitaire doivent être particulièrement vigilants aux rapports qu'ils entretiennent avec les étudiantes et [les] étudiants, de surcroît s'ils y ont une relation de supervision avec l'étudiante ou l'étudiant, afin d'éviter de commettre un abus de pouvoir. » (BCI 2016, 15) Le mécanisme de déclaration pourrait prendre la forme d'un formulaire en ligne. Afin que le mécanisme soit efficace, le code de conduite devrait rendre obligatoire pour l'ensemble des membres du personnel de l'Université de Montréal, incluant les étudiantes et les étudiants salariés, de déclarer toute relation intime, amoureuse ou sexuelle qu'ils ou qu'elles entretiennent avec une personne étudiante. Afin de s'assurer du respect des modalités prévues au code de conduite et d'informer les membres du personnel de leurs obligations, un envoi de masse pourrait être fait annuellement. Il pourrait également être envisagé d'inclure cet élément dans les formations annuelles obligatoires qui devront être prévues par la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Enfin, le formulaire en ligne devrait aussi être communiqué aux étudiants et aux étudiantes pour que ceux et celles qui sont concernés puissent déclarer entretenir une relation intime, amoureuse ou sexuelle avec un membre du personnel de l'Université de Montréal. Ainsi, c'est la personne en position d'autorité qui aurait la responsabilité de déclarer la relation, mais l'étudiant ou l'étudiante pourrait également le faire. Considérant la nature sensible des informations pouvant être divulguées, il sera important de préciser que

le contenu des déclarations devra être conservé de façon confidentielle, et ce, tant que la sécurité des membres de la communauté universitaire n'est pas compromise.

### **Recommandation 36**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal reconnaisse qu'une relation intime, amoureuse ou sexuelle entre une personne en position d'autorité, incluant un membre ou une membre du personnel enseignant et une personne étudiante, qu'il y ait ou non un lien pédagogique ou d'autorité direct, représente une situation potentiellement à risque.

### **Recommandation 37**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal prévoit un mécanisme spécifique pour permettre aux personnes concernées de déclarer qu'elles entretiennent une relation intime, amoureuse ou sexuelle, par exemple, un formulaire en ligne.

### **Recommandation 38**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal rende obligatoire pour les membres du personnel de l'Université de Montréal de déclarer toute relation intime, amoureuse ou sexuelle qu'ils ou qu'elles entretiennent avec une personne étudiante.

### **Recommandation 39**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal prévoit des mécanismes de diffusion afin d'informer sur une base annuelle l'ensemble des membres du personnel de leurs obligations, notamment en procédant à un envoi courriel de masse.

Ceci étant dit, lorsqu'une personne en position d'autorité entretient une relation intime, amoureuse ou sexuelle avec un étudiant ou une étudiante avec qui il ou elle est amenée à interagir dans le cadre de ses fonctions professionnelles, le potentiel de risque est non négligeable. La grande majorité des groupes qui se sont prononcés sur la question en commission parlementaire pendant l'étude de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur s'entendent sur le fait « [q]u'il est incompatible, pour une professeure ou un professeur engagé dans une relation pédagogique avec un étudiant ou une étudiante, d'avoir une relation intime, amoureuse ou sexuelle, avec cette personne » (SGPUM 2017) et que « [l]a professeure ou le professeur devrait s'abstenir ou se retirer de toute relation pédagogique avec cette étudiante cet étudiant » (SPGUM 2017). Or, il n'est pas suffisant de se fier à un mécanisme pour permettre les déclarations de la part des personnes en situation d'autorité ou de la part des membres du corps enseignant pour s'assurer de prévenir et de combattre ces situations pouvant mener à des violences sexuelles. Ainsi, « [c]onsidérant que toute personne ayant une influence directe sur le parcours académique d'une personne étudiante est en situation d'autorité envers celle-ci (...) [et] qu'il ne peut y avoir de consentement dans ce contexte hiérarchique où l'une des parties est dépendante de l'autre » (QCVS 2017, 14), plusieurs groupes et organisations (RéQEF 2016 ; QCVS 2017 ; SOCN 2017b ; UEQ 2017) recommandent que le code de conduite interdise les relations intimes,

amoureuses ou sexuelles entre une étudiante ou un étudiant et toute personne ayant une influence directe sur le parcours académique de celle-ci ou de celui-ci, et ce, tant et aussi longtemps que le lien d'autorité ou le lien pédagogique est présent (QCVS 2017 ; SOCN 2017b ; UEQ 2017).

#### **Recommandation 40**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal interdise les relations intimes, amoureuses et sexuelles entre les personnes de la communauté étudiantes et toute personne en situation d'autorité directe ou entretenant une relation pédagogique avec un étudiant ou une étudiante et qu'il en prévoie les sanctions applicables.

Le Code de conduite devra également prévoir les modalités de traitement des cas exceptionnels qui peuvent survenir, notamment dans les cas où la relation intime, amoureuse ou sexuelle est antérieure au lien pédagogique ou d'autorité direct entre les personnes concernées (SOCN 2017b ; Ni viande ni objet 2017 ; QCVS 2017). En effet, plusieurs groupes s'entendent sur le fait que les relations antérieures à l'existence d'un lien d'autorité direct sont des exceptions et que le code de conduite devrait prévoir des modalités de traitement pour encadrer ces situations (UEQ 2017 ; SOCN 2017b ; Ni viande ni objet 2017 ; QCVS 2017). De plus, il peut arriver que, dans des circonstances particulières et exceptionnelles, le lien d'autorité ne puisse pas être rompu complètement sans affecter le parcours académique de la personne étudiante. Par exemple, s'il est impossible pour ce dernier ou cette dernière « de trouver un [ou une] autre membre du corps enseignant possédant une expertise comparable pour superviser ses travaux » (QCVS 2017, 14). Dans de tels cas, une procédure exceptionnelle devrait viser à offrir une exemption au Code de conduite et à mettre en place des mesures d'encadrement et d'accommodement visant à assurer un milieu d'études sécuritaire (SOCN 2017b) et d'éviter les situations à risque (QCVS 2017). Ainsi, des mesures pourront être mises en place afin d'éviter que la personne en situation d'autorité abuse de sa position de pouvoir, de confiance ou d'autorité.

Ces modalités visent à assurer aux étudiants et aux étudiantes un milieu d'études sécuritaire et des conditions de cheminement adéquates et équitables. En tout temps, celles-ci doivent éviter de pénaliser l'étudiant ou l'étudiante puisque ce type de mesure aurait pour effet de le ou de la décourager à dévoiler la relation existante auprès de l'instance responsable. (SOCN 2017b, 16)

Les mesures d'encadrement possibles sont nombreuses, et il est essentiel que les mesures mises en place protègent les intérêts des personnes étudiantes concernées et qu'elles soient adaptées à leurs besoins. Des exemples de mesures sont l'ajout d'un cosuperviseur ou d'une cosuperviseuse, ou la mise en place d'un comité de parrainage (FAÉCUM 2015b). Enfin, le code de conduite devra prévoir que dans les cas d'exception, les parties impliquées seront dans l'obligation de faire état des moyens qu'elles comptent utiliser pour minimiser le potentiel de risque au sein de leur relation (QCVS 2017).

#### **Recommandation 41**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel prévoie les modalités de traitement et d'encadrement des situations particulières et exceptionnelles qui peuvent survenir, notamment dans les cas où la relation intime, amoureuse ou sexuelle

est antérieure au lien pédagogique ou d'autorité direct entre les personnes concernées ou lorsqu'il est impossible de rompre complètement le lien d'autorité sans affecter le parcours académique de la personne étudiante.

**Recommandation 42**

Que les modalités de traitement et d'encadrement des situations particulières et exceptionnelles prévues dans le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel précisent que les mesures d'encadrement doivent protéger les intérêts des personnes étudiantes concernées, notamment en assurant que les mesures soient adaptées à leurs besoins et permettent d'éviter dans la mesure du possible ou de minimiser les impacts négatifs sur le parcours académique des étudiants et des étudiantes.

**Recommandation 43**

Que les modalités de traitement et d'encadrement des situations particulières et exceptionnelles prévues dans le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel prévoient que les parties impliquées seront dans l'obligation de faire état des moyens qu'elles comptent utiliser pour minimiser le potentiel de risque au sein de leur relation.

## 2. PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur fait référence à plusieurs égards aux modalités entourant le processus de traitement des plaintes, notamment en ce qui a trait à la confidentialité, aux sanctions applicables et aux différents délais d'intervention (Québec 2017a). Dans cette section du document, on retrouve des recommandations qui s'appuient sur les meilleures pratiques proposées dans les mémoires et les recherches au sujet des violences à caractère sexuel. Il y est entre autres question des délais d'intervention, des modalités applicables pour le dépôt d'une plainte, d'un signalement ou d'une demande de renseignement, des sanctions applicables ainsi que de tout ce qui concerne la confidentialité entourant les processus de plainte.

Depuis 2011-2012, la FAÉCUM, le comité de prévention en matière de harcèlement et l'ombudsman de l'Université de Montréal critiquent le processus disciplinaire, notamment la composition du Comité de discipline pour les membres du personnel enseignant, puisqu'il engendre plusieurs problèmes d'équité de traitement entre les différentes catégories de personnel à l'Université de Montréal (BIMH 2011 ; Bureau de l'ombudsman de l'Université de Montréal 2012 ; FAÉCUM 2012 tous cités dans FAÉCUM 2017d). En février 2018, un article de Rima Elkouri, journaliste à La Presse, mettait la lumière sur « l'affaire Larose ». En entrevue, le recteur Guy Breton admet que le processus disciplinaire « long, opaque et complexe » a joué un rôle important dans cette affaire de violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal (Elkouri 2018). D'autres critiques à l'endroit du Comité de discipline pour les membres du personnel enseignant ont également été récemment formulées dans le cadre des débats encourageant les modifications à la charte de l'Université de Montréal (Lettres envoyées à la ministre Hélène David en février et mars 2018 par la FAÉCUM, l'AGEEFEP, SOCN, QCVS et l'UEQ ; SGPUM 2017). Il appert que la communauté universitaire est unanime : le processus de traitement des plaintes de l'Université de Montréal est inadéquat et doit être changé.

L'élaboration d'une politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur est l'occasion de revoir ce processus et d'y apporter des changements afin qu'il soit impartial, équitable et juste pour l'ensemble des groupes de la communauté universitaire. En ce sens, le BCI rappelle :

[Qu'il] est important que le processus de traitement de plainte soit impartial, équitable, juste, et qu'il soit perçu comme tel par la communauté universitaire. Le processus doit aussi être accessible et efficace. Un processus complexe, laborieux et très long aurait pour effet de dissuader les personnes victimes de violence à caractère sexuel à déposer une plainte formelle, même si celle-ci était justifiée (BCI 2016, 76).

### **Recommandation 44**

Que le processus de traitement des plaintes de l'Université de Montréal soit impartial, équitable, juste et qu'il soit perçu comme tel par les membres de la communauté universitaire. Que le processus de traitement

des plaintes facilite les dénonciations en étant le plus efficace et accessible possible pour toutes les personnes.

#### **Rappel de position**

Que la procédure pour traiter les cas disciplinaires permette un traitement équitable entre les différentes catégories de personnel et que les sanctions, déterminées en fonction de l'infraction commise, soient les mêmes pour toutes les catégories d'emploi.

Adoptée : [CC-533<sup>e</sup>-10].

#### **Rappel de position**

Que le comité de discipline pour les membres du personnel enseignant soit aboli et que soit plutôt établi un tribunal administratif pour les sanctions disciplinaires composé de membres de l'administration de l'Université qui trancheront sur la décision. Ce comité devrait aussi être composé d'un ou d'une membre de toutes les catégories d'emploi à l'Université et de la communauté étudiante afin qu'il juge des documents présentés, et émette un avis avant que l'administration prenne sa décision.

Adoptée : [CC-481<sup>e</sup>-8.1].

Selon le BCI, « [l]e processus d'enquête et les procédures qui en découlent doivent être clairement énoncés dans la réglementation. Il est essentiel que les démarches soient illustrées clairement afin que les personnes comprennent bien les étapes engendrées par le dépôt d'une plainte » (BCI 2016, 76). En effet, il est primordial de bien communiquer aux personnes survivantes souhaitant déposer une plainte, effectuer un signalement ou rapporter un renseignement toutes les informations et les options qui s'offrent à elles afin qu'elles puissent prendre la décision la plus éclairée possible en fonction de leurs besoins et de leurs intentions (UEQ 2017 ; QCVS 2017). Un des meilleurs moyens de s'assurer que ces informations soient connues de toute la communauté universitaire est d'indiquer et de détailler chacune des étapes possibles directement dans la politique institutionnelle. À l'Université de Montréal, les procédures de dépôt de plainte et de médiation possibles entre les parties sont détaillées dans la Politique contre le harcèlement (Université de Montréal 2015b). Les procédures pour un signalement ou le rapport d'un renseignement ne sont toutefois pas précisées. La politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal doit préciser, avec le plus de détails possible, les procédures de dépôt d'une plainte formelle, de formulation d'un signalement et de rapport de renseignement afin qu'une personne survivante ou toute autre personne de la communauté universitaire qui souhaite entamer une démarche soit bien informée de ce qui l'attend et en mesure de prendre une décision éclairée en fonction de ses besoins et de ses intentions.

#### **Recommandation 45**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal détaille étape par étape les procédures de dépôt d'une plainte formelle, de formulation d'un signalement et de rapport d'un renseignement.

## 2.1. DÉLAIS D'INTERVENTION

La loi mentionne que les politiques institutionnelles visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel doivent inclure « les délais d'intervention applicables aux mesures d'accommodement prévues au paragraphe 8°, à l'offre de service prévue au paragraphe 9° et aux actions prévues au paragraphe 10°, qui ne peuvent excéder 7 jours, ainsi que le délai de traitement des plaintes, qui ne peut excéder 90 jours » (Québec 2017a, 5). Ainsi, lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à la connaissance d'un membre ou d'une membre de la communauté universitaire en position d'autorité ou agissant comme personne-ressource, par exemple les membres de la direction, les membres du personnel ainsi que les représentants et les représentantes des associations étudiantes, ces personnes doivent agir dans les sept jours suivants (Québec 2017a, 5). De plus, comme mentionné précédemment, les actions prises doivent respecter les besoins des personnes qui se sont confiées ou qui ont demandé de l'aide.

La loi mentionne également qu'une offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes doit être proposée dans des délais qui ne peuvent excéder sept jours à la suite du dépôt d'une plainte, la formulation d'un signalement ou du rapport d'un renseignement (Québec 2017a, 5). Dans les mêmes délais, un suivi doit être fait par rapport « aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que les mesures d'accommodement visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études » (Québec 2017, 5). Ainsi, à l'Université de Montréal, le BIMH et le secrétariat général, qui sont les responsables respectifs des accommodements et des processus disciplinaires, doivent informer les personnes survivantes de l'évolution de leur demande d'accommodement ainsi que de l'évolution de leur plainte ou de leur signalement dans les instances universitaires.

Finalement, il est prévu par la loi que le processus complet de traitement d'une plainte ne peut excéder 90 jours (Québec 2017a, 5). Outre de respecter les délais maximums prévus par la loi, le processus mis en place à l'Université de Montréal devrait permettre d'accommoder le plus possible les personnes survivantes afin de répondre à leurs besoins. Comme les modalités entourant le traitement des plaintes et des signalements peuvent raviver les traumatismes subis, il est essentiel que le processus soit rapide. L'Université de Montréal ne doit donc pas uniquement se contenter de respecter les délais maximums, elle doit revoir les mécanismes sous-jacents au traitement des plaintes et des signalements afin de réduire les délais d'intervention entre chacune des étapes, tout en veillant à ce que cela n'affecte pas négativement les personnes survivantes.

### **Recommandation 46**

Que le processus de traitement des plaintes et des signalements de l'Université de Montréal soit le plus rapide et efficace possible, et que chacune des étapes soit conçue de manière à ne pas affecter négativement les personnes survivantes.

### **Amendement (position 1231)**

Que les plaintes relatives à toute forme de harcèlement, de violence, de menace et concernant les droits et libertés des personnes soient traitées à l'intérieur d'un délai maximal de trois mois après le dépôt de celles-ci à l'instance concernée.

Adoptée : [CC-481<sup>e</sup>-8.1].

Les personnes ayant vécu une situation de violence sexuelle ont parfois besoin de temps pour reconnaître la gravité de ce qu'elles ont vécu ou pour être capables de le dévoiler à une autre personne (Bergeron et coll. 2016). Conséquemment, il peut s'écouler une longue période de temps avant que ces personnes soient prêtes à entamer un processus de plainte officielle ou à effectuer un signalement auprès de leur institution ou d'une autre organisation. Les délais de prescription prévus par les établissements d'enseignement supérieur peuvent avoir pour effet de brusquer les personnes survivantes, voire de les empêcher d'entamer des démarches une fois les délais dépassés. À l'Université de Montréal, la Politique contre le harcèlement prévoit actuellement un délai de prescription de six mois (Université de Montréal 2015b, 6). Afin de permettre aux personnes survivantes d'entreprendre un processus de plainte, d'effectuer un signalement ou de rapporter un renseignement à tout moment, la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ne doit en aucun cas prévoir de délai de prescription maximal pour déposer une plainte ou effectuer un signalement.

### **Recommandation 47**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ne prévoie aucun délai de prescription pour déposer une plainte, pour effectuer un signalement ou pour rapporter un renseignement.

## **2.2. MODALITÉS D'ADMISSIBILITÉ DES PLAINTES ET DES SIGNALEMENTS**

Selon la loi, les politiques institutionnelles doivent prévoir les modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour rapporter un renseignement à l'établissement d'enseignement supérieur concernant toute violence à caractère sexuel, incluant la possibilité de le faire en tout temps (Québec 2017a, 5).

Pour ce qui est du dépôt d'une plainte formelle ou de la formulation d'un signalement concernant des violences à caractère sexuel auprès du BIMH, il est important que les moyens mis à la disposition des personnes survivantes et de toute autre personne souhaitant faire ces démarches soient facilitants et variés afin d'éliminer tout obstacle à la dénonciation. À ce sujet, l'ESSIMU recommande :

[qu']un protocole décrivant les options disponibles pour rapporter un geste de violence sexuelle ainsi que le nom des personnes-ressources à contacter et l'endroit et le moment pour signaler un événement ou faire une plainte (préféablement 24 heures sur 24) ainsi qu'une liste des ressources disponibles sur le campus et dans la communauté (Bergeron et al. 2016, 68).

Ces moyens devraient également permettre « [d']assurer le confort psychologique et la confidentialité des personnes » (AVEQ 2017, 13). Au BIMH, il est actuellement possible de faire des signalements par

téléphone, par courriel, par consultation en personne et même par lettre postale. Cependant, ce n'est pas énoncé explicitement dans la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal, qui mentionne uniquement que le dépôt d'une plainte formelle doit être fait par écrit. De plus, au sujet de l'admissibilité des plaintes, cette politique reste très vague en énonçant que :

[t]oute personne qui croit faire l'objet, de la part d'un membre de la communauté universitaire ou d'un tiers en relation avec l'Université, d'une conduite de harcèlement définie aux articles 3 et 4 peut s'adresser à la personne responsable [du BIMH] [...]. Il incombe à cette dernière de déterminer si la situation signalée relève de la présente politique. Dans la négative, la personne doit être orientée vers les ressources appropriées (Université de Montréal 2015b, 6).

La politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal devra être plus précise et spécifier l'ensemble des moyens possibles pour faire un signalement. Pour que les personnes puissent faire un choix éclairé en fonction de leurs besoins et de leurs objectifs, la politique devra notamment inclure « [d]es options de signalement anonyme pour les victimes et pour les témoins » (Bergeron et coll. 2016, 68).

#### **Recommandation 48**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne toutes les options possibles afin de déposer une plainte formelle, effectuer un signalement ou pour rapporter un renseignement, notamment des options anonymes de signalement pour les personnes survivantes et pour les personnes témoins.

Cela dit, les options offertes aux personnes survivantes ne doivent pas les empêcher d'entreprendre des démarches à l'extérieur de l'établissement d'enseignement supérieur où elles étudient, notamment auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), des Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS), de la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), de la police et du système de justice (QCVS 2017). L'ESSIMU abonde dans le même sens en précisant que les politiques devraient contenir « chaque action possible (signalement, plainte, action administrative informelle, arbitrage, enquête, poursuite judiciaire, etc.) et préciser qu'elles constituent des actions séparées » (Bergeron et coll. 2016, 68). En effet, en les empêchant d'entamer d'autres démarches, les établissements d'enseignement supérieur se trouveraient à bâillonner les personnes survivantes (Radio-Canada et La Presse canadienne 2015 ; Nadeau, J. 2017). L'Université de Montréal doit donc mentionner explicitement dans sa politique qu'il est possible pour les personnes survivantes d'entamer des démarches auprès d'autres ressources sans suspendre ou abandonner les démarches institutionnelles préalablement entamées.

### **Recommandation 49**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne explicitement que le processus de traitement d'une plainte formelle n'empêche pas les personnes survivantes d'entamer des démarches auprès d'autres ressources telles que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS), la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), la police et le système de justice, et ce, sans suspendre ou abandonner les démarches institutionnelles.

Il peut également arriver que le lien d'affiliation entre un établissement d'enseignement supérieur et une personne survivante soit interrompu ou cesse indéfiniment lors du traitement d'une plainte ou d'un signalement pour différentes raisons (Bergeron et coll. 2016 ; UEQ 2017). En effet, que ce soit pour des raisons académiques telles que la fin du parcours d'études ou pour des raisons découlant des sévices qu'elles ont subis, comme un abandon du trimestre en cours ou un changement d'université, les personnes survivantes doivent être assurées que le processus préalablement entamé contre la personne qui a commis les inconduites ne cesse pas lors de la fin de leur lien d'affiliation avec leur établissement. Dans son plan d'action, le regroupement Our Turn (2017) recommande ainsi que les politiques institutionnelles visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel mentionnent explicitement que le traitement des plaintes ne sera pas suspendu ou abandonné si la personne survivante met fin à sa relation avec l'établissement d'enseignement supérieur, et ce, peu importe la nature de la raison. Les universités de la Colombie-Britannique (2017), Lakehead (2016) et du Manitoba (2016) font partie des universités canadiennes qui permettent de poursuivre le traitement des plaintes lorsque les personnes survivantes mettent fin au lien d'affiliation avec leur établissement. Toutefois, il peut arriver que ces dernières, pour des raisons personnelles qui leur appartiennent, demandent explicitement de mettre fin au processus officiel lors de la fin de leur affiliation avec l'établissement. Dans ces cas, l'institution devrait mettre fin au processus de plainte, sans chercher à influencer la décision de la personne et en continuant de l'accommoder, au besoin (UEQ 2017).

### **Recommandation 50**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que la fin du lien d'affiliation d'une personne survivante avec l'Université n'entraîne pas la fin du processus de traitement de la plainte ou du signalement, sauf si cette dernière en fait la demande explicite.

Par ailleurs, il peut arriver que des personnes mal intentionnées émettent de fausses plaintes ou de faux signalements pour porter préjudice à une autre personne sans qu'aucune inconduite ou violence à caractère sexuel n'ait été commise. Dans la Politique contre le harcèlement l'Université de Montréal, il est mentionné que « la personne responsable [du traitement peut] refus[er] d'agir si elle estime que la démarche faite par la personne qui signale le harcèlement est frivole, abusive ou manifestement mal fondée » (Université de Montréal 2015b, 6). Premièrement, il faut savoir que les cas de plaintes non fondées sont extrêmement rares. En effet, « les fausses plaintes ne sont pas plus nombreuses dans les cas de violences à caractère

sexuel que dans les cas d'autres crimes. Croire que le nombre de plaintes frivoles ou abusives est élevé, relève de préjugés inhérents à la culture du viol » (BCI 2016, 19). Deuxièmement, le fait d'ajouter une mention que les plaintes jugées frivoles, abusives ou mal fondées peuvent être rejetées ne constitue pas un moyen efficace de prévenir ces situations. En effet, une mention de la sorte peut semer le doute dans l'esprit d'une personne survivante concernant la gravité de la situation qu'elle a vécue. Il s'agit d'ailleurs de l'un des critères de la grille d'évaluation utilisée dans le rapport du regroupement Our Turn (2017).

### **Recommandation 51**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ne fasse aucune mention des cas de plaintes ou de signalements jugés frivoles ou mal fondés ni des conséquences auxquelles s'exposent les personnes qui en formulent.

## **2.3. COMPORTEMENTS À ÉVITER LORS DU TRAITEMENT DES PLAINTES**

Plusieurs comportements doivent être évités à tout prix pendant le traitement des plaintes et des signalements, ainsi que lors des demandes de renseignements. Mentionner que des comportements inappropriés sont interdits dans les politiques institutionnelles peut grandement rassurer les personnes survivantes lorsque vient le temps d'entamer un processus auprès de l'établissement. Parmi les comportements à proscrire, le regroupement étudiant Our Turn (2017) recommande notamment qu'il soit proscrit de poser des questions intrusives aux personnes survivantes à propos de leur tenue vestimentaire, de leur conduite lors de l'évènement, de leur langage, de leur état émotionnel, de leurs antécédents sexuels et de leur consommation d'alcool ou de drogues, et ce, afin d'éviter de jeter le blâme sur les victimes. D'ailleurs, la politique de l'Université McGill l'énonce clairement :

Members of the Office for Sexual Violence Response, Support and Education shall take all reasonable efforts to do the following, as applicable, with a view to informing and empowering Survivors: refrain from questions or comments that imply judgment or blaming of the Survivor (such as questions or comments about the Survivor's dress, conduct, language, emotional disposition, past sexual history, consumption of alcohol or drugs, or about the timing of the Disclosure or Report) (McGill University 2016, 4)<sup>4</sup>.

### **Recommandation 52**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal mentionne explicitement qu'il est proscrit de questionner les personnes survivantes à propos de leur tenue vestimentaire, de leur conduite lors de l'évènement, de leur langage, de leur état émotionnel, de leurs antécédents sexuels et de leur consommation d'alcool ou de drogues, et ce, dans le but d'éviter de jeter le blâme sur les victimes.

La peur d'avoir à témoigner à plusieurs reprises ou d'avoir à rencontrer la personne qui a commis l'inconduite ou l'agression à caractère sexuel dans le cadre d'une médiation obligatoire ou du traitement d'une plainte officielle est un frein important à la dénonciation.

---

<sup>4</sup> [Traduction] : Toute personne doit s'abstenir de poser des questions ou de formuler des commentaires intrusifs concernant la personne survivante et sa situation, par exemple des questions ou des commentaires concernant sa tenue vestimentaire, sa conduite lors de l'évènement, son langage, son état émotionnel, ses antécédents sexuels et sa consommation d'alcool ou de drogues et ce à tout moment.

Les victimes peuvent être réticentes à porter plainte parce qu'elles craignent d'avoir à raconter leur expérience plusieurs fois à différentes personnes. Essentiellement, le fait de raconter ce qui s'est passé fait revivre l'agression et peut raviver le traumatisme subi (Gouvernement du Manitoba s.d., 8).

À ce sujet, l'UEQ recommande que « la procédure de dépôt des plaintes et des signalements prévue dans la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel des établissements d'enseignement supérieur [soit encadrée] afin d'éviter à la personne survivante de répéter son témoignage à plusieurs reprises » (UEQ 2017, 27). Il est donc essentiel que la politique institutionnelle de l'Université de Montréal précise que ce genre de situation doit être évité.

### **Recommandation 53**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal mentionne que les processus de traitement des plaintes et des signalements doivent permettre d'éviter que les personnes survivantes soient appelées à répéter leur témoignage à plusieurs reprises.

Ensuite, il doit être clair que les processus de traitement des plaintes et des signalements ne doivent en aucun cas forcer les personnes survivantes à confronter ou à rencontrer directement la personne visée, et ce, que ce soit par de la médiation forcée ou lors d'un témoignage. Il faut savoir que, dans le processus actuel, la victime peut être amenée à témoigner devant un comité de discipline alors que la personne contre qui elle ou il a porté plainte est présente. Considérant que le simple fait de devoir confronter la personne qui a commis l'agression peut être une raison suffisante pour décourager une personne survivante de porter plainte ou de continuer à vouloir être accompagnée par les ressources universitaires, cette situation ne doit plus être tolérée. La politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal doit donc mentionner que « [l]e processus de suivi des plaintes et des signalements ne peut pas forcer la personne survivante et son agresseur [ou son agresseuse] à entrer en contact de manière directe » (UEQ 2017, 28) afin de protéger les personnes survivantes et d'encourager les dénonciations. L'Université Ryerson, la UBC et l'Université du Manitoba ont toutes des procédures semblables qui empêchent les personnes survivantes de rencontrer directement la personne qui a commis l'agression (Our Turn 2017).

### **Recommandation 54**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne explicitement que le processus de traitement d'une plainte ou d'un signalement ne peut pas forcer la personne survivante à confronter la personne qui a commis l'agression, notamment par une médiation forcée ou lors d'un témoignage devant un comité de discipline en présence de la personne qui a commis l'agression.

## **2.4. SANCTIONS APPLICABLES**

D'abord, il est important de rappeler que les sanctions applicables lorsqu'une personne est reconnue responsable d'une inconduite ou d'une agression à caractère sexuel doivent prendre d'abord en compte les intérêts et les besoins des personnes survivantes, notamment en s'assurant le plus possible que les

personnes survivantes puissent poursuivre leurs études sans avoir à côtoyer les personnes qui ont commis les agressions (AVEQ 2017 ; QCVS 2017). De plus, les sanctions académiques ou professionnelles applicables à la suite d'un processus de plainte officiel doivent refléter la gravité des actions commises (AVEQ 2017) et doivent exclure les conséquences directes ou potentielles pour la victime lorsque la personne mise en cause est tenue responsable (QCVS 2017). L'éventail de sanctions possibles doit également être communiqué à la communauté universitaire afin de créer un effet dissuasif (Bergeron et coll. 2016) et « un environnement sécuritaire à la fois propice aux relations saines et au dévoilement des agressions par les victimes ou les témoins » (Bergeron et coll. 2016, 68).

Ensuite, les sanctions données aux personnes reconnues responsables d'infractions disciplinaires, notamment de violences à caractère sexuel, doivent prendre en considération les comportements récidivistes. Pour ce faire, l'Université de Montréal doit conserver l'historique des sanctions infligées aux personnes reconnues responsables d'infractions disciplinaires. Actuellement, l'article 8.04 de la convention collective du SGPUM mentionne que « [t]out avis, sanction ou mesure disciplinaire ou administrative devient nul après deux (2) ans et est retiré du dossier du professeur [ou de la professeure] » (Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le Syndicat général des professeurs et des professeures 2015, 13). Cela empêche l'Université d'identifier les cas de récidive et de sévir en conséquence. De plus, en minimisant de la sorte l'impact des agressions commises, cette clause entretient les croyances et les comportements inhérents à la culture du viol. Il est donc primordial que l'Université de Montréal conserve l'historique des sanctions données aux personnes reconnues responsables d'infractions disciplinaires afin d'agir conséquemment en cas de récidive.

#### **Recommandation 55**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne les sanctions applicables à toute personne tenue responsable de violences à caractère sexuel et les diffuse auprès de la communauté universitaire. Que les sanctions applicables aux personnes tenues responsables reflètent la gravité des actions commises et les récidives.

#### **Recommandation 56**

Que l'Université de Montréal conserve l'historique des sanctions données aux personnes reconnues responsables d'infractions disciplinaires afin d'agir conséquemment en cas de récidive.

Ensuite, les résultats du processus de plainte ou de signalement devraient toujours être communiqués aux personnes survivantes, notamment le verdict et les sanctions données aux personnes tenues responsables dans le cas d'un processus de plainte formel. À ce sujet, l'ESSIMU recommande que les politiques institutionnelles visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel prévoient « une communication transparente [...] pour manifester aux victimes que l'injustice qu'elles subissent a été prise en considération par l'institution ; [pour] rassurer l'ensemble de la communauté universitaire [et pour] créer un effet dissuasif » (Bergeron et al. 2016, 68). Le BCI abonde dans le même sens en mentionnant dans son rapport « [qu']il est fortement recommandé que la décision, qu'elle soit fondée ou non fondée, soit

communiquée en personne aux parties, dans le cadre de rencontres séparées, afin de leur permettre de verbaliser leur réaction et de leur apporter du soutien, au besoin » (BCI 2016, 59). Le regroupement Our Turn (2017) recommande également qu'il soit explicitement indiqué dans les politiques que toutes sanctions infligées aux personnes tenues responsables à la suite d'un processus traitant les cas de violences à caractère sexuel soient divulguées aux personnes survivantes. Au Canada, quelques universités ont déjà mis en place cette pratique, notamment les universités Ryerson (2011), McGill (2016), d'Ottawa (2016) et Concordia (2016). Ainsi, l'Université de Montréal ne devrait pas faire exception et mentionner explicitement dans sa politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel que les conclusions des processus de traitement des plaintes et des signalements doivent être divulguées aux personnes plaignantes, notamment les sanctions imposées aux personnes tenues responsables.

### **Recommandation 57**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que les conclusions des processus de plainte ou de signalement, notamment les sanctions imposées aux personnes tenues responsables, doivent être divulguées aux personnes survivantes, sauf à la demande explicite de la personne survivante.

Le présent document fait déjà état de l'importance pour l'Université de Montréal de s'engager à protéger de toutes représailles les membres de la communauté universitaire qui dénoncent des actes de violence à caractère sexuel. Afin de protéger adéquatement ces personnes de toutes représailles, il est important que les établissements prévoient « des mesures disciplinaires pour les tentatives de représailles au sein de leur politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel » (UEQ 2017, 37). Le BCI mentionne qu'il est de la responsabilité de « l'employeur [de] prendre les mesures correctives envers toute personne pouvant nuire au règlement d'une plainte par la menace, l'intimidation ou des représailles » (BCI 2016, 28). Finalement, les rapports de l'ESSIMU et du regroupement Our Turn mentionnent que l'inclusion explicite de mesures disciplinaires pour les tentatives de représailles est essentielle pour assurer la sécurité des personnes survivantes souhaitant déposer une plainte ou un signalement (Bergeron et coll. 2016 ; Our Turn 2017). Il est donc clair que la politique institutionnelle de l'Université de Montréal doit mentionner les sanctions auxquelles s'expose toute personne qui entreprendrait d'user de représailles contre les personnes survivantes à la suite ou en prévision du dépôt d'une plainte ou d'un signalement.

### **Recommandation 58**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne les sanctions applicables auxquelles s'expose toute personne qui effectue des tentatives de représailles contre les personnes survivantes à la suite ou en prévision du dépôt d'une plainte ou d'un signalement.

## **2.5. CONFIDENTIALITÉ**

La confidentialité des informations recueillies dans les situations de violences à caractère sexuel est un obstacle majeur pour les personnes survivantes lorsque vient le moment de déposer une plainte ou de formuler un signalement (Nadeau, J. 2017). « Le processus de traitement de plainte formelle requiert une

très grande discrétion et doit favoriser la préservation de l'identité des personnes impliquées. » (BCI 2016, 79) Une recommandation à l'effet que l'Université de Montréal prenne l'engagement de maintenir la confidentialité de l'identité de ceux et de celles qui portent plainte ou qui dévoilent des violences à caractère sexuel a d'ailleurs été formulée dans ce document (section 1.2.5). Toutefois, un engagement n'est pas suffisant. Des mesures concrètes pour assurer le respect de cet engagement doivent être mises en place par l'établissement. À ce sujet, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur mentionne que les politiques institutionnelles doivent inclure « des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus concernant toutes violences à caractère sexuel » (Québec 2017a, 5). La mise en place de telles mesures est essentielle pour garantir l'anonymat des personnes survivantes, d'assurer la sécurité des personnes et de minimiser les risques de représailles. Par ailleurs, il est important que ces mesures n'aient pas pour effet de bâillonner les personnes survivantes, notamment en « oblige[ant] une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement d'enseignement » (Québec 2017a, 5). En effet, certaines mesures, comme l'interdiction pour les personnes survivantes de divulguer des informations sur leur agression, notamment lors de démarches parallèles, peuvent contribuer à l'instauration d'une culture du silence sur un campus universitaire (Arnould 2016). Aussi, les mesures mises en place concernant la confidentialité ne doivent pas empêcher les personnes impliquées d'aller chercher de l'aide ou des conseils auprès de professionnelles et de professionnels, des associations étudiantes, des syndicats ou d'étudiants et d'étudiantes (BCI 2016, 79).

### **Recommandation 59**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal et les processus de traitement de plainte et de signalement ne prévoient aucune mesure de confidentialité qui pourrait avoir pour conséquence de bâillonner les personnes survivantes.

Enfin, il est nécessaire que toutes les personnes impliquées dans le traitement des plaintes et des signalements s'abstiennent de discuter ou de divulguer des informations concernant des dévoilements ou des plaintes de quelque manière que ce soit. Une façon de s'en assurer est de faire signer une entente de confidentialité à toutes les personnes impliquées dans le traitement des plaintes et des signalements, et ce, peu importe leur statut (Ni viande ni objet 2017). La signature d'une telle entente permet de mieux baliser ce qui constitue un bris de confidentialité en plus d'agir comme mesure de prévention et de sensibilisation auprès des signataires (BCI 2016). Comme il a été précédemment mentionné dans ce document, il existe des situations où le maintien de la confidentialité peut être rompu, par exemple dans les cas où la sécurité imminente de la communauté universitaire est compromise (BCI 2016). Les ententes de confidentialité doivent alors prévoir les cas d'exception où la confidentialité serait exceptionnellement brisée afin de protéger la communauté universitaire.

**Recommandation 60**

Que toutes les personnes impliquées dans les processus de traitement des plaintes et des signalements de l'Université de Montréal signent une entente de confidentialité balisant les modalités d'application de la confidentialité entourant les processus de plainte et de signalement.

### 3. SENSIBILISATION ET PRÉVENTION DES VIOLENCES A CARACTÈRE SEXUEL

Selon la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, les politiques institutionnelles doivent prévoir « la mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation visant à combattre les violences à caractère sexuel, y compris de l'information juridique et ainsi que des activités de formation pour les étudiants [et les étudiantes] » (Québec 2017a, 4).

L'Université de Montréal devra s'assurer que sa politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, une fois adoptée et mise en application, soit diffusée le mieux possible à l'ensemble de la communauté universitaire. En effet, comme cette politique contiendra énormément d'information au sujet de la prévention et de la lutte contre les violences à caractère sexuel, la communauté universitaire gagnera grandement à en connaître l'existence (Bergeron et coll. 2016). Pour ce faire, l'Université devra collaborer avec l'ensemble des groupes de la communauté universitaire et mettre sur pied un plan de communication ayant pour objectif de diffuser l'information relative à la politique institutionnelle ainsi que les ressources disponibles pour les personnes victimes de harcèlement ou de violences à caractère sexuel.

#### **Recommandation 61**

Que l'Université de Montréal collabore avec les groupes de la communauté universitaire afin de diffuser efficacement l'information relative à la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ainsi que les ressources disponibles pour les personnes victimes de harcèlement ou de violences à caractère sexuel.

Une bonne façon de diffuser l'information relative à la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal serait d'en faire la mention dans les plans de cours. C'est d'ailleurs une recommandation que formule l'ESSIMU dans son rapport (Bergeron et coll. 2016). Le plan de cours est un document lu attentivement par l'ensemble de la communauté étudiante. C'est aussi un outil qui permet de donner de l'information aux étudiants et aux étudiantes concernant leur parcours universitaire. Actuellement, on peut y trouver des références à plusieurs textes règlementaires de l'Université de Montréal, notamment le Règlement des études de premier cycle (REPC), le Règlement disciplinaire sur le plagiat ou la fraude concernant les étudiants du premier cycle, le Règlement disciplinaire sur le plagiat et la fraude concernant les étudiants des cycles supérieurs ainsi que la Politique-cadre sur l'intégration des étudiants [et des étudiantes] en situation de handicap. L'objectif est de sensibiliser la communauté étudiante sur certains sujets et de diffuser les ressources disponibles pour les personnes en situation de handicap ou concernant la fraude et le plagiat. Comme il est primordial d'informer la communauté étudiante de l'existence d'une politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel et de diffuser les ressources disponibles pour les personnes survivantes, notamment celles offertes par le

BIMH, les plans de cours de l'Université de Montréal devraient inclure ces aspects. Enfin, le guide de rédaction de plan de cours, produit par le vice-rectorat adjoint aux études de premier cycle et à la formation continue qui est remis aux membres du personnel enseignant, doit également mentionner l'importance d'ajouter ces aspects à tous les plans de cours.

### **Recommandation 62**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ainsi que les ressources disponibles pour les personnes victimes de harcèlement ou de violences à caractère sexuel soient présentées dans tous les plans de cours.

Dans son rapport, le BCI recense neuf catégories de bonnes pratiques en matière de prévention et de sensibilisation :

S'engager publiquement ; créer des politiques et des règlements efficaces ; favoriser la collaboration des acteurs [et des actrices] ; mettre en place des comités spécialisés ; tenir des campagnes de sensibilisation ; offrir des programmes de prévention et de formation ; former la communauté universitaire ; travailler à réduire les facteurs de risque ; combiner les approches (BCI 2016 32-36).

Cette section du document s'attardera principalement aux bonnes pratiques pour la mise en place de campagnes de sensibilisation, de programmes de formation et de mesures visant la réduction des facteurs de risque, les autres catégories de bonnes pratiques mentionnées par le BCI étant déjà abordées dans d'autres sections du présent document.

### **3.1. CAMPAGNES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION**

La mise en place de campagnes de sensibilisation et de prévention est souvent la première étape à franchir pour amorcer un réel changement de culture (Comité permanent de la condition féminine 2014). Les campagnes sont essentielles lorsqu'il est question de prévenir et de lutter contre les violences sexuelles à l'Université de Montréal, notamment la campagne « Sans oui, c'est non! », qui est très active depuis 2014 (SOCN 2018b). Afin d'obtenir de réels changements, ce genre de campagne doit toutefois respecter certaines conditions de succès.

D'abord, il est primordial que les campagnes de prévention et de sensibilisation développées à l'Université de Montréal s'adressent aux actrices et aux acteurs les plus concernés par les violences à caractère sexuel tels que les personnes survivantes, les personnes qui adoptent des comportements et attitudes inacceptables ainsi que les témoins actifs et actives (BCI 2016 ; UEQ 2017). De plus, les messages véhiculés doivent insister sur « l'importance du consentement, la dénonciation des violences à caractère sexuel, l'inclusion des femmes et de la diversité, le respect des différences et la promotion d'une culture du respect et d'égalité » (BCI 2016, 35). Ensuite, les messages portés par ces campagnes doivent être élaborés en tenant compte de la réalité particulière « des communautés plus à risque de subir des violences [à caractère sexuel], notamment les personnes en situation de handicap, les personnes issues des communautés autochtones ainsi que les personnes issues de minorités visibles, sexuelles ou de genre »

(UEQ 2017, 22). En effet, ces communautés sont jusqu'à quatre fois plus à risque d'être victimes de violences à caractère sexuel, ce qui démontre toute l'importance de développer les campagnes en fonction de leur réalité (BCI 2016). À l'Université de Montréal, plusieurs groupes représentent ces communautés, notamment certains comités associatifs et quelques groupes d'intérêts. Ainsi, le développement des campagnes de prévention et de sensibilisation abordant les violences à caractère sexuel devrait inclure une consultation de ces groupes.

### **Recommandation 63**

Que les campagnes de prévention et de sensibilisation concernant les violences à caractère sexuel développées par la FAÉCUM et l'Université de Montréal abordent minimalement les notions de consentement et de responsabilisation des personnes ayant commis une agression et des témoins actifs ou des témoins actives, ainsi que les croyances et les comportements inhérents à la culture du viol. Que ces campagnes fassent la promotion des attitudes aidantes lors d'un dévoilement ainsi que des ressources mises à la disposition des personnes survivantes.

### **Recommandation 64**

Que les campagnes de prévention et de sensibilisation concernant les violences à caractère sexuel développées par la FAÉCUM et l'Université de Montréal tiennent compte de la réalité particulière des communautés plus à risque, notamment les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes issues des communautés autochtones, les étudiantes et les étudiants internationaux ainsi que les personnes issues de minorités visibles, sexuelles ou de genre, et que les groupes représentant ces communautés à l'Université de Montréal soient consultés au moment du développement des campagnes.

Un autre élément essentiel à considérer pour assurer le succès des campagnes de prévention et de sensibilisation est de faire participer « [l]es étudiants [et les étudiantes], les professeurs [et les professeures], les [...] membres du personnel, les associations étudiantes ainsi que les différents syndicats et la direction » (BCI 2016, 35) dans toutes les étapes de leur élaboration. Le succès de la campagne « Sans oui, c'est non! », développée en collaboration par le BIMH et la FAÉCUM, est un excellent exemple de la valeur ajoutée de la collaboration entre les différents groupes.

### **Recommandation 65**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que les campagnes de sensibilisation concernant les violences à caractère sexuel doivent être développées par un comité représentatif de toutes les composantes de la communauté universitaire.

## **3.2. ACTIVITÉS SOCIALES ET D'ACCUEIL**

Dans son enquête, l'ESSIMU rapporte que près d'une violence à caractère sexuel sur deux est survenue dans un contexte universitaire lié à des activités sociales (Bergeron et coll. 2016, 35). À ce sujet, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur mentionne que les politiques institutionnelles doivent prévoir « des règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, un dirigeant, [une dirigeante,] une organisation sportive ou une association étudiante » (Québec 2017a, 5). À l'Université de Montréal, plusieurs textes règlementaires et guides encadrent les

activités sociales et d'accueil, notamment celles où la consommation d'alcool est permise. Ces textes réglementaires sont les suivants : La Directive relative aux divers permis dans le cadre d'évènement avec consommation d'alcool à l'Université de Montréal (Université de Montréal 2015a), le Règlement concernant le service et la vente des boissons alcooliques (Université de Montréal 1997a) ainsi que le Règlement sur l'attribution et l'utilisation de bureaux d'associations étudiantes et de salons pour étudiants dans les pavillons de l'Université (Université de Montréal 1997b). La politique institutionnelle devrait donc principalement référer à ces règlements afin d'éviter les dédoublements et les contradictions.

La Direction de la prévention et de la sécurité (DPS) a rédigé le Guide des normes et consignes pour l'encadrement des événements spéciaux, qui résume l'ensemble des règles et des étapes à respecter lors de l'organisation des activités sociales (DPS 2017). Ce guide aborde déjà la prévention des violences à caractère sexuel à plusieurs reprises. Par exemple, il y est précisé que les responsables d'activités doivent s'assurer que « [l]es activités [sociales] sont respectueuses et aucunement dégradantes, les jeux à connotation sexuelle, les jeux de pouvoir, [...] sont proscrits » (DPS 2017, 18) et que « des pratiques soient mises en place afin de prévenir les violences à caractère sexuel » (DPS 2017, 22). De plus, le guide mentionne que « le respect mutuel est une valeur à encourager [et que] la campagne "Sans oui, c'est non!" est un outil incontournable » (DPS 2017, 9). Avec l'adoption de la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, des modifications et des ajouts devront assurément être faits à ce guide ainsi qu'aux textes réglementaires de l'Université qui concernent l'organisation d'activités sociales afin d'outiller le mieux possible les responsables d'activités sociales dans la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel.

### **Recommandation 66**

Que les guides et les textes réglementaires concernant l'organisation d'activités sociales à l'Université de Montréal, notamment le Guide des normes et consignes pour l'encadrement des événements spéciaux de la Direction de la prévention et de la sécurité, soient mis à jour en fonction de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal.

Cependant, même si les activités d'accueil sont considérées par les règlements et les politiques de l'Université comme des événements spéciaux au même titre que toutes les autres activités sociales, il n'en reste pas moins que la période des activités d'accueil est un moment particulièrement effervescent durant lequel, malheureusement, plus de violences à caractère sexuel sont commises (SOCN 2017a). Depuis les événements de la rentrée universitaire de 2016, l'Université de Montréal et la FAÉCUM ont collaboré étroitement afin d'outiller et de former les responsables d'activités d'accueil à organiser des activités d'accueil respectueuses et inclusives (UdeMnouvelles 2017). En effet, dans le cadre des activités d'accueil de 2017, un groupe de travail concernant les activités d'accueil formé de personnes provenant de la FAÉCUM, du vice-rectorat au affaires étudiantes et aux études (VRAÉÉ), de la DPS, du BIMH, du Bureau des communications et des relations publiques (BCRP), du Centre d'éducation physique et des sports de l'Université de Montréal (CEPSUM) et des Services aux étudiants [et aux étudiantes] (SAÉ), a mis en place

une série de mesures afin de favoriser un environnement sécuritaire pour les participants et les participantes à l'ensemble des activités de la rentrée universitaire. En prévision de la rentrée de 2017, le comité a mis sur pied un concours pour récompenser les associations étudiantes qui organisent des activités d'accueil respectueuses et inclusives. Un programme de sentinelles étudiantes a également été instauré afin de patrouiller les terrains de l'Université où des activités d'accueil avaient lieu. De plus, la FAÉCUM et l'Université de Montréal ont collaboré étroitement afin d'actualiser la Formation sur les activités d'accueil donnée par la FAÉCUM, la DPS et le BIMH, et ce sont plus de 400 représentantes, représentants et bénévoles d'associations étudiantes impliqués dans l'organisation d'activités d'accueil qui ont été formés (Lasalle 2017).

Parmi les règles à prévoir pour l'organisation des activités d'accueil par les associations étudiantes, il devrait d'abord être obligatoire que les activités d'accueil soient sous la responsabilité de l'exécutif de l'association étudiante. Les membres des exécutifs sont, par leur position, responsables de l'ensemble des activités de l'association. Ainsi, les associations étudiantes pourront toujours avoir la possibilité de créer des comités organisateurs afin d'organiser les activités d'accueil, mais l'exécutif aura la responsabilité de veiller à ce que les activités d'accueil qui sont organisées soient respectueuses, inclusives et sécuritaires. Dans les cas où des membres non élus ou non élues participeraient à l'organisation des activités d'accueil, ces personnes seront aussi considérées comme des personnes responsables des activités. Ensuite, toutes les personnes responsables de l'organisation des activités d'accueil, qu'elles soient membres de l'exécutif de l'association étudiante ou non, doivent recevoir une formation obligatoire concernant l'organisation d'activités d'accueil. Ces personnes devraient également encourager les bénévoles qui ne sont pas directement impliqués et impliquées dans l'organisation, mais qui participeront à la réalisation des activités d'accueil à suivre la formation. De plus, la FAÉCUM (2017b) diffuse également le Guide des responsables des activités d'accueil à l'attention des associations étudiantes qui organisent des activités d'accueil. Ce guide reprend l'ensemble des aspects qui doivent être pris en compte lors de l'organisation d'activités d'accueil respectueuses, inclusives et sécuritaires. À ce sujet, le BCI mentionne :

[qu'il] est primordial que les associations étudiantes soient sensibilisées à la problématique et qu'un travail de collaboration avec l'établissement se mette en place afin de faire de la prévention. Une formation et un guide sur la bonne conduite d'évènements festifs, précisant notamment des limites à ne pas franchir, devraient être élaborés de concert avec les étudiants [et les étudiantes] responsables de ces évènements dans le but de réduire certains facteurs de risque (BCI 2016, 41).

En maximisant le nombre de personnes formées pour l'organisation d'activités d'accueil et en partageant le Guide des responsables des activités d'accueil (FAÉCUM 2017b), on minimise les possibilités de dérapages lors des activités.

Le même genre de raisonnement peut être fait en ce qui concerne les activités d'accueil organisées par les équipes sportives ainsi que par les groupes d'intérêts reconnus par l'Université de Montréal. Dans ces cas,

les personnes responsables seraient les personnes du comité organisateur des activités d'accueil. Ainsi, il est nécessaire que l'Université de Montréal et la FAÉCUM continuent de travailler en étroite collaboration, notamment dans la mise en place de mesures telles que des formations, afin d'offrir l'environnement le plus sécuritaire possible aux personnes qui participent aux activités d'accueil.

#### **Recommandation 67**

Que les responsables de l'organisation d'activités d'accueil assistent obligatoirement à une formation visant l'organisation d'activités d'accueil respectueuses, inclusives et sécuritaires. Que ces formations soient développées et données en collaboration conjointement par la FAÉCUM, le bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) et la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS). Que la FAÉCUM et l'Université de Montréal collaborent afin de former le plus de personnes bénévoles impliquées dans les activités d'accueil possible.

#### **Recommandation 68**

Que la FAÉCUM et l'Université de Montréal collaborent lors de la période des activités d'accueil afin de mettre en place des mesures visant à offrir un environnement sécuritaire et dépourvu de violences à caractère sexuel à la population étudiante.

Enfin, dans l'éventualité où les politiques et les règlements ne sont pas respectés lors de l'organisation d'activités sociales ou d'accueil par des membres de la communauté universitaire, l'Université devra appliquer des sanctions et mettre des mesures en place afin d'éviter que cela ne se reproduise. Dans le passé, certaines universités ont pris la décision d'interdire la tenue d'activités sociales et d'accueil ou la consommation d'alcool sur leur campus pour agir contre des gestes de violences à caractère sexuel ayant été commis sur leur campus (Blais 2016). Toutefois,

[I]es sanctions de groupe, telle que l'interdiction de la tenue d'activités en cas de débordements, sont contreproductives puisqu'elles ont tendance à créer un climat peu propice aux dénonciations. (...) Plusieurs victimes préféreraient ne pas rapporter une plainte de peur de punir injustement l'ensemble de ses collègues (UEQ 2017, 18).

Ainsi, lorsque des sanctions doivent être appliquées, elles devraient, dans la mesure du possible, viser directement les personnes qui ont commis les actes inappropriés. En procédant de cette façon, l'Université de Montréal sera en mesure de s'assurer que les activités sociales et d'accueil demeurent sur le campus, là où il est plus facile de fournir un encadrement adéquat afin d'éviter les débordements, notamment les violences à caractère sexuel. En effet, appliquer des sanctions de groupe, comme interdire à une association étudiante d'organiser des activités sociales sur le campus, a pour principal effet de déplacer les activités sociales à l'extérieur de l'Université, là où l'encadrement des activités est beaucoup plus difficile. Ce genre de sanctions peut donc avoir pour effet d'augmenter le risque pour les participantes et les participants. Par ailleurs, il est important de rappeler que même organisées à l'extérieur des lieux physiques du campus, les activités demeurent soumises aux politiques et des règlements universitaires. Il est donc dans l'intérêt de la communauté universitaire et de l'établissement de maintenir des conditions favorables à la tenue d'activités sur le campus.

## Recommandation 69

Que les sanctions de groupe, notamment interdire à une association étudiante de tenir des activités sociales ou d'accueil sur le campus de l'Université de Montréal, soient envisagées uniquement en dernier recours par l'Université de Montréal.

### 3.3. MESURES DE SÉCURITÉ

La loi mentionne que les établissements d'enseignement supérieur doivent prévoir « des mesures de sécurité qui visent à combattre les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires » (Québec 2017a, 4). À cet effet, il est recommandé dans le présent document que l'Université de Montréal s'engage à offrir un environnement sécuritaire pour l'ensemble des communautés présentes sur le campus.

D'abord, les mesures de sécurité mises en place doivent être pensées et développées en tenant compte des communautés les plus susceptibles d'être victimes de violences à caractère sexuel, notamment les femmes ainsi que les minorités visibles, sexuelles et de genre. En effet, comme il a été mentionné plusieurs fois dans ce document, ces communautés sont plus susceptibles de subir des violences à caractère sexuel (Bergeron et coll. 2016, 33). Il est donc essentiel que l'Université de Montréal mette en place des mesures de sécurité spécifiques pour répondre aux besoins particuliers de ces communautés. En ce sens, l'Université de Montréal a déjà mis en place des mesures de sécurité adressées spécifiquement aux minorités sexuelles et de genre à la suite de recommandations de la FAÉCUM, notamment un réseau de toilettes non genrées à l'Université et la construction d'un vestiaire neutre au CEPSUM (FAÉCUM 2015b ; 2017). Cependant, quelques mesures proposées par la FAÉCUM pour assurer la sécurité de cette communauté n'ont toujours pas été réalisées par l'Université de Montréal, dont la possibilité pour les personnes trans d'utiliser leur prénom usuel (FAÉCUM 2015b).

Ensuite, l'Université de Montréal devra mettre en place des mesures de sécurité concrètes visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel sur son campus pour l'ensemble de la communauté universitaire. Afin de cibler les besoins de développement concernant les mesures de sécurité, la DPS devrait mener une étude sur la question. Cette étude devrait se baser sur les meilleures pratiques de sécurité en milieu universitaire. À ce sujet, le BCI propose d'instaurer des mesures concrètes telles que « s'assurer que l'éclairage est suffisant, faciliter le signalement d'une urgence, offrir un service d'accompagnement sur le campus[, restreindre l'accès] aux endroits dangereux, etc. » (BCI 2016, 42). L'ESSIMU abonde dans le même sens en proposant plusieurs mesures pour un environnement physique sécuritaire, incluant :

La vérification régulière de la sécurité sur les campus, un service de raccompagnement, une application sur les téléphones intelligents qui permet de rapporter rapidement une urgence sur le campus au service de sécurité, [l']amélioration de la sécurité par divers moyens (par exemple l'éclairage et l'accessibilité dans les zones identifiées comme insécurisantes par les usagers et usagères (stationnements, couloirs, vestiaires, toilettes non genrées, etc.) (Bergeron et coll. 2016, 69).

En 2016 et en 2017, les résidences étudiantes de l'Université Laval ont été le lieu de plusieurs agressions à caractère sexuel (Senay 2016 ; Radio-Canada 2017). Ces histoires d'horreur sont la preuve que les résidences étudiantes doivent faire l'objet de mesures supplémentaires afin d'assurer la sécurité des étudiants et des étudiantes qui y résident. L'Université de Montréal devra donc porter une attention particulière aux résidences et, tout comme pour l'ensemble de ses infrastructures, clairement définir et évaluer les besoins afin d'améliorer la sécurité des usagers et des usagères. De plus, le personnel des résidences doit s'impliquer activement dans la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel, notamment en portant attention aux comportements suspects, en redirigeant les personnes vers le BIMH, en communiquant avec les services d'urgences lorsque des situations problématiques sont observées et en offrant des mesures d'accommodement lorsque demandé, par exemple en autorisant un changement de chambre (BCI 2016). Le personnel des résidences doit donc suivre des formations spécialisées. Il sera question des formations dans la prochaine section de ce document.

#### **Recommandation 70**

Que l'Université de Montréal évalue les mesures de sécurité en vigueur dans ses infrastructures, notamment les résidences étudiantes et le CEPSUM, et qu'elle implante des mesures de sécurité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel basées sur les meilleures pratiques en la matière, notamment en améliorant l'éclairage extérieur, en facilitant le signalement d'urgences et en améliorant la sécurité dans les zones identifiées comme non sécuritaires.

### **3.4. ACTIVITÉS DE FORMATION**

La loi mentionne que les établissements d'enseignement supérieur doivent offrir « des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, [les dirigeantes,] les membres du personnel et les représentants [et les représentantes] des associations étudiantes et syndicats respectifs » (Québec 2017a, 4). En effet, « les programmes de prévention et de formation constituent un élément clé des bonnes pratiques en prévention des violences à caractère sexuel » (BCI 2016, 36). Les formations permettent aux personnes qui les suivent d'en apprendre davantage sur une thématique particulière. Dans le cas des violences à caractère sexuel, les formations permettent de développer des connaissances et des attitudes qui sont essentielles à la prévention et à la lutte contre les violences à caractère sexuel. Ainsi, plus il y a de personnes correctement formées sur le campus, plus ces personnes seront en mesure de prévenir et de combattre les comportements nocifs menant à des violences à caractère sexuel (BCI 2016).

Premièrement, « pour être vraiment efficaces, les programmes [de formation] doivent être implantés par [des professionnelles et] des professionnels formés dans l'application de programmes et qui ont des connaissances poussées » (BCI 2016, 36) concernant les violences à caractère sexuel. Pour être le plus efficaces possible, les formations doivent donc être développées par le BIMH, qui est composé des experts et des expertes en la matière à l'Université de Montréal. De plus, le BIMH possède une connaissance du milieu universitaire qui permettra aux formations d'être beaucoup adaptées aux réalités des groupes de la communauté de l'Université de Montréal. Finalement, le contenu des formations devrait être révisé

minimalement tous les cinq ans de sorte qu'il soit toujours d'actualité et que les meilleures pratiques les plus récentes en la matière soient partagées (SOCN 2017b).

### **Recommandation 71**

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal soit responsable du développement et de l'implantation des programmes de formation visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel offerts à la communauté universitaire, et que le contenu de ceux-ci soit révisé minimalement tous les cinq ans.

Deuxièmement, puisque la manière dont un dévoilement est accueilli peut avoir un impact important sur la personne survivante (BCI 2016 ; Bergeron et al. 2016 ; QCVS 2017 ; UEQ 2017), il est essentiel que le plus grand nombre de personnes de la communauté universitaire suive une formation obligatoire à ce sujet. En effet, comme cela été mentionné, plus le nombre de personnes formées dans la communauté universitaire sera grand, plus ces dernières seront en mesure de bien réagir lorsque surviendront des situations de violences à caractère sexuel. D'ailleurs, il est primordial de former « l'ensemble des intervenants [et des intervenantes] susceptibles d'intervenir dans une situation de violences sexuelles en milieu universitaire, tant dans le traitement des plaintes que dans l'intervention auprès des victimes » (Bergeron et coll. 2016, 71). La loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel mentionne d'ailleurs que les personnes dirigeantes, les membres du personnel ainsi que les représentants et les représentantes des associations étudiantes et des syndicats, qui sont des groupes de personnes plus susceptibles d'intervenir dans des situations de violences à caractère sexuel, doivent obligatoirement suivre une formation annuelle (Québec 2017a). Toutefois, d'autres groupes non inclus dans le texte de la loi peuvent aussi être appelés à intervenir dans des situations de violences à caractère sexuel et, par conséquent, mériteraient d'être ciblés afin de recevoir une formation visant la prévention des violences à caractère sexuel. Ces groupes sont, entre autres, le personnel assurant la sécurité sur le campus, le personnel des résidences étudiantes ainsi que le personnel d'entraînement sportif, incluant au minimum les capitaines des équipes sportives (Ni viande ni objet 2017). Finalement, « de nombreuses ressources s'entendent aussi pour affirmer que les programmes [de formation], au-delà d'un contenu reflétant les plus récentes données et les informations exactes, doivent être adaptés à leur clientèle cible » (BCI 2016, 36). Ainsi, comme la réalité de chacun des groupes de la communauté universitaire diffère, il est nécessaire que le BIMH développe des formations spécifiques pour chacun des groupes visés en collaboration avec les représentants et représentantes de ceux-ci.

### **Recommandation 72**

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) de l'Université de Montréal développe, en collaboration, des programmes de formation visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel spécifiques à chacun des groupes de la communauté universitaire (direction, personnel administratif, personnel des résidences, personnel enseignant, exécutifs d'associations étudiantes, exécutifs de syndicats, étudiants et étudiantes).

Troisièmement, certaines organisations, comme l'UEQ, ont recommandé que ces formations obligatoires soient élargies à l'ensemble de la communauté étudiante « puisque les personnes ayant vécu une situation de violence sexuelle sont plus susceptibles de le dévoiler d'abord à leurs amis et amies » (National Institute of Justice 2005 cité dans UEQ 2017, 38). C'est d'ailleurs la pratique en vigueur à l'Université Bishop depuis 2016, où toutes les nouvelles étudiantes et tous les nouveaux étudiants suivent une formation abordant entre autres les notions de consentement et l'impact positif des personnes témoins de situation de violences à caractère sexuel (Pion 2016 citée dans UEQ 2017). Toutefois, la réalité de l'Université Bishop, qui compte 2 400 étudiants (Bishop's University 2018) et étudiantes, diffère grandement de celle de l'Université de Montréal, où 45 000 étudiantes et étudiants sont inscrites (Université de Montréal 2018b). Il serait difficile pour l'Université de Montréal d'implanter une mesure semblable en formant annuellement avec des ateliers tous les nouveaux étudiants et toutes les nouvelles étudiantes. Malgré tout, il est nécessaire que des efforts soient déployés afin de former le plus d'étudiantes et d'étudiants possibles. Pour ce faire, l'Université de Montréal doit s'assurer que son offre de formation, notamment la formation offerte aux étudiants et étudiantes, réponde adéquatement à la demande provenant de la communauté universitaire (Ni viande ni objet 2017). Finalement, le développement de formations en ligne ou de conférences offertes à un large public, comme les Conférences de la montagne, permettrait également, dans le contexte de l'Université de Montréal, de joindre l'auditoire le plus large possible.

### **Recommandation 73**

Que l'Université de Montréal s'assure que les différentes formations visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel offertes aux groupes de la communauté universitaire répondent adéquatement à la demande, notamment en prévoyant des formations tous les trimestres et en développant des formations en ligne accessibles en tout temps.

Finalement, il est important que les programmes de formation développés par le BIMH abordent certaines thématiques jugées essentielles à la compréhension des violences à caractère sexuel, notamment les notions de consentement, de responsabilisation des personnes ayant commis une agression et les notions de témoins actifs ou actives. Il est également crucial que les formations fassent la promotion des attitudes aidantes lors d'un dévoilement et des ressources disponibles pour les personnes survivantes (Ni viande ni objet 2017 ; SOCN 2017b ; UEQ 2017).

### **Recommandation 74**

Que les programmes de formation visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel offertes à la communauté de l'Université de Montréal abordent minimalement, sans s'y limiter, les notions de consentement sexuel, les croyances et comportements inhérents à la culture du viol, la responsabilisation des personnes ayant commis une agression et les notions de témoins actifs et de témoins actives de même que la promotion des attitudes aidantes lors d'un dévoilement et des ressources mises à la disposition des personnes survivantes.

## 4. BUREAU D'INTERVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

En tant que guichet unique d'intervention en matière de harcèlement, notamment de harcèlement psychologique et sexuel, le BIMH est un acteur incontournable à l'Université de Montréal lorsqu'il est question de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel. La mission du BIMH est de prévenir les situations de harcèlement et d'intervenir auprès des membres de la communauté universitaire lorsque celles-ci se produisent (Université de Montréal 2018a). Le BIMH offre des services à la communauté universitaire tels que :

procurer de l'information et des conseils confidentiels aux personnes qui considèrent vivre du harcèlement dans le contexte de leurs études ou de leur travail à l'Université, de même qu'aux gestionnaires informés [ou informées] d'une situation de harcèlement dans leur unité ; avec l'accord des personnes qui s'adressent au BIMH, faire des démarches auprès des personnes concernées afin de trouver une entente acceptable et intervenir dans leur milieu (médiation, rencontre, formation, intervention de crise) ; acheminer des plaintes formelles ; organiser et participer à des activités d'information, des séances de formation et de sensibilisation (Université de Montréal 2018a).

L'équipe actuelle du BIMH est composée de quatre personnes qui détiennent des compétences et des aptitudes spécialisées dans le soutien des personnes victimes de tout type de harcèlement en milieu universitaire. Comme le BIMH regroupe l'ensemble des services et des ressources disponibles et qu'il agit comme guichet unique à l'Université de Montréal, il est important qu'il soit clairement indiqué qu'il peut être impliqué ou appelé à intervenir à toutes les étapes du cheminement d'une personne lors du traitement d'une plainte, d'un signalement ou d'une demande de renseignement, du premier contact jusqu'aux mesures de soutien, d'accommodements et à la réhabilitation.

### Recommandation 75

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal soit impliqué dans toutes les étapes du cheminement d'une personne survivante, du premier contact jusqu'aux mesures de soutien, d'accommodements et à la réhabilitation suivant les processus de plainte, de signalement ou de renseignement.

Cette section abordera l'accessibilité des services du BIMH, les mesures et le soutien offerts aux personnes survivantes ainsi que le financement du BIMH.

### 4.1. ACCESSIBILITÉ DU SERVICE

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur spécifie que les établissements doivent « regroupe[r] l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible » (Québec 2017a, 6). « Il est recommandé qu'il y ait un seul point de chute dans l'institution pour accueillir les victimes, soit une ressource spécialisée pour ce mandat, afin d'éviter la confusion, et d'offrir un service adapté, uniformisé, adéquat et confidentiel. » (BCI 2016, 44) À l'Université de Montréal, le BIMH remplit cette fonction.

Afin de répondre adéquatement aux besoins de la communauté universitaire, les bureaux du BIMH doivent être situés « dans un endroit central, mais discret, [...] pour ne pas que les personnes qui souhaitent s'en prévaloir soient inutilement exposées en raison d'un aménagement inadéquat des lieux, qui ne serait pas propice au maintien de la confidentialité » (FQPPU 2017, 6). Actuellement, les bureaux du BIMH, qui sont situés au 5<sup>e</sup> étage du 3333, chemin Queen-Mary, répondent bien à ces critères. En effet, ils sont situés à moins de cinq minutes de marche du campus principal et dans un édifice peu fréquenté, ce qui permet d'assurer la confidentialité des démarches des personnes qui utilisent les services du BIMH. De plus, ces bureaux sont situés près de la station de métro Côte-des-Neiges et d'arrêts d'autobus qui permettent aux personnes des pavillons en périphérie d'y avoir facilement accès. Toutefois, il est plus difficile de se rendre aux bureaux du BIMH pour les étudiants et les étudiantes qui étudient dans les campus délocalisés, c'est-à-dire les campus de Laval, de la Mauricie, de Longueuil et de Saint-Hyacinthe. Actuellement, les intervenants et les intervenantes du BIMH se déplacent dans les pavillons délocalisés lorsqu'il y a des demandes. Ainsi, malgré le fait qu'ils et qu'elles sont loin des bureaux du BIMH, les membres de la communauté universitaire qui fréquentent des pavillons délocalisés ont accès aux services du BIMH. Or, pour que l'accès y soit facilité et que les étudiants et étudiantes des campus délocalisés y aient accès au même titre que la communauté universitaire du campus principal, l'équipe du BIMH doit s'assurer que son offre de services dans ces pavillons répond adéquatement aux besoins de ces populations. Le BIMH, en collaboration avec la FAÉCUM et les associations étudiantes des campus délocalisés, devra étudier les mesures pouvant être mises en place afin de s'en assurer. La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur permet notamment à ceux-ci de « conclure des ententes avec d'autres établissements d'enseignement et des ressources externes » (Québec 2017a, 6) afin d'offrir des services et des ressources à leur communauté universitaire. Ainsi, l'Université de Montréal pourrait, entre autres, négocier des ententes avec d'autres établissements d'enseignement supérieur ou des organismes externes comme le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) si elle n'est pas en mesure de fournir des services adéquats aux étudiants et aux étudiantes des campus délocalisés.

#### **Recommandation 76**

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal soit situé dans un endroit central et discret, permettant ainsi à toute personne souhaitant y accéder de le faire de la manière la plus confidentielle possible.

#### **Recommandation 77**

Que l'Université de Montréal s'assure que les communautés étudiantes des campus délocalisés puissent avoir accès aux services du Bureau d'intervention en matière de harcèlement au même titre que celle du campus principal.

Ensuite, il est nécessaire de prévoir des services adaptés aux situations pouvant survenir à tout moment du jour ou de la nuit. L'Université de Montréal doit s'assurer d'avoir un service de premiers répondants et

de premières répondantes pouvant intervenir 24 heures par jour et 7 jours par semaine (BCI 2016). En dehors des heures d'ouverture de ses bureaux, le site web et le message téléphonique du BIMH réfèrent actuellement au numéro de téléphone d'urgence de la DPS (514-343-7771). Puisqu'ils et elles peuvent être appelés à intervenir dans des cas de violences à caractère sexuel, les agentes et les agents de la DPS, de même que toute autre personne ayant le rôle de premier répondant ou de première répondante hors des heures d'ouverture des bureaux du BIMH, doivent avoir suivi les formations requises et disposer des outils nécessaires afin de garantir une intervention répondant aux besoins des personnes survivantes. Ces personnes doivent également respecter les mêmes standards de confidentialité que les intervenants et les intervenantes du BIMH afin de maintenir la confiance des personnes cherchant de l'aide auprès des agentes et des agents de la DPS.

#### **Recommandation 78**

Que l'Université de Montréal collabore avec le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) afin d'offrir un service et des ressources de soutien 24 heures par jour et 7 jours par semaine aux personnes survivantes. Qu'elle s'assure que toutes les personnes appelées à intervenir auprès des membres de la communauté universitaire, notamment auprès de personnes survivantes, aient reçu une formation spécialisée.

### **4.2. SOUTIEN AUX PERSONNES SURVIVANTES**

Selon la loi, les politiques institutionnelles doivent prévoir « [l]'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel » (Québec 2017a, 5) ainsi que « [l]e suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que les mesures d'accommodement visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études, le cas échéant » (Québec 2017a, 5). Actuellement, la Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal (2015a) ne fait aucune mention du suivi effectué dans le cadre du dépôt d'une plainte, d'un signalement ou d'un renseignement.

Comme il l'a été mentionné précédemment, il est essentiel que l'ensemble des services et des ressources de soutien en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel soit mis en place de manière à prioriser les besoins des personnes survivantes. Ainsi, les conséquences négatives qui pourraient découler du traitement d'une plainte ou d'un signalement, comme une restriction d'accès à des emplacements ou la suspension des études, devraient être évitées le plus possible, sauf si la personne survivante en fait la demande explicite.

L'Université de Montréal et le BIMH doivent également s'assurer de pouvoir offrir des interventions formelles et informelles aux personnes qui font appel à leurs services. Pour ce qui est des interventions formelles, il s'agit du processus de plainte officielle auprès de l'établissement d'enseignement qui a déjà été discuté dans la deuxième section du document. Cependant, « la personne victime peut choisir de ne pas opter pour un recours formel, mais plutôt d'arrêter son choix pour des interventions informelles » (BCI 2016, 65). En

effet, le caractère informel de ces interventions peut permettre d'offrir un soutien personnalisé aux personnes survivantes sans qu'elles aient à s'engager dans un processus officiel. De plus, les interventions informelles sont, dans la plupart des cas, compatibles avec les interventions formelles comme la formulation d'une plainte officielle. Ainsi, le BIMH doit s'assurer d'avoir un large éventail d'interventions informelles afin de répondre le plus adéquatement possible aux besoins de chaque personne survivante. Parmi les interventions informelles, il est possible d'offrir : des services-conseils à propos de la situation vécue ; du coaching personnalisé ; un référencement à des services spécialisés d'accompagnement ; une rencontre avec la personne mise en cause sans la personne survivante ; de la médiation entre la personne mise en cause et la personne survivante ; de la facilitation d'une recherche d'entente entre la personne mise en cause et la personne survivante ; la mise en place de mesures de prévention et d'accommodement ; une intervention dans le milieu afin de réduire ou d'éliminer les facteurs de risque. Finalement, le BCI recommande que le soutien aux personnes survivantes se base sur de grands principes d'intervention : écouter, prendre son temps, croire la personne survivante, ne pas blâmer la personne survivante, laisser à la personne survivante le contrôle de la situation, respecter les limites de la personne et orienter la personne vers les ressources appropriées (BCI 2016).

#### **Recommandation 79**

Que l'Université de Montréal et le Bureau d'intervention en matière de harcèlement s'assurent de collaborer afin d'offrir aux personnes survivantes un maximum de mesures d'intervention informelles basées sur les meilleures pratiques en la matière.

Parmi les accommodements possibles recensés dans les différents mémoires et recherches sur les violences à caractère sexuel, il est possible pour l'Université de Montréal : de demander des reports d'examen ou de remise de travaux ; de faire preuve de souplesse au niveau de l'application des règlements pédagogiques ; de faire en sorte que la personne survivante ne soit plus en contact avec la personne mise en cause ; de déplacer un étudiant ou une étudiante de groupe ou un membre du personnel de milieu ; de permettre de compléter un cours présentiel à distance ; de suspendre temporairement l'accès pour la personne mise en cause à certains emplacements pendant la période de l'enquête (BCI 2016 ; Bergeron et al. 2016 ; QCVS 2017). Le BIMH et l'Université de Montréal rendent actuellement disponible un bon nombre de ces mesures de soutien et d'accommodement aux personnes survivantes.

#### **Recommandation 80**

Que l'Université de Montréal et le Bureau d'intervention en matière de harcèlement s'assurent de collaborer afin d'offrir aux personnes survivantes un maximum de mesures de soutien et d'accommodements académiques basés sur les meilleures pratiques en la matière.

Ensuite, comme il l'a été mentionné, le dévoilement d'une violence à caractère sexuel auprès de son institution peut être une situation extrêmement difficile à vivre pour une personne survivante (Bergeron et coll. 2016). Ainsi, des mesures d'accompagnement doivent être prévues par le BIMH afin d'assurer un maximum de confort aux personnes dans cette situation. Les personnes survivantes devraient, par

exemple, pouvoir être accompagnées d'une personne de leur choix à toutes les étapes du processus (BCI 2016 ; Désir 2016 ; Our Turn 2017). La politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université Ryerson (2011) mentionne d'ailleurs que les personnes survivantes peuvent être accompagnées lors de toute entrevue ou procédure par une personne représentant leur association étudiante ou leur syndicat, ou par une personne de confiance.

#### **Recommandation 81**

Que l'Université de Montréal et le Bureau d'intervention en matière de harcèlement permettent aux personnes survivantes d'être accompagnées par une personne de confiance de leur choix durant l'ensemble du processus, notamment une personne représentant leur association étudiante.

Les SAÉ peuvent aussi être appelés à soutenir les personnes survivantes à la suite de violences à caractère sexuel, notamment le Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP). En effet, une personne de la communauté universitaire victime d'agression à caractère sexuel pourrait rechercher du soutien auprès de la clinique de santé de l'Université de Montréal, par exemple pour recevoir une trousse médico-légale ou médicosociale. Le CSCP n'offre présentement pas ce service puisque la clinique de santé et la clinique de psychologie ne répondent pas aux critères gouvernementaux. Les centres désignés pour victimes d'agression à caractère sexuel les plus près de l'Université de Montréal sont l'Hôpital général de Montréal et le Centre de santé et de services sociaux (CSSS) de Côte-des-Neiges, Métro et Parc Extension (Secrétariat à la condition féminine 2017). Bien que le service de trousse médico-légale ne soit pas disponible au CSCP, celui-ci doit tout de même être en mesure de bien accompagner les personnes victimes de violences à caractère sexuel. Il est important de suivre les procédures d'intervention médicale et de rediriger les personnes vers les centres désignés en proximité de l'Université de Montréal. Le CSCP devrait également mettre de l'informations nécessaires concernant les violences à caractère sexuel sur son site web, notamment un lien vers le site web du BIMH afin de permettre aux personnes survivantes d'avoir facilement accès à cette ressource.

#### **Recommandation 82**

Que le Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP) de l'Université de Montréal indique clairement sur son site web l'information concernant les services de santé et de psychologie pouvant y être offerts aux personnes survivantes.

Finalement, les personnes survivantes, pour diverses raisons qui leur appartiennent, peuvent désirer recevoir du soutien auprès d'autres organisations que leur institution d'enseignement supérieur, et ce, même après avoir subi des violences à caractère sexuel dans un contexte universitaire. Il a déjà été mentionné que les processus institutionnels de l'Université de Montréal doivent permettre de démarrer des processus parallèles auprès d'autres organisations comme la CDDPJ, un CALACS, l'IVAC, la police ou le système de justice. Ainsi, l'Université de Montréal et le BIMH doivent s'assurer de minimalement maintenir des canaux de communication et, idéalement, de collaborer avec ces organismes afin de bonifier, au besoin, le soutien offert aux personnes survivantes.

### **Recommandation 83**

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal s'assure de maintenir des canaux de communication avec les organismes d'aide aux victimes de violences à caractère sexuel afin de faciliter les collaborations lorsque nécessaire au soutien des personnes survivantes.

### **4.3. FINANCEMENT**

Tous les services et mesures discutés dans ce document, notamment les formations à l'ensemble de la communauté universitaire, les campagnes de sensibilisation ainsi que les ressources nécessaires au développement et au maintien des services du BIMH, devront recevoir le financement nécessaire à leur réalisation afin d'être éventuellement mis en place à l'Université de Montréal. Considérant qu'il est de la responsabilité de la direction d'allouer des ressources humaines et financières pour l'intervention, les activités de prévention et la formation de la population universitaire sur la problématique et sur le protocole d'intervention en matière de violences à caractère sexuel (BCI 2016), l'Université de Montréal devra chiffrer adéquatement le financement nécessaire à la réalisation de l'ensemble des mesures de prévention, de lutte contre les violences à caractère sexuel et de soutien aux personnes survivantes. Il sera également essentiel d'anticiper et de prévoir l'augmentation de l'utilisation des services puisque « la prévention et la sensibilisation ont l'effet positif d'augmenter le nombre de dénonciations » (SOCN 2017a, 95). Afin d'être en mesure de financer adéquatement ses activités de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel, l'Université de Montréal devra aussi s'assurer que le gouvernement du Québec lui accorde le financement nécessaire.

En 2017, le gouvernement du Québec a décidé d'investir 23 M\$ sur 5 ans dans le cadre de sa Stratégie d'intervention pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur (MEES 2017 ; Lévesque 2017). Cependant, encore trop peu d'information est disponible quant à la ventilation exacte de ce montant dans l'ensemble des mesures proposées ainsi que sur la période de cinq ans. Par ailleurs, les 23 M\$ promis, bien que destinés à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur, ne sont pas récurrents et ne seront, selon toute vraisemblance, pas renouvelés à leur date d'échéance. Il est donc primordial que le gouvernement du Québec accorde un montant supplémentaire afin de prévenir et de combattre adéquatement les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur. En effet, faute de sommes suffisantes, certaines mesures pourraient être mises de côté ou seulement partiellement réalisées, et ce, au détriment de la qualité et de l'accessibilité des services offerts aux personnes survivantes. Les administrations universitaires pourraient également être tentées d'utiliser des sommes présentement affectées à d'autres services aux étudiants et aux étudiantes afin de mettre en place les mesures nécessaires à la prévention et à la lutte contre les violences à caractère sexuel. Bien que la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel doivent être une priorité pour les administrations d'établissements d'enseignement supérieur, celles-ci ne doivent pas se réaliser au détriment des autres services offerts à la communauté étudiante. Il est aussi important que cette part du financement gouvernemental octroyé aux établissements d'enseignement supérieur soit dédiée à la

prévention et à la lutte contre les violences à caractère sexuel et non un montant alloué au budget général des établissements. En effet, dans un contexte de sous-financement du réseau d'enseignement supérieur, les directions d'établissements pourraient être tentées d'utiliser ces sommes à d'autres fins (UEQ 2017). Finalement, les enveloppes de financement gouvernemental dédiées à la prévention et à la lutte contre les violences à caractère sexuel doivent être indexées et récurrentes afin de permettre le maintien de l'ensemble des mesures et des services (FECQ 2017 ; FQPPU 2017 ; SOCN 2017b ; UEQ 2017).

#### **Recommandation 84**

Que le gouvernement du Québec accorde un financement additionnel suffisant, dédié, récurrent et indexé à l'Université de Montréal afin d'offrir à l'ensemble de sa communauté les services et les ressources nécessaires à la prévention et à la lutte aux violences à caractère sexuel.

## CONCLUSION

Au cours des prochains mois, beaucoup de travail devra être fait en vue de doter l'Université de Montréal d'une politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Un comité permanent devra être mis sur pied afin d'élaborer la politique institutionnelle, une réflexion au sujet du processus de traitement des plaintes devra être faite afin que des améliorations concrètes y soient apportées, et les services du BIMH devront être ajustés en conséquence. Il sera essentiel que tous les groupes de la communauté universitaire soient informés et invités à collaborer à l'élaboration et à l'implantation de la nouvelle politique institutionnelle, afin qu'une vision commune et une volonté claire de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel animent la communauté universitaire.

Si les recommandations présentées dans cet avis sont appliquées intégralement, l'Université de Montréal se classera parmi les meilleures universités à travers le Canada en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel selon la grille d'évaluation développée par le regroupement Our Turn (2017). Bien que l'Université de Montréal n'ait pas été évaluée initialement par le regroupement, la FAÉCUM a fait l'exercice en utilisant la grille et les critères d'évaluation proposés par Our Turn (2017). Dans sa situation actuelle, l'Université de Montréal obtient un score de 46 %. En prenant en compte toutes les améliorations recommandées par la FAÉCUM, elle obtiendrait un score de 92 % et prendrait la première place du classement.

Enfin, les recommandations de ce document serviront de balises lors de l'élaboration de cette politique. Dans l'éventualité où des éléments ne seraient pas pris en compte ou mentionnés dans la politique institutionnelle adoptée par les instances de l'Université ou certaines mesures ne seraient pas appliquées à la suite de son entrée en vigueur, les recommandations de ce document demeureront tout de même pertinentes afin de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel et d'améliorer la condition étudiante à l'Université de Montréal.

## RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

### **Recommandation 1**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à adopter une approche centrée d'abord sur les droits, les besoins et les intérêts des personnes survivantes.

### **Recommandation 2**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne la volonté de l'Université de promouvoir une ambiance qui incite au respect mutuel de l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

### **Recommandation 3**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne la volonté de l'Université de protéger la dignité et l'intégrité physique et psychologique des membres de la communauté universitaire.

### **Recommandation 4**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à offrir un environnement sécuritaire pour l'ensemble des communautés présentes sur le campus.

### **Recommandation 5**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal prenne en compte les communautés les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel telles que les personnes issues de minorités sexuelles ou de genre, les communautés culturelles ou les communautés autochtones, les étudiantes et les étudiants internationaux, et les personnes en situation de handicap ou ayant un problème de santé psychologique, et qu'elle mentionne la volonté de l'Université de Montréal de promouvoir l'égalité de genre, le respect de la diversité et une approche intersectionnelle.

### **Recommandation 6**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal soit rédigée de manière épiciène afin de référer aux personnes de tous genres.

### **Recommandation 7**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à appliquer des mesures et des sanctions

ainsi qu'à adopter une attitude de tolérance zéro vis-à-vis des personnes qui commettent des actes de violence à caractère sexuel.

#### **Recommandation 8**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à favoriser un contexte qui encourage la dénonciation des gestes commis tout en respectant les droits et les décisions des personnes qui dévoilent des actes de violence à caractère sexuel.

#### **Recommandation 9**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à protéger de toutes représailles les membres de la communauté universitaire qui dénoncent des actes de violence à caractère sexuel, que les représailles visent le long ou le court terme.

#### **Recommandation 10**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à maintenir la confidentialité de ceux et celles qui portent plainte ou dévoilent des situations de violences à caractère sexuel, et qu'il soit précisé que la confidentialité des informations ne pourrait pas être maintenue dans l'éventualité où la sécurité de la communauté universitaire serait compromise de manière imminente.

#### **Recommandation 11**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à offrir des processus équitables, impartiaux, justes et facilitants pour toutes les personnes impliquées dans des situations de violences à caractère sexuel tout en se reposant sur des principes de réparation des préjudices subis.

#### **Recommandation 12**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à offrir des mesures de soutien et d'accommodement aux personnes survivantes, et à garantir le plus grand respect des choix et des décisions des personnes survivantes dans l'application de ces mesures.

#### **Recommandation 13**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que l'Université s'engage à offrir des programmes de formation, de

prévention et d'intervention en matière de violences à caractère sexuel à l'ensemble de la communauté universitaire.

**Recommandation 14**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal s'applique à l'ensemble des membres de la communauté universitaire ainsi qu'à toute personne présente sur les campus de l'Université de Montréal, incluant les tierces personnes en relation avec l'Université de Montréal, notamment les personnes qui visitent le campus ou qui sont sous contrat avec l'Université de Montréal.

**Recommandation 15**

Que le champ d'application des politiques et des règlements à portée disciplinaire de l'Université de Montréal, notamment le Règlement disciplinaire concernant les étudiants [et les étudiantes] et le Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant, soit uniforme à travers les textes règlementaires et qu'il couvre l'ensemble des activités et des situations vécues en contexte universitaire.

**Recommandation 16**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal s'applique à toutes activités ou les situations vécues en contexte universitaire, non seulement sur les lieux physiques du campus, mais également dans tous les autres lieux où s'accomplit la mission de l'Université.

**Recommandation 17**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal s'applique à toutes situations vécues entre des personnes issues de la communauté universitaire dans le cyberenvironnement.

**Recommandation 18**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que le respect de la politique est une condition de tout contrat conclu par l'Université et qu'elle précise les sanctions applicables en cas de violation de cette condition, notamment la résiliation de contrat.

**Recommandation 19**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne les sanctions applicables auprès de toute personne visitant les campus de l'Université qui enfreint la politique.

**Recommandation 20**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal inclue des définitions claires et opérationnelles des concepts auxquels elle réfère.

**Recommandation 21**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal soit rédigée de manière à ne pas perpétuer les croyances et les comportements inhérents à la culture du viol.

**Recommandation 22**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal contienne une définition large et inclusive du terme « violence à caractère sexuel » afin de tenir compte des différentes formes que peuvent prendre les violences à caractère sexuel et mentionne également des exemples clairs de leurs différentes formes et manifestations possibles.

**Recommandation 23**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal contienne une définition claire et opérationnelle du consentement sexuel.

**Recommandation 24**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal prévoie une définition claire et opérationnelle de ce qui constitue une relation pédagogique et un lien d'autorité direct envers une personne de la communauté étudiante.

**Recommandation 25**

Que la politique institutionnelle visant à combattre et à prévenir les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne qu'il incombe aux membres de la haute direction ainsi qu'aux cadres d'exercer rapidement leur autorité pour prévenir et combattre toute forme de harcèlement ou de violences à caractère sexuel connues ou apparentes et que, dans le cas contraire, ces personnes peuvent être passibles de sanctions.

**Recommandation 26**

Que la politique institutionnelle visant à combattre et à prévenir les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que les membres du personnel enseignant doivent jouer un rôle actif dans la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel, notamment en participant à la recherche et à l'application des accommodements aux personnes survivantes.

**Recommandation 27**

Que la politique institutionnelle visant à combattre et à prévenir les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne qu'il fait partie des responsabilités de la FAÉCUM de participer au développement, à la mise en place ainsi qu'aux processus de rétroaction et d'évaluation des activités de sensibilisation concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal.

**Recommandation 28**

Que la politique institutionnelle visant à combattre et à prévenir les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne qu'il fait partie des responsabilités des membres du bureau exécutif de la FAÉCUM de suivre une formation annuelle obligatoire concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel.

**Recommandation 29**

Que la FAÉCUM et l'Université de Montréal collaborent afin de s'assurer que le plus grand nombre de représentants et de représentantes d'associations étudiantes reçoivent annuellement une formation concernant la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel.

**Recommandation 30**

Que le comité permanent responsable d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel soit formé par le Conseil de l'Université (CU), lequel serait responsable d'adopter la politique susmentionnée, ainsi que toute modification qui lui est apportée.

**Recommandation 31**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal précise qu'un exercice complet d'évaluation de la politique susmentionnée et des initiatives de sensibilisation et de prévention en découlant doit en précéder la révision quinquennale.

**Recommandation 32**

Que le comité permanent qui sera créé en vertu de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal en assure le suivi, et qu'il assure également le suivi de la Politique contre le harcèlement.

**Recommandation 33**

Que le comité permanent découlant de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ait comme mandat de faire des recommandations spécifiques, en plus d'initier, de coordonner et d'assurer la réalisation de projets visant à prévenir et à

contrer les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal, notamment par la création de sous-comités ad hoc.

**Recommandation 34**

Que le comité permanent découlant de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal travaille à l'élaboration d'un plan d'action visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel afin de détailler les éléments à mettre en place pour donner suite à l'adoption de la politique institutionnelle.

**Recommandation 35**

Que la rédaction du rapport annuel de reddition de compte devant être transmis à la ministre ou au ministre responsable de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur soit effectuée par le comité permanent de l'Université de Montréal découlant de la même loi.

**Recommandation 36**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal reconnaisse qu'une relation intime, amoureuse ou sexuelle entre une personne en position d'autorité, incluant un membre ou une membre du personnel enseignant et une personne étudiante, qu'il y ait ou non un lien pédagogique ou d'autorité direct, représente une situation potentiellement à risque.

**Recommandation 37**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal prévoit un mécanisme spécifique pour permettre aux personnes concernées de déclarer qu'elles entretiennent une relation intime, amoureuse ou sexuelle, par exemple, un formulaire en ligne.

**Recommandation 38**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal rende obligatoire pour les membres du personnel de l'Université de Montréal de déclarer toute relation intime, amoureuse ou sexuelle qu'ils ou qu'elles entretiennent avec une personne étudiante.

**Recommandation 39**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal prévoit des mécanismes de diffusion afin d'informer sur une base annuelle l'ensemble des membres du personnel de leurs obligations, notamment en procédant à un envoi courriel de masse.

**Recommandation 40**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal interdise les relations intimes, amoureuses et sexuelles entre les personnes de la communauté étudiantes et toute personne en situation d'autorité directe ou entretenant une relation pédagogique avec un étudiant ou une étudiante et qu'il en prévoie les sanctions applicables.

**Recommandation 41**

Que le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel prévoie les modalités de traitement et d'encadrement des situations particulières et exceptionnelles qui peuvent survenir, notamment dans les cas où la relation intime, amoureuse ou sexuelle est antérieure au lien pédagogique ou d'autorité direct entre les personnes concernées ou lorsqu'il est impossible de rompre complètement le lien d'autorité sans affecter le parcours académique de la personne étudiante.

**Recommandation 42**

Que les modalités de traitement et d'encadrement des situations particulières et exceptionnelles prévues dans le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel précisent que les mesures d'encadrement doivent protéger les intérêts des personnes étudiantes concernées, notamment en assurant que les mesures soient adaptées à leurs besoins et permettent d'éviter dans la mesure du possible ou de minimiser les impacts négatifs sur le parcours académique des étudiants et des étudiantes.

**Recommandation 43**

Que les modalités de traitement et d'encadrement des situations particulières et exceptionnelles prévues dans le code de conduite de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel prévoient que les parties impliquées seront dans l'obligation de faire état des moyens qu'elles comptent utiliser pour minimiser le potentiel de risque au sein de leur relation.

**Recommandation 44**

Que le processus de traitement des plaintes de l'Université de Montréal soit impartial, équitable, juste et qu'il soit perçu comme tel par les membres de la communauté universitaire. Que le processus de traitement des plaintes facilite les dénonciations en étant le plus efficace et accessible possible pour toutes les personnes.

**Recommandation 45**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal détaille étape par étape les procédures de dépôt d'une plainte formelle, de formulation d'un signalement et de rapport d'un renseignement.

**Recommandation 46**

Que le processus de traitement des plaintes et des signalements de l'Université de Montréal soit le plus rapide et efficace possible, et que chacune des étapes soit conçue de manière à ne pas affecter négativement les personnes survivantes.

**Recommandation 47**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ne prévoie aucun délai de prescription pour déposer une plainte, pour effectuer un signalement ou pour rapporter un renseignement.

**Recommandation 48**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne toutes les options possibles afin de déposer une plainte formelle, effectuer un signalement ou pour rapporter un renseignement, notamment des options anonymes de signalement pour les personnes survivantes et pour les personnes témoins.

**Recommandation 49**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne explicitement que le processus de traitement d'une plainte formelle n'empêche pas les personnes survivantes d'entamer des démarches auprès d'autres ressources telles que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS), la Direction de l'indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), la police et le système de justice, et ce, sans suspendre ou abandonner les démarches institutionnelles.

**Recommandation 50**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que la fin du lien d'affiliation d'une personne survivante avec l'Université n'entraîne pas la fin du processus de traitement de la plainte ou du signalement, sauf si cette dernière en fait la demande explicite.

**Recommandation 51**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ne fasse aucune mention des cas de plaintes ou de signalements jugés frivoles ou mal fondés ni des conséquences auxquelles s'exposent les personnes qui en formulent.

**Recommandation 52**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne explicitement qu'il est proscrit de questionner les personnes survivantes

à propos de leur tenue vestimentaire, de leur conduite lors de l'évènement, de leur langage, de leur état émotionnel, de leurs antécédents sexuels et de leur consommation d'alcool ou de drogues, et ce, dans le but d'éviter de jeter le blâme sur les victimes.

**Recommandation 53**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel à l'Université de Montréal mentionne que les processus de traitement des plaintes et des signalements doivent permettre d'éviter que les personnes survivantes soient appelées à répéter leur témoignage à plusieurs reprises.

**Recommandation 54**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne explicitement que le processus de traitement d'une plainte ou d'un signalement ne peut pas forcer la personne survivante à confronter la personne qui a commis l'agression, notamment par une médiation forcée ou lors d'un témoignage devant un comité de discipline en présence de la personne qui a commis l'agression.

**Recommandation 55**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne les sanctions applicables à toute personne tenue responsable de violences à caractère sexuel et les diffuse auprès de la communauté universitaire. Que les sanctions applicables aux personnes tenues responsables reflètent la gravité des actions commises et les récidives.

**Recommandation 56**

Que l'Université de Montréal conserve l'historique des sanctions données aux personnes reconnues responsables d'infractions disciplinaires afin d'agir conséquemment en cas de récidive.

**Recommandation 57**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que les conclusions des processus de plainte ou de signalement, notamment les sanctions imposées aux personnes tenues responsables, doivent être divulguées aux personnes survivantes, sauf à la demande explicite de la personne survivante.

**Recommandation 58**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne les sanctions applicables auxquelles s'expose toute personne qui effectue des tentatives de représailles contre les personnes survivantes à la suite ou en prévision du dépôt d'une plainte ou d'un signalement.

**Recommandation 59**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal et les processus de traitement de plainte et de signalement ne prévoient aucune mesure de confidentialité qui pourrait avoir pour conséquence de bâillonner les personnes survivantes.

**Recommandation 60**

Que toutes les personnes impliquées dans les processus de traitement des plaintes et des signalements de l'Université de Montréal signent une entente de confidentialité balisant les modalités d'application de la confidentialité entourant les processus de plainte et de signalement.

**Recommandation 61**

Que l'Université de Montréal collabore avec les groupes de la communauté universitaire afin de diffuser efficacement l'information relative à la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ainsi que les ressources disponibles pour les personnes victimes de harcèlement ou de violences à caractère sexuel.

**Recommandation 62**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal ainsi que les ressources disponibles pour les personnes victimes de harcèlement ou de violences à caractère sexuel soient présentées dans tous les plans de cours.

**Recommandation 63**

Que les campagnes de prévention et de sensibilisation concernant les violences à caractère sexuel développées par la FAÉCUM et l'Université de Montréal abordent minimalement les notions de consentement et de responsabilisation des personnes ayant commis une agression et des témoins actifs ou des témoins actives, ainsi que les croyances et les comportements inhérents à la culture du viol. Que ces campagnes fassent la promotion des attitudes aidantes lors d'un dévoilement ainsi que des ressources mises à la disposition des personnes survivantes.

**Recommandation 64**

Que les campagnes de prévention et de sensibilisation concernant les violences à caractère sexuel développées par la FAÉCUM et l'Université de Montréal tiennent compte de la réalité particulière des communautés plus à risque, notamment les femmes, les personnes en situation de handicap, les personnes issues des communautés autochtones, les étudiantes et les étudiants internationaux ainsi que les personnes issues de minorités visibles, sexuelles ou de genre, et que les groupes représentant ces communautés à l'Université de Montréal soient consultés au moment du développement des campagnes.

**Recommandation 65**

Que la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal mentionne que les campagnes de sensibilisation concernant les violences à caractère sexuel doivent être développées par un comité représentatif de toutes les composantes de la communauté universitaire.

**Recommandation 66**

Que les guides et les textes règlementaires concernant l'organisation d'activités sociales à l'Université de Montréal, notamment le Guide des normes et consignes pour l'encadrement des événements spéciaux de la Direction de la prévention et de la sécurité, soient mis à jour en fonction de la politique institutionnelle visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'Université de Montréal.

**Recommandation 67**

Que les responsables de l'organisation d'activités d'accueil assistent obligatoirement à une formation visant l'organisation d'activités d'accueil respectueuses, inclusives et sécuritaires. Que ces formations soient développées et données en collaboration conjointement par la FAÉCUM, le bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) et la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS). Que la FAÉCUM et l'Université de Montréal collaborent afin de former le plus de personnes bénévoles impliquées dans les activités d'accueil possible.

**Recommandation 68**

Que la FAÉCUM et l'Université de Montréal collaborent lors de la période des activités d'accueil afin de mettre en place des mesures visant à offrir un environnement sécuritaire et dépourvu de violences à caractère sexuel à la population étudiante.

**Recommandation 69**

Que les sanctions de groupe, notamment interdire à une association étudiante de tenir des activités sociales ou d'accueil sur le campus de l'Université de Montréal, soient envisagées uniquement en dernier recours par l'Université de Montréal.

**Recommandation 70**

Que l'Université de Montréal évalue les mesures de sécurité en vigueur dans ses infrastructures, notamment les résidences étudiantes et le CEPSUM, et qu'elle implante des mesures de sécurité visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel basées sur les meilleures pratiques en la matière, notamment en améliorant l'éclairage extérieur, en facilitant le signalement d'urgences et en améliorant la sécurité dans les zones identifiées comme non sécuritaires.

**Recommandation 71**

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal soit responsable du développement et de l'implantation des programmes de formation visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel offerts à la communauté universitaire, et que le contenu de ceux-ci soit révisé minimalement tous les cinq ans.

**Recommandation 72**

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) de l'Université de Montréal développe, en collaboration, des programmes de formation visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel spécifiques à chacun des groupes de la communauté universitaire (direction, personnel administratif, personnel des résidences, personnel enseignant, exécutifs d'associations étudiantes, exécutifs de syndicats, étudiants et étudiantes).

**Recommandation 73**

Que l'Université de Montréal s'assure que les différentes formations visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel offertes aux groupes de la communauté universitaire répondent adéquatement à la demande, notamment en prévoyant des formations tous les trimestres et en développant des formations en ligne accessibles en tout temps.

**Recommandation 74**

Que les programmes de formation visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel offertes à la communauté de l'Université de Montréal abordent minimalement, sans s'y limiter, les notions de consentement sexuel, les croyances et comportements inhérents à la culture du viol, la responsabilisation des personnes ayant commis une agression et les notions de témoins actifs et de témoins actives de même que la promotion des attitudes aidantes lors d'un dévoilement et des ressources mises à la disposition des personnes survivantes.

**Recommandation 75**

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal soit impliqué dans toutes les étapes du cheminement d'une personne survivante, du premier contact jusqu'aux mesures de soutien, d'accommodements et à la réhabilitation suivant les processus de plainte, de signalement ou de renseignement.

**Recommandation 76**

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal soit situé dans un endroit central et discret, permettant ainsi à toute personne souhaitant y accéder de le faire de la manière la plus confidentielle possible.

**Recommandation 77**

Que l'Université de Montréal s'assure que les communautés étudiantes des campus délocalisés puissent avoir accès aux services du Bureau d'intervention en matière de harcèlement au même titre que celle du campus principal.

**Recommandation 78**

Que l'Université de Montréal collabore avec le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) afin d'offrir un service et des ressources de soutien 24 heures par jour et 7 jours par semaine aux personnes survivantes. Qu'elle s'assure que toutes les personnes appelées à intervenir auprès des membres de la communauté universitaire, notamment auprès de personnes survivantes, aient reçu une formation spécialisée.

**Recommandation 79**

Que l'Université de Montréal et le Bureau d'intervention en matière de harcèlement s'assurent de collaborer afin d'offrir aux personnes survivantes un maximum de mesures d'intervention informelles basées sur les meilleures pratiques en la matière.

**Recommandation 80**

Que l'Université de Montréal et le Bureau d'intervention en matière de harcèlement s'assurent de collaborer afin d'offrir aux personnes survivantes un maximum de mesures de soutien et d'accommodements académiques basés sur les meilleures pratiques en la matière.

**Recommandation 81**

Que l'Université de Montréal et le Bureau d'intervention en matière de harcèlement permettent aux personnes survivantes d'être accompagnées par une personne de confiance de leur choix durant l'ensemble du processus, notamment une personne représentant leur association étudiante.

**Recommandation 82**

Que le Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP) de l'Université de Montréal indique clairement sur son site web l'information concernant les services de santé et de psychologie pouvant y être offerts aux personnes survivantes.

**Recommandation 83**

Que le Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal s'assure de maintenir des canaux de communication avec les organismes d'aide aux victimes de violences à caractère sexuel afin de faciliter les collaborations lorsque nécessaire au soutien des personnes survivantes.

**Recommandation 84**

Que le gouvernement du Québec accorde un financement additionnel suffisant, dédié, récurrent et indexé à l'Université de Montréal afin d'offrir à l'ensemble de sa communauté les services et les ressources nécessaires à la prévention et à la lutte aux violences à caractère sexuel.

## BIBLIOGRAPHIE

- Allard, Catherine. 2017. « #MoiAussi : les histoires de violence sexuelle inondent les réseaux sociaux ». *Radio-Canada*, 16 octobre. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1061669/moiaussi-les-histoires-de-violence-sexuelle-inondent-les-reseaux-sociaux>
- Arnould, Frédéric. 2016. « Bâillement des victimes d'agression sexuelle : l'Université de Brandon revient sur sa décision ». *Radio-Canada*, 5 avril. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/774100/code-conduite-agression-sexuelle-universite-brandon>
- Association pour la voix étudiante du Québec (AVEQ). 2017. *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*. Montréal : AVEQ.
- Bergeron, Manon, Martine Hébert, Sandrine Ricci, Marie-France Goyer, Nathalie Duhamel et Lyne Kurtzman. 2016. *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec – Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal. [https://salledepresse.uqam.ca/fichier/document/PDF/Rapport\\_ESSIMU\\_FINAL.pdf](https://salledepresse.uqam.ca/fichier/document/PDF/Rapport_ESSIMU_FINAL.pdf)
- Bishop's University. 2018. "BU at a glance". <http://www.ubishops.ca/about-bu/bu-at-a-glance/>
- Blais, Annabelle. 2016. « L'ÉTS interdit l'alcool pour ses activités d'initiations ». *Le Journal de Montréal*, 7 septembre. <http://www.journaldemontreal.com/2016/09/07/lets-interdit-lalcool-pour-ses-activites-dinitiations>
- Bureau de coopération interuniversitaire (BCI). 2017. *Commentaires des universités québécoises sur la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Montréal : BCI.
- Bureau de coopération interuniversitaire (BCI). 2016. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*. Rapport du Groupe de travail sur les politiques et les procédures en matière de harcèlement sexuel et de violences sexuelles (GT-PHS). Montréal : BCI. [https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS\\_adopte-CA\\_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf](https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopte-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf)
- Canada. *Code criminel*. L.R.C., 1985, ch. C-46. <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/C-46.pdf>
- Comité permanent de la condition féminine. 2014. *Une étude au sujet du harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux*. [http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2014/parl/x71-1/XC71-1-1-412-2-fra.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2014/parl/x71-1/XC71-1-1-412-2-fra.pdf)
- Concordia University. 2016. "Concordia adopts new stand-alone policy on sexual violence". <https://www.concordia.ca/cunews/main/stories/2016/05/25/rapid-response-team-new-stand-alone-policy-on-sexual-violence.html>
- Convention collective intervenue entre l'Université de Montréal et le Syndicat général des professeurs et des professeures de l'Université de Montréal 2013-2017*. Signée en 2015. <http://www.sgpum.com/content/uploads/files/30032015/Convention%20collective-SGPUM-2013-2017-2015-03-30.pdf>
- Désir, Claudel. 2016. *Dénoncer les crimes sexuels : Les failles du processus de plainte de l'UQAM*. YouTube, 5:34. <https://www.youtube.com/watch?v=5893Zw9Aq3Q>
- Direction de la prévention et de la sécurité (DPS). 2017. *Guide des normes et des consignes pour l'encadrement des événements spéciaux*. Montréal : Université de Montréal.

[http://dps.umontreal.ca/fileadmin/dps/documents/Gestion\\_des\\_urgences/Evenements\\_speciaux/Guide\\_evenement\\_speciaux\\_mai\\_2017\\_revise.pdf](http://dps.umontreal.ca/fileadmin/dps/documents/Gestion_des_urgences/Evenements_speciaux/Guide_evenement_speciaux_mai_2017_revise.pdf)

- Educaloi. 2018. « Le consentement sexuel ». <https://www.educaloi.qc.ca/capsules/le-consentement-sexuel>
- Elkouri, Rima. 2018. « Relations professeurs-étudiantes : l'Université de Montréal fait son mea culpa ». *La Presse*, 4 février. [http://plus.lapresse.ca/screens/00903a61-9d83-46cb-81fc-14825eeb8083\\_7C\\_0.html](http://plus.lapresse.ca/screens/00903a61-9d83-46cb-81fc-14825eeb8083_7C_0.html)
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017a. *Cahier de positions*. Montréal : FAÉCUM. <http://www.faecum.qc.ca/ressources/avis-memoires-recherches-et-positions-1/cahier-de-positions-avril-2017>
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017b. *Guide des responsables des activités d'accueil*. Montréal : FAÉCUM.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017c. *Journées de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec – Réponse de la FAÉCUM au document de consultation du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur*. Montréal : FAÉCUM.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017d. *La gouvernance à l'Université de Montréal – Mémoire présenté au groupe de travail en vue de la refonte des statuts*. Montréal : FAÉCUM. <http://www.faecum.qc.ca/ressources/avis-memoires-recherches-et-positions-1/avis-sur-la-gouvernance-a-l-universite-de-montreal>
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2017e. *Négociation d'une nouvelle entente pour le montant de la cotisation au CEPSUM*. Montréal : FAÉCUM.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015a. *Cheminement aux cycles supérieurs suivi du plan global d'études et encadrement – Suivi du plan global d'études et encadrement*. Montréal : FAÉCUM.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM). 2015b. *Recherche sur les problématiques liées à la diversité sexuelle à l'Université de Montréal*. Montréal : FAÉCUM. <http://www.faecum.qc.ca/ressources/avis-memoires-recherches-et-positions-1/recherche-sur-les-problematiques-liees-a-la-diversite-sexuelle-a-l-universite-de-montreal>
- Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ). 2017. *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*. [http://www.fecq.org/wpcontent/uploads/2017/12/Memoire\\_FECQ\\_PL151\\_Commission-education-culture\\_16.11.2017.pdf](http://www.fecq.org/wpcontent/uploads/2017/12/Memoire_FECQ_PL151_Commission-education-culture_16.11.2017.pdf)
- Fédération médicale étudiante du Québec (FMEQ). 2017. *Mémoire sur l'intimidation et harcèlement en milieu de stage*. Montréal : FMEQ. <http://www.fmeq.ca/wp-content/uploads/2016/03/Mémoire-sur-lintimidation-et-le-harcèlement.pdf>
- Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU). 2017. *Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les universités : un engagement professoral et un défi de société – Mémoire déposé à l'occasion de l'étude du projet de loi 151 à la Commission de la culture et de l'éducation*. Montréal : FQPPU. [http://fqppu.org/wpcontent/uploads/2017/11/FQPPU\\_avis-PL151.pdf](http://fqppu.org/wpcontent/uploads/2017/11/FQPPU_avis-PL151.pdf)

- Gouvernement de l'Ontario. Ministère de la condition féminine. 2015. « Changer les attitudes, changer les vies – Plan d'action de l'Ontario contre la violence à caractère sexuel ». <http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/svap.shtml>
- Gouvernement du Manitoba. S.d. *Guide pour des politiques visant à contrer la violence à caractère sexuel dans les établissements postsecondaires du Manitoba*. [http://www.edu.gov.mb.ca/des/pdf/guide\\_pol\\_violence\\_sexuel/pdf/document.pdf](http://www.edu.gov.mb.ca/des/pdf/guide_pol_violence_sexuel/pdf/document.pdf)
- Harvard University. 2016. *Sexual and Gender-Based Harassment Policy and Procedures for the Faculty of Arts and Sciences Harvard University*. Boston: Harvard University. [https://www.fas.harvard.edu/files/fas/files/fas\\_sexual\\_and\\_gender-based\\_harassment\\_policy\\_and\\_procedures-1-13-16.pdf](https://www.fas.harvard.edu/files/fas/files/fas_sexual_and_gender-based_harassment_policy_and_procedures-1-13-16.pdf)
- Lakehead University. 2016. *Sexual Violence Response Policy*. Thunder Bay: Lakehead University. <https://www.lakeheadu.ca/sites/default/files/uploads/106/policies/SVP%20v6%20December%2021th%20final%20APPROVED.pdf>
- Lasalle, Martin. 2017. « Accueil des nouveaux étudiants : pour des activités mémorables et respectueuses ». *UdeMnouvelles*, 28 août. <http://nouvelles.umontreal.ca/article/2017/08/28/accueil-des-nouveaux-etudiants-pour-des-activites-memorables-et-respectueuses-1/>
- Lévesque, Lia. 2017. « 23 millions pour contrer les violences sexuelles au cégep et à l'université ». *La Presse*, 21 août. <http://www.lapresse.ca/actualites/education/201708/21/01-5126257-23-millions-pour-contrer-les-violences-sexuelles-au-cegep-et-a-luniversite.php>
- Lopez, Marlihan. 2017. « Au-delà du #moiaussi ». *Le Devoir*, 24 octobre. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/511099/au-dela-du-moiaussi>
- McGill University. 2016. *Policy against Sexual Violence*. Montréal: McGill University. [https://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/policy\\_against\\_sexual\\_violence.pdf](https://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/policy_against_sexual_violence.pdf)
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). 2017. *Stratégie d'intervention pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur*. Québec : Gouvernement du Québec. [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents\\_soutien/Ens\\_Sup/Commun/Violences\\_caractere\\_sexuel/Brochure\\_Violences\\_Sexuelles.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/Ens_Sup/Commun/Violences_caractere_sexuel/Brochure_Violences_Sexuelles.pdf)
- Ministère de la Justice. 2015. « La définition de consentement à l'activité sexuelle ». <http://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/victimes-victims/def.html>
- Nadeau, Jean-Philippe. 2017. « Les universités notées sur leur politique sur la violence sexuelle ». *Radio-Canada*, 11 octobre. <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1060801/universites-politique-violence-sexuelle>
- Nadeau, Jessica. 2017. « Rester perdante même quand on a gagné ». *Le Devoir*, 25 mars. <http://www.ledevoir.com/societe/494873/rester-perdante-meme-quand-on-a-gagne>
- Ni viande ni objet. *Mémoire déposé dans le cadre des consultations particulières – PL 151*. Sherbrooke : AÉCS – Cégep de Sherbrooke.
- Office québécois de la langue française (OQLF). 2017. « La rédaction et la communication. Principes généraux de la rédaction épiciène ». [http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit\\_bdl.asp?id=3912](http://bdl.oqlf.gouv.qc.ca/bdl/gabarit_bdl.asp?id=3912)
- Organisation mondiale de la santé (OMS). 2017. « La violence à l'encontre des femmes ». <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/fr/>

- Our Turn. 2017. *À notre tour*. Montréal : SSMU. [https://ssmu.ca/wp-content/uploads/2018/03/our\\_turn\\_action\\_plan\\_final\\_french\\_web2.pdf?x26516](https://ssmu.ca/wp-content/uploads/2018/03/our_turn_action_plan_final_french_web2.pdf?x26516)
- Perron-Langlois, Ariane. 2016. « Qu'est-ce que la culture du viol ». *Radio-Canada*, 16 novembre. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1000390/quest-ce-que-la-culture-du-viol>
- Princeton University. 2018. "Sex Discrimination & Sexual Misconduct Policy ". <https://sexualmisconduct.princeton.edu/policy>
- Québec. 2017a. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, c. P-22.1. <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2017C32F.PDF>
- Québec. 2017b. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, Projet de loi 151, 1<sup>re</sup> session, 41<sup>e</sup> législature.
- Québec contre les violences sexuelles (QCVS). 2108. « Ensemble contre les violences sexuelles – Fiche technique ». <http://www.quebeccvvs.com/fiche-technique/>
- Québec contre les violences sexuelles (QCVS). 2017. *Projet de loi n° 151 – Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Mémoire présenté à la Commission de la culture et de l'éducation.
- Radio-Canada. 2017. « Un étudiant de l'Université Laval accusé d'agression sexuelle ». *Radio-Canada*, 10 février. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1016039/un-etudiant-de-luniversite-laval-accuse-dagression-sexuelle>
- Radio-Canada et La Presse canadienne. 2015. « Le Manitoba dévoile un projet de loi contre la violence sexuelle dans les universités », *Radio-Canada*, 18 novembre. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/750576/violence-harcelement-sexuel-etablissements-postsecondaires-manitoba-projet-loi>
- Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS). 2017. *Projet de loi 151 : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Mémoire présenté à la Commission de la culture et de l'éducation.
- Réseau québécois en études féministes (RéQEF). 2016. *Résolution VSMU 2016-10-28*. [https://reqef.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/23/image\\_ResolutionAG\\_VSMU.pdf](https://reqef.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/23/image_ResolutionAG_VSMU.pdf)
- Ryerson University. 2011. *Discrimination and Harassment Prevention Policy*. Toronto: Ryerson University. <https://www.ryerson.ca/policies/policy-list/dhp-policy/>
- Sans oui, c'est non! (SOCN). 2018a. « Le consentement sexuel ». <http://www.harcelementsexuel.ca/consentement-sexuel/>
- Sans oui, c'est non! (SOCN). 2018b. « Sans oui, c'est non! ». <http://www.harcelementsexuel.ca>
- Sans oui, c'est non! (SOCN). 2017a. *Les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention et d'intervention dans le contexte des activités d'accueil en milieu universitaire*. [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents\\_soutien/Ens\\_Sup/Commun/Violences\\_caractere\\_sexuel/SOCN\\_activites\\_accueil\\_rapport\\_VF.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/documents_soutien/Ens_Sup/Commun/Violences_caractere_sexuel/SOCN_activites_accueil_rapport_VF.pdf)

- Sans oui, c'est non! (SOCN). 2017b. *Projet de loi n° 151 – Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Avis présenté à la Commission de la culture et de l'éducation.
- Secrétariat à la condition féminine. 2017. « Ressources ». <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=719>
- Secrétariat à la condition féminine. 2016. *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021*. Québec : Gouvernement du Québec. [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Violence/Brochure\\_Violences\\_Sexuelles.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Violence/Brochure_Violences_Sexuelles.pdf)
- Senay, Cathy. 2016. « Intrusions à l'Université Laval : 11 plaintes dont 4 agressions à caractère sexuel ». *Radio-Canada*, 17 octobre. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/809085/universite-laval-agressions-securite>
- Syndical général des professeurs et des professeures de l'Université de Montréal (SGPUM). 2017. « Résolution adoptée à l'unanimité par le Conseil syndical concernant des dossiers à caractère sexuel en enseignement supérieur ». <http://www.sgpum.com/resolution-du-conseil-syndical-concernant-des-dossiers-a-caractere-sexuel-en-enseignement-superieur/>
- Teisceira-Lessard, Philippe. 2016. « Initiations à l'UdeM : “Tu te sens presque obligée” de te déshabiller ». *La Presse*, 24 septembre. <http://www.lapresse.ca/actualites/education/201609/24/01-5023951-initiations-a-ludem-tu-te-sens-presque-obligee-de-te-deshabiller.php>
- UdeMnouvelles. 2017. « Activités d'accueil respectueuses et inclusives : l'UdeM souligne le travail des associations étudiantes ». *UdeMnouvelles*, 20 octobre. <http://nouvelles.umontreal.ca/article/2017/10/20/activites-d-accueil-respectueuses-et-inclusives-l-udem-souligne-le-travail-des-etudiants/>
- Union étudiante du Québec (UEQ). 2017a. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur – 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*. Montréal : UEQ.
- Union étudiante du Québec (UEQ). 2017b. *Mémoire déposé dans le cadre des consultations sur les violences à caractère sexuel*. Montréal : UEQ. <https://unionetudiante.ca/download/memoire-depose-cadre-consultations-violences-a-caractere-sexuel/>
- Union étudiante du Québec (UEQ) et Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ). 2017. « Violences à caractère sexuel : la FECQ et l'UEQ satisfaites de la loi-cadre ». Communiqué de presse. 1<sup>er</sup> novembre. <https://unionetudiante.ca/violences-a-caractere-sexuel-fecq-lueq-satisfaites-de-loi-cadre/>
- Université de Montréal. 2018a. « Bureau d'intervention en matière de harcèlement – Le Bureau ». <http://harcèlement.umontreal.ca/le-bureau/>
- Université de Montréal. 2018b. « En chiffres ». <http://www.umontreal.ca/l-udem/en-chiffres/>
- Université de Montréal. 2015a. *Directives relatives aux divers permis dans le cadre d'évènements avec consommation d'alcool à l'Université de Montréal*. Montréal : Université de Montréal. [http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/ges40\\_30-Directives\\_relatives\\_divers\\_permis\\_evenements\\_consommation\\_alcool.pdf](http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/ges40_30-Directives_relatives_divers_permis_evenements_consommation_alcool.pdf)
- Université de Montréal. 2015b *Politique contre le harcèlement*. Montréal : Université de Montréal. <http://harcèlement.umontreal.ca/fileadmin/harcèlement/documents/politique2003.pdf>

- Université de Montréal. 2015 c *Règlement disciplinaire concernant les étudiants*. Montréal : Université de Montréal.  
[http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/regl20\\_18-reglement-disciplinaire-concernant-etudiants.pdf](http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/regl20_18-reglement-disciplinaire-concernant-etudiants.pdf)
- Université de Montréal. 2015d *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant*. Montréal : Université de Montréal.  
[http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/pens50\\_30-reglement-disciplinaire-concernant-membres-personnel-enseignant.pdf](http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/pens50_30-reglement-disciplinaire-concernant-membres-personnel-enseignant.pdf)
- Université de Montréal. 2013. *Statuts de l'Université de Montréal*. Montréal : Université de Montréal.  
[http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Documents\\_officiels/statuts.pdf](http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Documents_officiels/statuts.pdf)
- Université de Montréal. 2004. *Règlement relatif à la fonction et au statut de l'ombudsman de l'Université de Montréal*. Montréal : Université de Montréal.  
[http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/user\\_upload/secretariat/doc\\_officiels/reglements/administration/adm10\\_31-reglement-relatif-fonction-statut-ombudsman-universite-de-montreal.pdf](http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/user_upload/secretariat/doc_officiels/reglements/administration/adm10_31-reglement-relatif-fonction-statut-ombudsman-universite-de-montreal.pdf)
- Université de Montréal. 1997a. *Règlement concernant le service et la vente de boissons alcooliques*. Montréal : Université de Montréal.  
[http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/ges40\\_7-reglement-concernant-service-vente-boissons-alcooliques.pdf](http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/ges40_7-reglement-concernant-service-vente-boissons-alcooliques.pdf)
- Université de Montréal. 1997b. *Règlement sur l'attribution et l'utilisation de bureaux d'associations étudiantes et de salons pour étudiants dans les pavillons de l'Université*. Montréal : Université de Montréal.  
[http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/regl20\\_6-reglement-attribution-utilisation-bureaux-salons-etudiants.pdf](http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/regl20_6-reglement-attribution-utilisation-bureaux-salons-etudiants.pdf)
- Université du Québec en Outaouais (UQO). 2012. *Politique contre le harcèlement et règles de procédure*. Gatineau : UQO. <https://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/harcelement.pdf>
- University of British Columbia (UBC). 2017. *Policy #131—Sexual Assault and Other Sexual Misconduct*. Colombie-Britannique : UBC. <https://universitycounsel.ubc.ca/files/2017/04/policy131.pdf>
- University of Manitoba. 2016. *Sexual Assault Policy*. Winnipeg: University of Manitoba.  
[http://umanitoba.ca/governance/media/Sexual\\_Assault\\_Policy\\_-\\_2016\\_09\\_01.pdf](http://umanitoba.ca/governance/media/Sexual_Assault_Policy_-_2016_09_01.pdf)
- University of Ottawa. 2016. "Administration and Governance—Policy 67b—Prevention of Sexual Violence". <https://www.uottawa.ca/administration-and-governance/policy-67b-prevention-sexual-violence>
- University of Toronto. 2016. *Policy on Sexual Violence and Sexual Harassment*. Toronto: University of Toronto.  
<http://www.ombudsperson.utoronto.ca/resources/sexualviolenceandharassmentpolicy2017.pdf>

## ANNEXE A

**TABEAU 1 : ÉVALUATION DE LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL EN FONCTION DES CRITÈRES D'ÉVALUATION DU REGROUPEMENT OUR TURN**

Critères d'évaluation du regroupement Our Turn	Politique contre le harcèlement (2015)		Recommandations du présent document	
	Présence	Pointage	Présence	Pointage
Il existe une politique qui couvre les violences sexuelles (12 points).	Oui	12 points	Oui	12 points
Il existe une politique qui couvre spécifiquement les violences à caractère sexuel (6 points).	Non	0 point	Oui	6 points
La politique est accessible en ligne (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
La politique consiste en un seul document (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
La politique définit clairement le processus de plainte étape par étape (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
Il existe un processus de signalement et de renseignement (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
La politique permet de porter plainte au système de justice pénal ainsi qu'au Tribunal des droits de la personne (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
Les plaintes ne sont pas suspendues par l'institution lorsqu'une plainte est portée au criminel (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
La politique doit minimalement être révisée (4 points pour une révision tous les 2 ans ; 3 points pour une révision tous les 3 ans ; 2 points pour une révision tous les 4 ans ; 1 point pour une révision tous les 5 ans).	Oui 1 point	1 point	Oui 1 point	1 point
La politique s'applique de la même façon pour le corps enseignant, le personnel, les étudiants et les étudiantes (4 points).	Non <sup>5</sup>	0 point	Oui	4 points
La politique définit adéquatement le consentement sexuel (5 points).	Non	0 point	Oui	5 points
La politique s'applique pour les personnes qui visitent le campus (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points

<sup>5</sup> Le Règlement disciplinaire concernant les étudiants [et les étudiantes] (2015) et le Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant (2015) impliquent des processus différents qui causent de fortes inégalités dans le traitement des plaintes.

Critères d'évaluation du regroupement Our Turn	Politique contre le harcèlement (2015)		Recommandations du présent document	
	Présence	Pointage	Présence	Pointage
Les plaintes ne sont pas suspendues lorsque la personne plaignante quitte l'Université (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
La politique couvre les activités hors campus faites dans un contexte universitaire (1 point).	Oui	1 point	Oui	1 point
La politique s'applique aux violences à caractère sexuel commises en ligne (1 point).	Oui	1 point	Oui	1 point
La politique couvre les retraits furtifs des préservatifs (1 point).	Non indiqué	0 point	Oui	1 point
La politique mentionne explicitement qu'elle s'applique dans les milieux de stages (1 point).	Non	0 point	Oui	1 point
Une ou un membre externe et indépendant siège au comité d'appel (2 points).	Non	0 point	Non	0 point
Un ou une membre de la communauté étudiante siège au comité d'appel (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points
Il est possible de faire appel à une firme d'investigation externe (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
L'obligation explicite de participer à une formation en matière de violence à caractère sexuel (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points
Il existe un processus de plainte informel et un processus de justice réparatrice (1 point pour le processus informel et 1 point pour le processus de justice réparatrice).	Oui, processus de plainte informelle	1 point	Oui, processus de plainte informelle	1 point
La politique mentionne explicitement qu'il est interdit de questionner les personnes survivantes sur leurs antécédents sexuels (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points
La politique ne peut pas forcer les personnes à rencontrer face à face la personne qui a commis l'agression, par la médiation par exemple (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points
La politique mentionne explicitement qu'il est interdit de prendre en compte la consommation de drogue ou d'alcool de la personne survivante en compte (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points

Critères d'évaluation du regroupement Our Turn	Politique contre le harcèlement (2015)		Recommandations du présent document	
	Présence	Pointage	Présence	Pointage
La politique mentionne explicitement que les sanctions appliquées seront communiquées à la personne plaignante (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points
La politique mentionne clairement les délais de traitements des plaintes (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points
Il existe des mesures d'accommodement provisoires centrées sur les personnes survivantes (1 point pour l'existence de mesures et 1 point pour les mesures centrées sur la personne survivante)	Oui, mesures provisoires	1 point	Oui, mesures provisoires et centrées sur la personne survivante	2 points
La politique ne mentionne pas que les signalements jugés frivoles sont refusés (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points
Il est possible d'être accompagnée ou accompagné d'une personne pour du soutien lors des processus (1 point).	Oui	1 point	Oui	1 point
La politique contient une clause de conflit d'intérêts (1 point).	Non	0 point	Oui	1 point
Il n'existe aucune exception à l'application de la politique (2 points).	Non <sup>6</sup>	0 point	Oui	2 points
La politique mentionne une protection contre les représailles (1 point).	Oui	1 point	Oui	1 point
Il est possible de soumettre des plaintes anonymes et par l'intermédiaire de personnes tierces (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
Il n'existe pas de délais de prescription pour déposer une plainte officielle à la suite d'une inconduite (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points
Il n'existe pas de processus qui requière le bâillonnement d'une personne plaignante (2 points).	Oui	2 points	Oui	2 points
Il existe des processus d'appel (1 point pour l'existence du processus et 2 points pour un processus d'appel par l'intermédiaire d'un organisme externe non administratif).	Oui, processus d'appel	1 point	Oui, processus d'appel	1 point

<sup>6</sup> La Politique contre le harcèlement (2015) mentionne qu'il existe un délai de prescription de six mois pour porter plainte.

Critères d'évaluation du regroupement Our Turn	Politique contre le harcèlement (2015)		Recommandations du présent document	
	Présence	Pointage	Présence	Pointage
Il existe un comité de prévention, de sensibilisation et d'éducation concernant les violences à caractère sexuel (1 point).	Oui	1 point	Oui	1 point
La politique mentionne explicitement les services de soutien pour les personnes survivantes (2 points).	Non	0 point	Oui	2 points
Il existe du financement pour soutenir les programmes de prévention des violences à caractère sexuel (1 point).	Oui	1 point	Oui	1 point
Il existe des programmes de sensibilisation et de prévention sur le campus (1 point).	Oui	1 point	Oui	1 point
Il existe des services qui sont spécifiques aux violences à caractère sexuel sur le campus (1 point).	Oui	1 point	Oui	1 point
La politique reconnaît les réalités intersectionnelles (2 points)	Non	0 point	Oui	2 points
La politique mentionne l'existence de la culture du viol (2 points)	Non	0 point	Oui	2 points
La politique mentionne les accommodements possibles pour les personnes survivantes (1 point).	Non	0 point	Oui	1 point
<b>Pointage final</b>	<b>46</b>		<b>92</b>	
<b>Note attribuée selon Our Turn</b>	<b>F</b>		<b>A +</b>	