



Québec, le 1^{er} juin 2022

PAR COURRIEL

Objet : Demande d'accès à des documents administratifs
Notre dossier : 16310/21-413

Monsieur,

La présente a pour objet de faire le suivi de votre demande d'accès, visant à obtenir les documents suivants relativement à la préparation, la conception, l'adoption et l'application de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ c. P 22-1) :

- les notes, fiches de synthèse, analyses, tableaux, études, directives, mémoires ou autre document écrit qui ont été produits ou reçus par le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de l'Éducation;
- les lettres, courriels ou autres formes de correspondance reçus et envoyés par le ministère de l'Enseignement supérieur et le ministère de l'Éducation dans leurs rapports avec les directions universitaires, ainsi qu'avec des professeurs d'université et des chargés de cours universitaires à-propos de ladite loi.

Vous trouverez ci-joint les documents pouvant répondre à votre demande. Toutefois, il est important de mentionner que certains de ces documents présentent des états de situation qui ont pu évoluer depuis. Nous vous informons également que certains renseignements ont été masqués parce qu'ils constituent des renseignements personnels confidentiels et sont protégés selon les articles 53, 54, 56 et 59 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, chapitre A-2.1, ci-après « la Loi »).

D'autres documents en lien avec la demande, tel que la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, sont disponibles sur le Web aux adresses suivantes :

https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/SCF/publications/plans-strategiques/Etat_situation_SVS_2021.pdf?1641848080

... 2

<https://www.quebec.ca/education/accompagnement-etudiants/soutien-etablissements/violence-intimidation/prevenir-contrer-violences-caractere-sexuel-enseignement-superieur>

http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/prevention-VCS-aide-memoire.pdf

<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/Violences-caractere-sexuel-Aide-memoire.pdf?1639585680>

http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/Violences_caractere_sexuel_Guide.pdf

http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/Violences_caractere_sexuel_Annexes.pdf

http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/Glossaire-Violence-caractere-sexuel.pdf

<https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/soutien-etablissements/prevention-VCS.pdf?1638975796>

http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/Guide-Violences-caractere-sexuel-VA.pdf

Par ailleurs, certains documents recensés ne peuvent vous être transmis étant donné qu'ils représentent des projets ou des brouillons ou comportent, en substance, des avis et des recommandations. À cette liste, s'ajoutent les documents ou les correspondances produits par des tiers. La décision de ne pas vous les rendre accessibles s'appuie sur les articles 9, 14, 23, 24, 36, 37 et 38 de la Loi.

En outre, d'autres documents sont retenus étant donné qu'ils représentent des documents du cabinet du ministre qui ont été produits pour son compte ou destinés au Conseil des ministres, et ce, en vertu des articles 33 et 34 de la Loi. Quant à ceux contenant des opinions juridiques, ils sont retenus en application de l'article 31 de la Loi ainsi que par l'article 9 de la *Charte des droits et libertés de la personne* (RLRQ, chapitre C-12).

Enfin, les recherches effectuées dans le cadre du traitement de votre demande ont permis de retracer des documents produits par d'autres organismes publics. L'analyse de l'accessibilité de ceux-ci relève davantage de leur compétence. En vertu de l'article 48 de la Loi, nous vous invitons à formuler votre demande auprès de la responsable de l'accès de cet organisme aux coordonnées suivantes :

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE LA PÊCHERIES
ET DE L'ALIMENTATION
Madame Marie-Odile Koch
Secrétaire générale et directrice de la coordination ministérielle
200, chemin Sainte-Foy, 12^e étage
Québec (Québec) G1R 4X6
Tél. : 418 380-2136
Télec. : 418 380-2171
accesinformation@mapaq.gouv.qc.ca

Nous profitons par ailleurs de l'occasion pour vous mentionner que la Commission d'accès à l'information a déjà indiqué, à travers ses jugements, qu'une demande d'accès doit viser des documents spécifiques et ne constitue pas un mécanisme de recherche. Par conséquent, il serait fort apprécié, pour vos futures demandes, que non seulement le sujet d'intérêt soit indiqué, mais que la nature des informations recherchées soit expressément détaillée et la période plus circonscrite afin d'être en mesure de la traiter sans nuire aux activités du Ministère.

Vous trouverez en annexe une reproduction des articles de Loi mentionnés précédemment.

Conformément à l'article 51 de la Loi, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à cet effet.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

La responsable de l'accès aux documents,

Originale signée

Ingrid Barakatt
IB/JC/mc

p.j. 34



Portail Québec - Services Québec

Portail Québec > **Fil d'information**

Présentation du projet de loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

QUÉBEC, le 1 nov. 2017 /CNW Telbec/ - Réaffirmant sa volonté d'assurer que les collèges et les universités du Québec soient des lieux d'études et de travail dignes et sécuritaires pour toutes et tous, la ministre de l'Enseignement supérieur et ministre de la Condition féminine, M^{me} Hélène David, a présenté aujourd'hui, à l'Assemblée nationale, le projet de loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

Citations :

« Nous ne pouvons collectivement accepter que des violences à caractère sexuel soient la cause de traumatismes et d'abandon des études. Notre gouvernement présente aujourd'hui ce projet de loi et donne suite à son souhait de légiférer pour que le Québec soit un chef de file en matière de lutte contre les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur. Par les actions que nous proposons aujourd'hui, nous souhaitons nous assurer que des mesures visées par la stratégie d'intervention déposée le 21 août dernier sont mises en œuvre. Nous voulons donner aux établissements d'enseignement supérieur les balises nécessaires pour qu'ils deviennent des milieux d'études, de travail et de vie exempts de violences à caractère sexuel, où tous ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique. »

Hélène David, ministre de l'Enseignement supérieur et ministre de la Condition féminine

Faits saillants :

Le projet de loi s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022, lancée le 21 août dernier et pour laquelle une somme de 23 millions de dollars est prévue.

Le projet de loi vise aussi à renforcer les actions de prévention et à doter obligatoirement tous les établissements d'enseignement d'une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.

La politique de chaque établissement d'enseignement devrait notamment :

- être distincte de toute autre politique institutionnelle et prévoir, notamment, la mise en œuvre de mesures de sensibilisation, de prévention, de responsabilisation, d'accompagnement et d'aide aux personnes ainsi que le regroupement de l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violence à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible;
- prévoir un code de conduite visant à encadrer, notamment, les relations intimes entre un étudiant ou une étudiante et une personne ayant une influence sur le cheminement de ses études, que cette dernière soit membre du personnel ou de la direction de l'établissement;
- inclure les rôles et responsabilités des dirigeants et des membres du personnel des établissements ainsi que des représentants des associations étudiantes à l'égard des violences à caractère sexuel;
- prévoir des activités de formation obligatoires s'adressant à la direction et aux membres du personnel des établissements ainsi qu'aux représentants d'associations étudiantes;
- inclure les règles d'encadrement pour les activités sociales ou d'accueil;
- inclure les actions qui doivent être prises par les différents acteurs de l'établissement d'enseignement lorsqu'une violence à caractère sexuel est portée à leur connaissance;
- inclure les modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement concernant toutes violences à caractère sexuel
- inclure des mesures visant à assurer la confidentialité des plaintes et des renseignements reçus;

- inclure les sanctions applicables en cas de manquement à la politique.

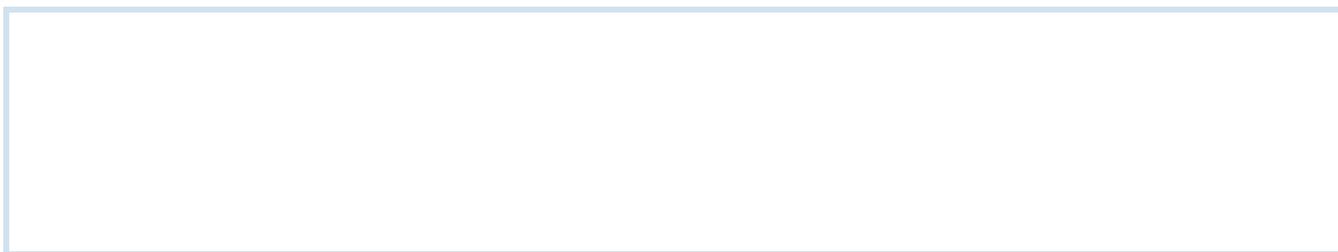
Liens connexes :

- Projet de loi : www.education.gouv.qc.ca/contenus-communs/professeurs-et-personnel-duniversite/violences-a-caractere-sexuel/projet-de-loi
- Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022 : www.education.gouv.qc.ca/contenus-communs/professeurs-et-personnel-duniversite/violences-a-caractere-sexuel

Source : Thierry Bélair
Attaché de presse
Cabinet de la ministre de l'Enseignement supérieur
et ministre de la Condition féminine
418 266-3255

Consulter le contenu original :
<http://communiqués.gouv.qc.ca/gouvqc/communiqués/GPQF/Novembre2017/01/c5645.html>

Autres communiqués diffusés par Cabinet de la ministre responsable de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine



© Gouvernement du Québec, 2017

[Accueil](#) > [Actualités et salle de presse](#) > [Conférences et points de presse](#) > Point de presse de Mme Hélène David, ministre responsable de l'Enseignement supérieur et ministre responsable de la Condition féminine

Point de presse de Mme Hélène David, ministre responsable de l'Enseignement supérieur et ministre responsable de la Condition féminine

Version finale

Le mercredi 1 novembre 2017, 11 h 30

Hall principal de l'hôtel du Parlement, hôtel du Parlement

(Onze heures trente-cinq minutes)

Mme David : Alors, merci beaucoup d'être ici et de vous intéresser à ce sujet. C'est très, très apprécié. Donc, je tiens à vous présenter les gens qui m'accompagnent pour cette conférence de presse concernant le dépôt du projet de loi n° 55. Donc, je commence par la présidente du réseau de l'Université du Québec, Mme Johanne Jean; M. Simon Telles, le président de l'Union étudiante du Québec, Simon; M. Jason St-Amour, Fédération étudiante collégiale, le tout petit Jason, qui est juste là; Ariane Litalien et Mélanie Lemay, du Mouvement Québec contre les violences sexuelles, Mélanie, Ariane; Caroline Aubry et Mylène Lokrou de Sans oui, c'est non!, voilà; et Alexandre Blanchette, de Ni viande ni objet, qui est juste là.

Alors, c'est un grand jour pour la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine. C'est un grand jour, je pense, pour les étudiants du Québec. C'est un grand jour pour le réseau collégial et universitaire du Québec. Presque un an jour pour jour après m'être adressée à vous, ici même, je m'en souviens comme si c'était hier, le 20 octobre 2016, pour annoncer cinq journées de réflexion sur les violences à caractère sexuel dans les campus collégiaux et universitaires, je suis donc extrêmement fière d'être ici à nouveau, comme ministre de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine pour vous annoncer que je viens de présenter à l'Assemblée nationale le projet de loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Par la présentation de ce projet de loi, nous souhaitons agir pour toutes les victimes des dernières décennies et leurs proches, victimes le plus souvent silencieuses, qui ont cherché de

l'aide ou qui ont été laissées à elles-mêmes, qui ont d   vivre avec une déchirure psychique qui ne guérit pas toujours.

Pour les femmes et les hommes qui, depuis plusieurs années, luttent, s'organisent et accompagnent les victimes — je pense aux services d'aide des collèges et des universités, aux CALACS, aux CAVAC et à tous les organismes communautaires — pour nos jeunes, femmes et hommes, communauté LGBT, communautés autochtones, étudiantes et étudiants déjà vulnérables qui font face, sur leur parcours d'études, à des traumatismes qui les marquent longtemps, pour nos communautés collégiales et universitaires, leurs dirigeants, leurs enseignants, leur personnel, toutes celles et ceux qui partagent la vision d'un avenir exempt de violence à caractère sexuel, ce projet de loi est le fruit d'une démarche qui a mobilisé des centaines de personnes, une démarche rigoureuse pour assurer que nos lieux d'études et de travail soient sains et sécuritaires.

Nous avons tenu cinq journées de consultation à Montréal,    Québec,    Sherbrooke,    Gatineau, au Saguenay. Ces journées de réflexion nous ont permis de recevoir des propositions ainsi que de prendre connaissance des diverses initiatives et travaux réalisés par les milieux de l'enseignement supérieur en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel. Lors de ces journées de consultation, des voix se sont élevées pour exprimer une forte volonté de faire front commun pour contrer ce phénomène, et nous les avons entendues.

Gr  ce à ces journées, nous nous sommes donné une vision et les moyens d'agir. Nous avons élaboré la stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur. Lancée le 21 août dernier et à laquelle est attachée une somme de 23 millions de dollars, cette stratégie a pavé la voie au dépôt du projet de loi que je vous présente aujourd'hui. Nous tenons notre promesse.

Les   v  nements récents nous ont démontré l'importance de parler des violences à caractère sexuel.    titre de ministre de l'Enseignement supérieur, j'avais pris l'engagement d'agir. Nous le faisons en dotant le Québec d'une vision d'ensemble pour s'assurer de la sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur. Ce projet de loi vise notamment à concrétiser l'une des mesures contenues dans la stratégie d'intervention du 21 août. Je vous la lis : «Soutenir chaque établissement d'enseignement pour que chacun se dote d'un code de conduite et d'une politique visant à contrer les violences à caractère sexuel et s'adressant à l'ensemble du personnel et des étudiantes et étudiants.»

   toutes les victimes, soyez certaines que ce geste supplémentaire, la présentation du projet de loi, vient appuyer et renforcer la stratégie lancée le 21 août dernier. Sont

visés par la présentation du projet de loi les universités, les collèges d'enseignement général et professionnel, les établissements d'enseignement collégial privés. Le projet de loi s'appliquerait également aux établissements d'enseignement supérieur à vocation particulière : l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, l'Institut de technologie agroalimentaire, le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec, l'  cole nationale de police du Québec, l'  cole du Barreau. Prévenir les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur, c'est aussi mettre les besoins des victimes au centre de nos préoccupations et instaurer une culture solide de respect et de tolérance zéro face à toute forme de violence à caractère sexuel. Voilà pourquoi je m'attends à ce que chaque établissement affiche clairement sa volonté d'agir pour contrer les violences sexuelles par l'adoption d'une politique institutionnelle forte. Tous les établissements d'enseignement devraient élaborer une politique qui aura pour objectif de prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Elle devrait être distincte de toute autre politique institutionnelle.

La politique de chaque établissement d'enseignement supérieur devrait prévoir notamment les aspects suivants : les rôles et responsabilités de chacun par rapport aux violences à caractère sexuel : les dirigeants, les membres du personnel, les étudiantes et étudiants représentant des associations étudiantes; la mise en place, pour toute la communauté étudiante, de mesures de prévention et de sensibilisation qui pourraient viser, par exemple, la notion de consentement sexuel; des activités de formation obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel et les représentants d'associations étudiantes; des mesures de sécurité, y compris l'adaptation des infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires; des règles encadrant les activités sociales ou accueil, encore appelées initiation; les modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement; le suivi qui doit être donné aux plaintes, au signalement et aux renseignements reçus, de même que les mesures visant à protéger les personnes concernées et à limiter les effets sur leurs études; l'offre de service d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de violence à caractère sexuel; les actions qui doivent être prises par les établissements d'enseignement, les dirigeants, les membres du personnel, les représentants des associations étudiantes et les étudiants lorsqu'une violence à caractère sexuel est portée à leur connaissance; les délais d'intervention applicables; les mesures assurant la confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus; les sanctions applicables en cas de manquement à la politique, qui tiennent compte de leur nature, de leur gravité et de leur caractère répétitif.

La politique devrait également inclure un code de conduite visant à encadrer notamment les relations intimes entre un étudiant ou une étudiante et une personne

ayant une influence sur le cheminement de ses études, qu'elle soit membre du personnel ou dirigeante de l'établissement. Dans le contexte actuel, je suis persuadée de l'importance d'un encadrement en matière de relations intimes.

Je suis confiante face à l'avenir car, il faut le dire, plusieurs bonnes pratiques sont déjà en place dans nos établissements. Ce projet de loi que nous présentons et la stratégie de prévention qui l'a précédé doivent ainsi favoriser l'instauration d'une culture de respect et de dignité dans les établissements d'enseignement supérieur.

Les mesures contenues dans ce projet de loi reflètent notre volonté collective de mieux soutenir les victimes de violence à caractère sexuel. Notre gouvernement accorde une grande importance à l'accompagnement et au soutien des victimes qui, avec ce projet de loi, bénéficieraient de services adaptés à leurs besoins. Je le dis et le répète, toute personne fréquentant un établissement d'enseignement doit avoir accès au soutien nécessaire en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel. Si elle souhaite dénoncer une violence dont elle aurait été victime, elle doit pouvoir le faire en toute confiance.

L'actualité récente et notre intervention d'urgence nous rappellent d'ailleurs à quel point cette affirmation est importante. L'ampleur des dénonciations des dernières semaines nous rappelle la triste réalité trop longtemps enfouie de toutes ces violences. L'ouragan social auquel nous faisons face nous rappelle nos responsabilités morales et sociales. Ce projet de loi vise à répondre à cette exigence. Le forum sur les violences à caractère sexuel discutera de mesures pour aller encore plus loin comme société, pour mieux soutenir et mieux accompagner toutes les victimes qui le souhaitent.

Par la présentation de ce projet de loi, notre gouvernement réitère sa volonté d'agir concrètement pour renforcer ses actions en matière de lutte contre les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur. Nous pourrions ainsi mieux accompagner les victimes, mieux les soutenir dans l'épreuve qu'elles traversent tout en contribuant à en réduire les conséquences.

L'auteur de la série *Unité 9*, Danielle Trottier, disait hier dans *La*

Presse : «On a libéré une parole, et je ne pense pas qu'on puisse la contenir à nouveau. Je pleurerais de rage si on retournait au silence.» Sachez que, comme je l'ai dit le 21 août dernier, lors du dépôt de la stratégie, nous agissons parce que les ministres passent, mais les lois demeurent, parce qu'il faut parler et agir, parce que les victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes. Merci.

Le Modérateur : Merci, Mme David. On va passer à la période de questions. Mme David est disponible pour les questions. Les intervenants vont être disponibles pour des entrevues individuelles à la suite de la période de questions. Merci de vous identifier avec le média que vous représentez. On va commencer avec le micro à votre droite, s'il vous plaît.

Mme Porter (Isabelle) : Oui, bonjour. Isabelle Porter du *Devoir*. Pourquoi est-ce que vous n'avez pas pris la décision d'imposer des lignes directrices aux universités? Parce que là, dans le fond, vous leur dites : Définissez votre code de conduite. Ça ne serait pas plus simple pour les victimes si toutes les universités devaient être assujetties aux mêmes règles?

Mme David : Écoutez, la politique que nous leur demandons, qui est prévue dans la loi, qu'ils aient toutes une politique avec énormément de balises, dans le fond, les balises vont toutes être les mêmes pour toutes les universités et les collèges.

Mme Porter (Isabelle) : Mais je vous donne un exemple. Un des points qui était ressorti à l'époque des dénonciations, c'était que, dans un cas de figure où une victime, une jeune femme, une étudiante se fait agresser par son professeur à l'extérieur des terrains de l'université, on ne savait pas, à ce moment-là, si elle devait porter plainte à l'université ou à la police. En quoi est-ce que le projet de loi éclaircit cette question-là?

Mme David : Ça va l'éclaircir énormément parce que, dans la mesure où le projet de loi est adopté et il y a cette mesure que l'on souhaite, et qu'on le demande, d'avoir un code de conduite prévu — il faut connaître le milieu universitaire pour comprendre ce que ça veut dire, là, un code de conduite qui est prévu dans une politique — ils sont tenus à suivre ce code de conduite. Ce code de conduite, ils vont devoir le définir, et ce n'est pas si facile que ça de donner des cas de figure pour l'ensemble de la population. Vous avez dit déjà vous-même hors campus, dans le campus, un étudiant...

Alors, on a défini ça de façon assez large pour encadrer les relations intimes dans le cas où il y a une sorte d'autorité académique. Alors, je pense que ça va être assez clair dans le libellé pour que les universités sachent bien se comporter par rapport à ça.

Mme Porter (Isabelle) : Juste pour être certaine d'avoir bien compris, est-ce que ça pourrait vouloir dire que, admettons, dans une université x, le cas de figure qui est l'exemple que j'ai cité, bien là, ça relèverait de la police, alors que dans une université y, il faudrait aller porter plainte du côté de l'université?

Mme David : Bien, je ne suis pas sûre que je saisis bien votre exemple, alors je ne voudrai certainement pas dire oui ou non, police ou pas police. De toute façon, pour tout ce qui concerne cette politique-là et pour tout ce qui se passe dans la société en ce moment, ce n'est pas obligatoire. C'est à la victime de décider comment elle se comporte par rapport à ce qui lui est arrivé.

Alors, ce qui est... je pense que ce à quoi vous vous référez, c'est une partie du projet de loi, seulement une partie du projet de loi, qui est de demander aux universités et aux collèges d'établir un code de déontologie par rapport aux relations intimes. Les universités et les collèges vont devoir le faire si on adopte le projet de loi tel qu'il est donc présenté. Alors, chaque université va pouvoir décider. Ça ne veut pas dire qu'il y a agression sexuelle, une relation intime, ça veut dire qu'on est entre deux adultes consentants, la plupart du temps adultes, on le sait, mais ce que ça veut dire, c'est comment gérer un code de déontologie ou d'éthique qui dit : Dans le cas d'une relation académique avec la personne, dites-nous comment le code devra prévoir comment les gens doivent se comporter par rapport à ça.

M. Pilon-Larose (Hugo) : Bonjour. Hugo Pilon-Larose de *LaPresse*. Sur cette question-là, justement, juste pour bien comprendre, est-ce que le projet de loi ou le code de déontologie, là, qui doit régir les interactions entre deux adultes consentants, là, mais un professeur en position d'autorité et possiblement un étudiant, on peut penser au cas de figure d'un directeur de thèse, par exemple, est-ce que vous prévoyez, par exemple, interdire à un professeur d'université, lui dire : Vous ne pouvez pas avoir de relations intimes avec vos étudiants?

Mme David : Ce qui est prévu dans le projet de loi, c'est de demander à toutes les universités de se définir un code de déontologie écrit qui prévoit un certain nombre de situations, et, en regard d'une situation qui pourrait être dénoncée, il y aurait un code de conduite qui gérerait cette relation-là. C'est-à-dire que, par exemple, le prof doit aller au moins signaler la question; que le directeur de département, le doyen de faculté doit prendre un certain nombre de mesures par rapport à ça. Alors, les cas de figure peuvent être très différents les uns des autres. Alors, il faut faire attention à toutes les questions.

Je répète, on est entre adultes... entre adultes, point, et, après ça, entre adultes consentants, dans la mesure où on parle de relation intime ou amoureuse. On ne parle pas de violence à caractère sexuel, là. Dans ce cas-là, on parle d'un code de déontologie qui pourrait prévoir un mécanisme, par exemple, par lequel ces situations-là qui peuvent exister... alors il faut faire attention à la question des adultes consentants, je le répète, et comment les universités se comportent par rapport à cette relation-là, qu'ils soient dans un mécanisme d'au moins révéler au directeur ou etc.

Alors, moi, je pense que c'est important. Je pense qu'il y a des situations, depuis des décennies, qui ont pu se produire dans toutes sortes de situations. Vous avez donné un exemple de direction de thèse, par exemple. Bien, je pense qu'il peut être sain, en 2017 et pour les années à venir, qu'on puisse avoir un code de déontologie qui réfléchit à ces questions-là et qui permet de pouvoir avoir des mesures qui sont appliquées, j'oserais dire, au cas par cas dans les universités.

M. Pilon-Larose (Hugo) : Mais que le minimum, ce soit que, dans le fond, ça soit connu, là, que le département soit au courant, là.

Mme David : Bien, il va falloir faire quelque chose par rapport à   a parce que je pense qu'il y a eu plusieurs situations qui ont peut-être bien commencé, mais qui ont moins bien fini.

M. Pilon-Larose (Hugo) : Prévoyez-vous, dans le projet de loi, imposer aux universités, aux cégeps, aux établissements qui sont visés par le projet de loi une façon de comptabiliser les cas de violence sexuelle commune pour qu'on ait accès à des statistiques balis  es?

Mme David : Il y a tout un volet, dans le projet de loi, qui parle de reddition de comptes. Alors, on se comprend, il y a tout un souci d'anonymat quand on parle de ce genre de reddition de comptes. J'ai vécu beaucoup dans le milieu universitaire. J'ai lu beaucoup de rapports des ombudsmans, par exemple, et des rapports qui sont liés à différentes politiques. Dans ce cas-ci, on propose que la reddition de comptes soit obligatoire, aille jusqu'au conseil d'administration.   a ne veut pas dire qu'on donne les noms, les plaintes, etc.   a veut dire qu'il y a un suivi sur, par exemple, le nombre de plaintes et quelles mesures ont pu être prises.

Il faut beaucoup, beaucoup penser au respect aussi des gens qui vont consulter, qui vont dévoiler, qui vont demander de l'aide. Ils ne vont pas là pour se retrouver dans le rapport annuel un an après, nominativement. Mais je pense que c'est important, comme société, que nous puissions évaluer le phénomène, suivre le phénomène et voir si les politiques permettent justement qu'il y ait un bon suivi et qu'il y ait une bonne prise en charge.

M. Pilon-Larose (Hugo) : Et ces personnes-là qui portent plainte — ma dernière question — est-ce qu'elles pourront avoir un suivi concernant la plainte qu'elles ont déposée, à savoir si des sanctions ont été établies contre la personne?

Mme David : C'est tout ça qui va être regard   par rapport à ce qu'on essaie de définir et ce qui a beaucoup été demandé, une sorte de guichet unique pour que les

personnes qui veulent dévoiler quelque chose qui s'est passé puissent avoir un suivi digne de ce nom, puissent avoir été accompagnées. Je ne veux pas entrer dans des cas d'espèce. Il y a plusieurs sortes de cas d'espèce et il y a plusieurs volontés de la part des jeunes ou des moins jeunes qui vont aller rencontrer ces experts-là.

Alors, toute la question... Des fois, souvent même, les jeunes qui vont dénoncer quelque chose qui leur est arrivé ne veulent pas nécessairement que la personne, le nom soit connu ou le nom... Mais si on veut qu'il y ait des mesures académiques... parce que, ça aussi, c'est quelque chose de compliqué, que j'ai moi-même eu l'occasion de vivre et d'avoir à prendre des positions par rapport à ça. C'est des jeunes qui peuvent dire : Bien, moi, je ne peux plus être dans le même groupe de travail que cette autre personne là.

Donc, dans le projet de loi, il est prévu qu'il puisse y avoir des mesures académiques. Ce n'est pas à la tête du directeur de département, du professeur ou du doyen. Il faut que ça soit prévu qu'il puisse y avoir des mesures académiques, par exemple, pour... très rapidement, parce que souvent c'est suivi d'abandon carrément du programme, du cours, y avoir des mesures qui séparent, par exemple, les deux étudiants en question sans que l'étudiante qui va se plaindre, dans ce cas d'espèce, demande qu'il y ait autre chose qui se soit passé.

Mme Richer (Jocelyne) : Bonjour, Mme David. Jocelyne Richer, *La Presse canadienne*.

Toujours sur la question du code de conduite, j'aimerais savoir si... est-ce que ce n'est pas un terrain très miné, comme législateur, d'intervenir dans la vie privée des gens, dans ce qui peut se passer entre deux personnes? Et est-ce que ce ne sera pas le volet de votre projet de loi le plus difficile à faire adopter et à faire appliquer?

Mme David : Bien, écoutez, quand on dit qu'on demande un code de déontologie, ça ne veut pas dire qu'on s'immisce justement dans des cas particuliers. Moi, comme législateur, ce que je demande aux différentes institutions, c'est de réfléchir à cette question de comment se comporter quand telle ou telle situation arrive. Ça ne veut pas dire qu'on empêche la relation, ça ne veut pas dire qu'on empêche telle chose, telle chose, mais il peut y avoir des cas de figure et il y en a eu beaucoup par le passé, où, comme je disais, ça a pu bien commencer, ça a pu moins bien finir, et ça peut être très compliqué quand il y a une relation académique.

Je le répète, ce n'est pas qu'on dit : Il n'y aura plus jamais de relation, d'aucune façon, entre un membre du personnel et un étudiant qui n'ont aucun rapport académique. On parle de situations de relation académique où il peut y avoir, comme disait votre

prédécesseur, une relation d'autorité, entre autres une relation d'évaluation. Alors, qu'il y ait une sorte de mise en situation où le code de déontologie prévoit qu'au moins la situation est comme dite à quelqu'un, ça peut protéger de ce problème qu'on pourrait dire, des fois, de conflit d'intérêts.

Mme Richer (Jocelyne) : Un autre aspect du projet de loi : les initiations. Est-ce que, dans votre esprit, le projet de loi sonne la fin des initiations dégradantes pour les femmes?

Mme David : Alors, je vais prendre l'ensemble de votre phrase, parce que je ne prendrai pas juste le début. Ça ne signe pas la fin des initiations, ça signe la fin des initiations dégradantes pour les femmes ou pour les hommes. Ça, depuis un an, je pense que je l'ai assez dit.

Je pense que cette rentrée automnale a été plus tranquille que l'an dernier. Je pense que les universités se sont... je dis les universités parce que c'est particulièrement là où il y a eu des problèmes, ça se passe différemment dans les collèges puisqu'il y a des étudiants mineurs. Je pense que ça s'est bien passé et que les étudiants, les associations étudiantes, ils sont là pour en témoigner, ont pris très au sérieux, ainsi que les directions d'établissement aussi, comment se comporter, avoir des contrats, avoir des scénarios prévus d'avance et faire en sorte que, s'il se passe quelque chose, il y ait tout de suite des mécanismes prévus.

Nous allons encore plus loin avec ce projet de loi, parce qu'il y a un rapport qui a même été soumis par *Sans oui, c'est non!* le 21 août, qui donnait des pistes extrêmement intéressantes, que, ma foi, je pense, la plupart des universités ont déjà mises en pratique. Mais nous voulons le prévoir dans cette politique pour qu'il n'y ait plus de possibilité de se soustraire à une sorte de rigueur et de prévisibilité de comment ça doit se passer, des vigiles, des mesures qui sont vraiment importantes. Est-ce qu'on va réussir tout le temps? On ne peut pas être partout tout le temps pour regarder toutes les interactions, mais on peut faire le maximum aussi pour prévenir ça.

Mme Richer (Jocelyne) : En terminant, est-ce que, comme ministre de la Condition féminine, vous songez à partir de ce projet de loi là pour l'élargir à d'autres sphères de la société?

Mme David : Bien, écoutez, votre question est tellement pertinente qu'elle m'occupe beaucoup, personnellement, depuis, comme par hasard, en fait, que j'ai les deux fonctions et qu'il arrive ce qui arrive en ce moment dans la société en général. J'ai parlé d'un ouragan social, je ne pense pas exagérer en ayant utilisé ce terme-là.

Il y a plusieurs milieux qui vivent toutes sortes de situations ou même nous appellent pour dire : Comment je peux intervenir? Et les questions sont étonnamment les mêmes que celles qui m'ont occupée depuis an pour les collèges et les universités. Les questions : Comment on gère deux employés? Comment on gère... Parce que, là, plusieurs, plusieurs victimes parlent à leurs employeurs ou disent : Moi, il m'est arrivé telle chose, telle chose, telle chose. Et je pense qu'on a un travail à faire de ce côté-là.

C'est en ce sens que j'ai annoncé un forum avant Noël, donc demain matin, au sens large, avant Noël, parce qu'il faut regarder l'ensemble de ces questions-là. Est-ce que j'ai un peu de pratique par rapport à   a? Bien,   coutez, le destin a fait que oui. Je pense qu'il y a beaucoup de points en commun. Il y a évidemment des points différents. On ne parlera pas de mesures académiques et tout ça, mais je pense qu'on doit mettre ensemble les milieux de prévention, sensibilisation ou les enjeux de prévention et de sensibilisation, les enjeux d'intervention, de dévoilement et d'accompagnement, les enjeux de la police, comment ils se font accompagner et les enjeux judiciaires dont on dit qu'il y a vraiment peut-être des choses à améliorer.

Alors, déjà, mettre ces milieux-là ensemble, se préparer, se parler pour dire : Oui, on en fait, des bonnes choses, oui, il y a eu des... Vraiment, je pense qu'en ce moment il y a une mobilisation, un momentum qu'on n'a jamais eu auparavant. On part de ce qu'on fait puis on dit : Qu'est-ce qu'on peut faire et qu'on doit faire de mieux et de plus?   a serait   a... Si je pouvais donner un titre à mon forum, ça serait ça. On va vraiment réfléchir à quoi mettre en place pour aller plus loin comme société, parce que je pense qu'on est très mal placés pour se fermer les yeux devant ce phénomène-là.

M. Dutrisac (Robert) : Oui, j'aurais une question. Robert Dutrisac, *Le Devoir*. La ministre de la Justice, Stéphanie Vallée, a déjà affirmé qu'elle invitait finalement les femmes victimes d'agression sexuelle à aller se plaindre à la police. Là, si je comprends bien, vous, vous invitez les étudiantes qui seraient victimes de la même chose ou ce que vous appelez la violence sexuelle d'aller se plaindre à l'université plutôt qu'à la police.

Mme David : Attention, là. Attention. On sait que, dans la société, il peut arriver toutes sortes de violences à caractère sexuel qui ne sont pas toutes de l'ordre du criminel ou du pénal, qui peuvent être de l'ordre d'un harcèlement, par exemple, qui... Et il y a énormément de victimes qui disent : Je veux aller en parler, je veux me faire accompagner. Je voudrais, par exemple, dans les collèges et universités, avoir une mesure académique pour faire en sorte que je ne croise pas la personne qui a... bon, qui a fait l'objet, là, de ce dévoilement.   a ne veut pas dire que la victime

elle-même veut aller jusqu'au niveau de la justice et de porter plainte à la police, ce qui ne veut pas dire que... Si elle veut porter plainte, et si c'est vraiment sa motivation, et qu'on l'a bien informée sur toutes les possibilités, à ce moment-là, il est clair qu'il y a des liens et des corridors très bien établis entre... déjà, mais ils vont être encore mieux établis, entre les universités et les collèges et tout l'accompagnement pour aller jusqu'aux services de police.

Les corps de police étaient toujours là dans nos journées sur les violences à caractère sexuel. Ils étaient là et ils expliquaient justement comment faire des ponts très importants. J'étais dans un CALACS cette semaine, je parlais avec les femmes, et il y a tout ce continuum. Il y a de la prévention, sensibilisation, ils sont en demande beaucoup, mais il y a aussi cet accompagnement pendant le processus judiciaire. Ça sera toujours une victime qui va décider, là, si elle veut ou pas aller jusque là. Mais je ne suis pas en train de dire que, parce qu'on met des mesures en place pour accompagner les étudiantes dans... ou n'importe qui qui va porter plainte, dans une université ou un collège, qu'on ne veut pas qu'ils aillent en justice. Pas du tout, au contraire, mais les deux cas de figure sont tout à fait possibles.

M. Dutrisac (Robert) : Donc, c'est une alternative, là.

Mme David : Absolument.

M. Dutrisac (Robert) : En matière de relations intimes avec les professeurs, quelle est votre position au juste? Est-ce qu'on devrait... Je comprends que vous ne voulez pas interdire ce type de relation là-même quand c'est un directeur de thèse, par exemple. Vous voulez plutôt encadrer ce type de relation là?

Mme David : Bien, je veux... Le mot «encadrer» est probablement le meilleur mot à employer. À partir du moment où c'est clair que ça existe, et que quelqu'un le sait, et qu'il y a une sorte de code de déontologie, bien, écoutez, à ce moment-là, on les laissera se comporter selon ce que le code de déontologie peut prévoir.

Mais ce qui est important, c'est, je pense, de protéger la personne qui est en position elle-même de se faire évaluer par l'autre personne. C'est ça, le coeur du problème, tu te fais évaluer. Puis probablement vous avez tous en tête quelque chose, quelqu'un, une situation qui ressemble à ce que je décris. Je pense qu'au lieu de se fermer les yeux là-dessus, tout en respectant la question des adultes consentants, il faut avoir une réflexion là-dessus, et je pense que les universités sont rendues là, et j'ai bon espoir que nous allons pouvoir avoir des discussions fort intéressantes au moment du...

M. Dutrisac (Robert) : Donc, on pourrait donc interdire l'évaluation?

Mme David : Écoutez, je veux que les universités réfléchissent à ça. On va en parler pendant le projet de loi, on va en discuter, mais je ne voulais pas passer sous silence cet aspect-là parce que, pour moi, c'est un aspect qui est important, qui est un aspect qui existe depuis de nombreuses années, et je veux faire en sorte qu'on ait des façons de réfléchir à ça.

M. Gagnon (Marc-André) : Bonjour, Mme la ministre. Marc-André Gagnon du *Journal de Québec*. Vous avez parlé tout à l'heure du sentiment d'urgence. On se rappelle que, bon, vous vous êtes lancée dans ce projet de loi là après ce qui s'est passé à l'Université Laval notamment. Est-ce que toutes les dénonciations des derniers jours ont eu pour effet comme d'accélérer le dépôt, cette semaine, de ce projet de loi là?

Mme David : Écoutez, non, on était prêts. On était prêts.   a ne se fait pas en deux jours, je peux vous dire ça, des projets de loi comme ça. Il y a de nombreuses étapes.

Est-ce que ça tombe à un moment pertinent pour la société? C'est clair que c'est oui, la réponse.   a fait un an qu'on travaille. On a fait les choses rigoureusement les unes après les autres. On se retrouve, un an après, presque jour pour jour, on dépose le projet de loi. Arrive en même temps, là, ces... Je peux bien penser que j'ai du pouvoir, mais pas jusqu'au point de penser que tout ce qui est arrivé à partir de l'Ouest américain et tout ce qui s'en est suivi... bon, c'est sûr qu'on est dans la même thématique et ça peut donner encore plus de momentum et de pouvoir à ce projet de loi là, ce qui n'empêche pas qu'il y a d'autres considérations dans l'ensemble de la société aussi.

M. Gagnon (Marc-André) : Quand vous parlez d'infrastructures, je ne peux pas faire autrement, encore une fois, que de repenser à l'exemple de l'Université Laval où, après les   v  nements...

Mme David : Oui, oui, vous avez raison.

M. Gagnon (Marc-André) : ...on a installé des caméras. Or, tout ça demande de l'argent. Est-ce qu'il y aura plus de financement pour les universités pour financer...

Mme David : On a même annoncé, lors du dépôt de la stratégie, 23 millions de dollars. Entre autres, ça va comprendre, et on a réfléchi à cette question, des infrastructures. Et on a ce qu'on appelle un plan quinquennal d'immobilisation et, dans le PQI, on peut mettre de l'argent pour sécuriser un certain nombre de lieux.

Nous avons eu — plusieurs assistaient aux journées — nous avons eu des témoignages vraiment au niveau de la sécurité.

Par ailleurs, plusieurs vont dire : Oui, oui, oui, mais ne mettez pas tout seulement sur la sécurité puis tout est réglé. Puis les gens ont bien raison de dire ça, mais il y a aussi des facteurs de sécurité qu'on ne doit pas ignorer, et l'argent est au rendez-vous.

M. Gagnon (Marc-André) : O.K. Donc, vous dites, si je reviens à ma première question, que vous étiez prête à procéder avec le dépôt de ce projet de loi là. Donc, je comprends qu'il a été travaillé. Mais, s'il revient aux universités elles-mêmes de définir leur code de déontologie, on risque de se retrouver dans une situation où il y a un peu de cas par cas et on risque de vous reprocher de déposer un projet de loi qui, au fond, est peut-être une coquille vide, si c'est du cas par cas.

Mme David : Bien là, c'est parce que vous pensez que le code de déontologie, c'est 100 % du projet de loi. C'est une partie, somme toute, assez marginale du projet de loi. L'ensemble du projet de loi, c'est la politique où je vous ai énuméré de façon très détaillée — je pourrais le relire, mais ça serait un peu long, le projet de loi est à votre disposition — toutes les mesures qui vont être exigées, si le projet de loi est accepté, dans cette politique. Et il y en a beaucoup, beaucoup, beaucoup.

Alors, c'est loin d'être juste le rapport dit professeur-étudiant. C'est une partie, ça. L'immense partie, c'est d'avoir une politique qui va définir les mesures, la formation, la sensibilisation, les initiations, le guichet unique, les sanctions, etc., les mesures académiques, la sécurité, la reddition de comptes annuelle, etc. C'est tout ça. Alors, moi, je pense que c'est un projet de loi sans précédent pour donner et définir comment les collèges, les universités vont pouvoir se comporter par rapport à cette situation-là.

Le Modérateur : Merci à tous.

Mme David : Merci beaucoup.

(Fin à 12 h 8)

Participants

- [David, Hélène](#)
-

Document(s) associé(s)

- [Vidéo](#)

Contenu de la politique type

Proposition du Québec	Loi de l'Ontario Loi sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels (en soutien aux survivants et en opposition à la violence et au harcèlement sexuels) 2. (1) Tous les collèges ou universités visés au paragraphe 17 (2) de la Loi veillent à ce que leur politique en matière de violence sexuelle :	Loi sur Manitoba La Loi sur la sensibilisation et la prévention en matière de violence à caractère sexuel	Université Concordia	Université McGill
	CONTENU			
- Définition des termes		<p>- Définition de acte de violence à caractère sexuel et de violence à caractère sexuel</p> <p>elle favorise la sensibilisation à la violence à caractère sexuel, y compris celle commise par le biais des médias sociaux ou d'autres formes de communication numérique;</p> <p>elle traite de questions liées au consentement entre personnes se livrant à des activités sexuelles;</p> <p>elle comporte des dispositions portant sur la prévention et le signalement des actes de violence à caractère sexuel;</p> <p>elle prévoit de la formation portant sur la violence à caractère sexuel;</p> <p>elle prévoit un mécanisme de plainte et d'intervention en matière de violence à caractère sexuel.</p>		Définitions

<p>- Définition des rôles et responsabilités de l'administration de l'établissement, ainsi que de tout membre du personnel, des représentants des associations étudiantes reconnues, etc.</p>		<p>En conformité avec le présent article, le conseil (des gouverneurs, d'administration, etc.) adopte et met en œuvre, pour son établissement, une politique répondant aux critères</p>	<p>Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle</p> <p>Le Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle a pour mission de fournir un soutien et d'intervenir en cas de violence à caractère sexuel ainsi que de coordonner les initiatives d'information, de sensibilisation et de communication destinées à la communauté au sujet de la violence à caractère sexuel, comme le précise la présente politique.</p> <p>En outre, le centre conserve pour l'Université des statistiques anonymes et des dossiers liés aux cas d'agression sexuelle qu'il traite en vertu de la présente politique.</p>	
<p>- Obligation d'agir des établissements lors de la déclaration d'un incident de violence à caractère sexuel;</p>	<p>b) fournisse des renseignements concernant les mesures de soutien et les services qu'offre la collectivité aux étudiants touchés par la violence sexuelle;</p>	<p>relativement à toute politique en matière de violence à caractère sexuel qu'un établissement visé par l'article 2.2 est tenu d'adopter et de mettre en œuvre :</p> <p>régir le contenu de la politique et les questions dont elle doit traiter,</p> <p>régir la mise à jour de la politique, notamment la marche à suivre et les consultations qui doivent avoir lieu,</p>	<p>Tout membre du personnel ou du corps professoral averti d'un cas de violence à caractère sexuel est invité à communiquer avec le centre afin de</p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 	<p>Objectifs</p>

		<p>régir les modalités de temps et autres quant à la publication des activités entreprises et des résultats obtenus dans le cadre de la politique;</p> <p>c) prendre toute autre mesure qu'il estime nécessaire ou utile à l'application de la présente loi.</p>	<p>consulter le coordonnateur du centre sur la manière d'aider le survivant ou la victime, ou l'endroit vers lequel l'aiguiller (de façon anonyme ou avec son consentement);</p> <ul style="list-style-type: none"> • rendre compte de l'interaction ou de la rencontre avec le survivant ou la victime . 	
<p>- Règlements sur les activités sociales;</p> <p>-</p>	<p>informe les étudiants que le collège ou l'université offrira des mesures d'accommodement pour tenir compte des besoins des étudiants touchés par la violence sexuelle et indique le fonctionnaire, le bureau ou le département précis à contacter au collège ou à l'université pour obtenir ces mesures;</p>		<p>Confidentialité Le maintien de la confidentialité est vital afin de créer un milieu et une culture où les survivants et les victimes se sentent suffisamment en sécurité pour divulguer leur situation et chercher à obtenir du soutien et des accommodements. Il existe cependant des limites à la confidentialité qui peut être assurée, par exemple lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> • on estime qu'une personne est sur le point de se faire du mal ou de faire du mal à autrui; 	<p>Éducation et sensibilisation : L'Université doit prendre des mesures proactives et visibles pour fournir éducation, lignes directrices et information sur la violence sexuelle et ses diverses répercussions par divers moyens, dont :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. des campagnes d'information partout sur ses campus; b. des séances de formation et d'information à divers endroits où le personnel enseignant, les employés et les étudiants travaillent, vivent et apprennent, en collaboration avec les divers services des campus; <p>Etc.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> des preuves de violence à caractère sexuel sont disponibles dans le domaine public (ex. : vidéo diffusée dans les médias sociaux); la loi exige qu'une situation soit dénoncée ou qu'une mesure soit prise (ex. : citation à comparaître, mineur en danger); 	
<p>- Procédure prévue relative aux signalements, plaintes et interventions;</p> <p>-</p>	<p>a) fournisse des renseignements concernant les mesures de soutien et les services qu'offre le collège ou l'université aux étudiants touchés par la violence sexuelle et indique le fonctionnaire, le bureau ou le département précis à contacter au collège ou à l'université pour obtenir ces mesures de soutien et ces services;</p> <p>d) informe les étudiants qu'ils ne sont pas tenus de signaler les incidents de violence sexuelle ou de déposer une plainte pour violence sexuelle conformément à la marche à suivre visée à la disposition 1 du paragraphe (2) pour obtenir les mesures de soutien et les services visés à l'alinéa a) ou les mesures d'accommodement visées à l'alinéa c);</p>		<p>Information, sensibilisation et communication</p> <p>L'Université s'engage à promouvoir un milieu d'apprentissage et de travail sécuritaire pour ses étudiants, ses professeurs, son personnel et ses visiteurs. L'Université s'efforcera d'éliminer la violence à caractère sexuel par la mise en place de matériel d'information et de programmes de sensibilisation offerts à longueur d'année aux étudiants, aux professeurs et au personnel</p>	<p>4</p> <p>l'Association des employé(e)s de recherche de l'Université McGill (AMURE), l'Association des employés occasionnels de l'Université McGill (AMUSE), l'Association des professeurs et bibliothécaires de l'Université McGill, l'Association accréditée du personnel non enseignant de l'Université McGill (MUNACA), l'Association du personnel non enseignant de l'Université McGill (MUNASA), le Syndicat des chargé(es) de cours et instructeur(trices) de McGill et l'Union des employés et employées de service; et</p> <p>h. la révision des responsabilités en matière de réaction aux signalements, notamment</p>

				<p>afin de s'assurer que les agents disciplinaires affectés aux cas de violence sexuelle ont reçu une formation appropriée.</p> <p>Éducation et sensibilisation</p> <p>8.</p> <p>L'Université doit prendre des mesures proactives et visibles pour fournir éducation, lignes directrices et information sur la violence sexuelle et ses diverses répercussions par divers moyens, dont :</p> <p>a. des campagnes d'information partout sur ses campus;</p> <p>b. des séances de formation et d'information à divers endroits où le personnel enseignant, les employés et les étudiants travaillent, vivent et apprennent, en collaboration avec les divers services des campus;</p> <p>c. un site Web consacré à la violence sexuelle, qui comprend de l'information sur la nature de la violence sexuelle, les ressources offertes à l'Université et ailleurs qui peuvent intéresser les survivants et ceux qui leur viennent en aide ainsi que sur les modalités de divulgation et de signalement;</p> <p>etc.</p>
--	--	--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> - Mesures de prévention et de sécurité - 	<p>1. La marche à suivre par les personnes qui désirent signaler des incidents de violence sexuelle ou déposer une plainte pour violence sexuelle, notamment le fonctionnaire, le bureau ou le département précis auprès duquel l'incident doit être signalé ou la plainte déposée.</p>			<p>Intervention relative à une divulgation L'Université doit appuyer les survivants, peu importe le moment ou le lieu où s'est produit l'incident de violence sexuelle. Lorsqu'il intervient à la suite d'une divulgation, le membre du Bureau d'intervention, de soutien et d'éducation contre la violence sexuelle doit mettre en œuvre tous les efforts raisonnables en vue d'effectuer les tâches suivantes, au besoin, dans la perspective d'informer le survivant et de lui donner des moyens d'agir</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Activités de formation obligatoires et les personnes visées par celles-ci; - 	<p>2. Des exemples des mesures pouvant être mises en œuvre afin de protéger les personnes qui signalent un incident de violence sexuelle ou déposent une plainte pour violence sexuelle contre les représailles et les menaces de représailles.</p>			<p>Intervention relative à un signalement : procédures, etc.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Sanctions; - 	<p>3. Le processus utilisé pour décider si un incident ou une plainte de violence sexuelle doit faire l'objet d'une enquête par le collège ou l'université.</p>			<p>Mesures Immédiates : Après avoir pris connaissance d'une divulgation ou d'un signalement, l'autorité appropriée de l'Université consulte le survivant et entreprend une évaluation initiale du risque, puis définit et met en œuvre des mesures raisonnables immédiates en</p>

				vue de protéger et de soutenir le survivant et la communauté universitaire conformément aux politiques, aux règlements et aux conventions collectives de l'Université McGill ainsi qu'aux lois du Québec.
- L'adoption ou l'adaptation d'un code de conduite afin d'y inclure la notion de violence à caractère sexuel, et encadrant notamment les relations d'un membre du personnel en situation d'autorité avec une ou un étudiant.	4. Une mention indiquant que la victime peut choisir de ne pas demander au collège ou à l'université de mener une enquête et, si une enquête est menée, qu'elle a le droit de ne pas y participer.			7 Équité procédurale
	5. Les processus d'enquête et de prise de décision qui s'appliqueront au sein du collège ou de l'université si un incident ou une plainte de violence sexuelle fait l'objet d'une enquête.			Étude sur la violence sexuelle à l'Université McGill : dans le cadre de cette étude, des initiatives seront prises en vue de mobiliser des personnes qui ont une expérience pratique des processus de divulgation ou de signalement ainsi que des personnes et des groupes qui possèdent l'expérience et les connaissances appropriées en la matière.

	6. Les fonctionnaires, les bureaux ou les départements précis qui seront appelés à intervenir à chaque étape des processus d'enquête et de prise de décision.			Rapport bisannuel au Sénat : Le vice-principal exécutif dépose un rapport bisannuel au Sénat sur la mise en œuvre et l'application de la présente politique. Ce rapport contient des données sur le nombre de divulgations et de signalements reçus au cours de la période couverte par le rapport et sur les mesures adoptées en vue de l'atteinte des objectifs de prévention et d'éducation de la présente politique.
	7. Une description des éléments d'équité procédurale qui feront partie des processus d'enquête et de prise de décision.			Révision de la politique : Une révision triennale de la présente politique est confiée à un groupe de travail dirigé par le vice-principal exécutif (ou son délégué) et composé d'un représentant de chacune des entités. Cette révision comprend une évaluation de l'efficacité des mesures éducatives établies dans la présente politique, de même que des recommandations visant leur amélioration.
	8. Une description du droit que peuvent avoir les participants de se faire représenter par un avocat ou autre, ou de se faire accompagner			

	par une autre personne, au cours des processus d'enquête et de prise de décision.			
	9. Des exemples des mesures provisoires pouvant être mises en oeuvre dans le cadre d'une enquête ou de la prise d'une décision relative à un incident ou à une plainte.			
	10. Des exemples des décisions pouvant être prises et des mesures pouvant être imposées à l'issue d'une enquête relative à un incident ou à une plainte.			
	11. Les mesures qui seront mises en oeuvre pour assurer la protection et la confidentialité des renseignements personnels sur les personnes intervenant dans le cadre de l'enquête sur un incident ou une plainte.			
	12. Une description des processus d'appel qui peuvent être disponibles relativement aux décisions prises à l'issue du processus d'enquête.			
	13. Les rôles et responsabilités des cadres supérieurs, des étudiants, du corps professoral, des autres employés, des entrepreneurs, et des témoins lorsque des incidents ou des plaintes de violence sexuelle sont portés à leur connaissance.			
	Élaboration et approbation			
	a) établissent un processus, en consultation avec des représentants des conseils des étudiants élus du collège ou de l'université, pour la présentation et la prise en compte des observations d'un vaste éventail d'étudiants concernant la politique en matière de violence sexuelle du collège ou de l'université;	<p>la politique est élaborée en consultation avec les étudiants, son contenu tient compte des facteurs culturels et reflète les perspectives des personnes les plus vulnérables à la violence à caractère sexuel et l'accès à cette politique est facile, tant pour les étudiants que pour les autres personnes liées à l'établissement;</p> <p>les étudiants et les personnes liées à l'établissement sont informés des services et des mécanismes mis en place dans le cadre de la politique afin de prévenir la violence à caractère sexuel et d'y faire face;</p>	<p>L'Université invite les étudiants, les professeurs et le personnel à revoir régulièrement</p> <p>Responsabilité et révision de la présente politique</p> <p>La responsabilité générale de la mise en oeuvre de la présente politique et de l'apport de modifications à celle-ci revient au vice-recteur exécutif délégué aux affaires</p>	

		<p>les activités que l'établissement entreprend dans le cadre de la politique, de même que les résultats obtenus, sont communiqués au public;</p> <p>la politique et les activités connexes de l'établissement sont conformes aux règlements pris en application de l'alinéa 12b.1).</p>	<p>académiques. La présente politique sera revue par un comité comprenant des représentants du Centre d'aide aux survivantes et survivants d'agression sexuelle, du Service des affaires juridiques, du Bureau des droits et des obligations et des étudiants, et ce, un (1) an après son adoption initiale ; toute recommandation sera alors communiquée au vice-recteur exécutif délégué aux affaires académiques.</p> <p>les politiques, les programmes et les services mis en place au sein de la communauté universitaire et visant à promouvoir un milieu d'apprentissage et de travail sécuritaire.</p>	
	<p>b) suivent le processus au moment de l'élaboration de leur politique en matière de violence sexuelle et à chaque fois que celle-ci est examinée ou modifiée.</p>	<p>En consultation avec les étudiants, le conseil procède à l'examen complet de sa politique en matière de violence à caractère sexuel au plus tard cinq ans après son adoption et une fois tous les cinq ans par la suite.</p>		
	<p>Les collèges ou universités visés au paragraphe 17 (2) de la Loi ne doivent adopter, mettre en oeuvre ou modifier une politique en matière de violence sexuelle que si la politique ou les modifications ont été approuvées par le conseil d'administration du collège ou de l'université ou, s'il y a lieu, par le sénat ou le conseil des études de l'université.</p>			
	<p>Malgré le paragraphe (2), le conseil d'administration du collège ou de l'université</p>			

	<p>peut autoriser un fonctionnaire de ces derniers à mettre à jour, en fonction des besoins, les renseignements suivants dans la politique en matière de violence sexuelle du collège ou de l'université :</p> <p>Les mesures de soutien et les services qu'offre le collège ou l'université, ou la collectivité.</p> <p>Les fonctionnaires, les bureaux et les départements du collège ou de l'université visés aux alinéas 2 (1) a) et c) et aux dispositions 1 et 6 du paragraphe 2 (2).</p> <p>(4) La mise à jour visée au paragraphe (3) ne constitue par une modification de la politique pour l'application des paragraphes (1) et (2)</p>			
	Publication			
	Tous les collèges ou universités visés au paragraphe 17 (2) de la Loi publient leur politique en matière de violence sexuelle ainsi qu'une description du processus de présentation des observations par les étudiants établi en application de l'alinéa 3 (1) a) sur leur site Web et mettent une copie de la politique à la disposition de quiconque en fait la demande.			
	Formation			
	<p>Tous les collèges ou universités visés au paragraphe 17 (2) de la Loi fournissent une formation au sujet de leur politique en matière de violence sexuelle aux personnes suivantes ou la mettent à leur disposition :</p> <p>Les membres du conseil d'administration de l'université ou du collège, et les autres cadres supérieurs.</p>			

	<p>Le corps professoral, les membres du personnel, les autres employés et les entrepreneurs du collège ou de l'université.</p> <p>Les étudiants inscrits au collège ou à l'université.</p>			
	<p>La formation porte notamment sur la marche à suivre établie par le collège ou l'université pour répondre et remédier aux incidents et aux plaintes de violence sexuelle, y compris les éléments énoncés au paragraphe 2 (2).</p>			

- Définition des rôles et responsabilités de l'administration de l'établissement, ainsi que de tout membre du personnel, des représentants des associations étudiantes reconnues, etc.
- Obligation d'agir des établissements lors de la déclaration d'un incident de violence à caractère sexuel;
- Règlements sur les activités sociales;
- Procédure prévue relative aux signalements, aux plaintes et aux interventions;
- Mesures de prévention et de sécurité
- Activités de formation obligatoires et les personnes visées par celles-ci;
- Sanctions;
- L'adoption ou l'adaptation d'un code de conduite afin d'y inclure la notion de violence à caractère sexuel, et encadrant notamment les relations amoureuses d'un membre du personnel en situation d'autorité avec une ou un étudiant.

Mécanismes ou politiques déjà en place ou en voie de l'être dans les établissements universitaires québécois

UNIVERSITÉS	Existence d'un Comité de gouvernance et d'éthique (oui / non)	Nbre de membres au Comité de gouv. et d'éthique		Existence d'un Ombudsman (protecteur universitaire) oui / non	Indépendance de l'Ombudsman (protecteur universitaire) Relève du CA oui / non	Existence de comité(s) d'éthique sur la recherche	Existence d'un bureau de la prévention, de la sûreté ou de la sécurité - préciser	Existence d'une politique de divulgation d'actes répréhensibles oui - hyperlien / non	Existence d'une politique / règlement / directive sur les conflits d'intérêts des employés oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement disciplinaire (ou code de conduite ou code des droits et responsabilités) visant les employés oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement disciplinaire (ou code de conduite ou code des droits et responsabilités) visant le personnel enseignant oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement disciplinaire (ou code de conduite ou code des droits et responsabilités) visant les étudiants oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement / politique / directive sur le plagiat / intégrité / probité intellectuelle incluant la recherche oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement / politique / directives spécifiques sur le harcèlement	Existence d'un bureau dédié à la gestion des plaintes / signalement en matière de harcèlement	
		Membres internes	Membres externes													
Université Bishop's	oui	3	3	oui	oui, il est indépendant; nommé par le principal sur recommandation d'un comité du sénat composé de deux profs, deux étudiants et un membre nommé par le principal	oui - Research Ethics Board	oui		oui - http://www.ubishops.ca/wp-content/uploads/Revised_Policy-April_2015.pdf		oui - http://www3.ubishops.ca/fileadmin/bishops_documents/admin_governance/u_policies/Responsibilities%20Of%20The%20Academic%20Staff%20to%20Students.pdf	oui - http://www.ubishops.ca/wp-content/uploads/Code-of-Student-Conduct.pdf	oui - http://www.ubishops.ca/wp-content/uploads/Revised_Policy-April_2015.pdf	oui	Secrétariat général	
Université Concordia	oui	2	7	oui	oui	oui	oui	oui - http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/BD-4.pdf	oui - http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/BD-4.pdf	oui - http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/BD-3.pdf	oui - http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/BD-3.pdf	oui - http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/BD-3.pdf	oui - http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/BD-3.pdf	oui - http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/BD-3.pdf	oui - http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/BD-3.pdf	oui
Université Laval	oui	2	3	oui	oui	oui	oui	non	non	non	non	oui - http://www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Reglements/Reglement_disciplinaire.pdf	oui - http://www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Politiques/Politique-oeuvre-autrui-CA-2014-85_01.pdf - http://www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Politiques/Politique_integrite_scientifique_2009-05-20.pdf	https://www.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Reglements/Reglement_pour_prevenir_et_contre_le_harcèlement_a_l_ul_2016-CA-2016_22.pdf	oui - CPIMH	
Université McGill	oui			oui	oui									oui	oui - en révision	
Université de Montréal	oui - Comité de gouvernance	2	3	oui - ombudsman	oui - indépendant - relève du CA	oui	oui - Bureau de la sûreté	non	oui - http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/ser_upload/secretariat/docs/officiels/reglements/administration/adm10_23-reglement-conflits-interets.pdf	non	oui - http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/ens50_30-reglement-disciplinaire-concernant_membres_personnel_enseignant.pdf	oui - http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/egi20_18-reglement-disciplinaire-concernant-etudiants.pdf	oui - http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/ser_upload/secretariat/docs/officiels/reglements/enseignement/ens30_3-reglement-disciplinaire-plagiat-fraude-etudiants.pdf - http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/Rech60_11_Politique_probite_intellectuelle_recherche.pdf	oui - http://secretariatgeneral.umontreal.ca/fileadmin/secretariat/Documents/Reglements/adm10_16-politique-contre-harcèlement.pdf	oui - http://www.harcelement.umontreal.ca/	
HEC Montréal				oui	oui									oui - http://www.hec.ca/direct	non	

* C'est le secrétaire général, mais il n'a aucun droit de vote

** Nous n'avons pas de bureau, mais il existe un comité de santé, sécurité et prévention

*** La politique doit être adoptée sous peu

UNIVERSITÉS	Existence d'un Comité de gouvernance et d'éthique (oui / non)	Nbre de membres au Comité de gouv. et d'éthique		Existence d'un Ombudsman (protecteur universitaire) oui / non	Indépendance de l'Ombudsman (protecteur universitaire) Relève du CA oui / non	Existence de comité(s) d'éthique sur la recherche	Existence d'un bureau de la prévention, de la sûreté ou de la sécurité - préciser	Existence d'une politique de divulgation d'actes répréhensibles oui - hyperlien / non	Existence d'une politique / règlement / directive sur les conflits d'intérêts des employés oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement disciplinaire (ou code de conduite ou code des droits et responsabilités) visant les employés oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement disciplinaire (ou code de conduite ou code des droits et responsabilités) visant le personnel enseignant oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement disciplinaire (ou code de conduite ou code des droits et responsabilités) visant les étudiants oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement / politique / directive sur le plagiat / intégrité / probité intellectuelle incluant la recherche oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement / politique / directives spécifiques sur le harcèlement	Existence d'un bureau dédié à la gestion des plaintes / signalement en matière de harcèlement	
		Membres internes	Membres externes													
Polytechnique Montréal	oui - comité de gouvernance	1	2	oui - ombudsman	oui - relève du CA	oui	oui - Service de la sûreté institutionnelle	non	oui - http://www.polymtl.ca/sg/docs_officiels/1310conf.htm	non	non	oui - http://www.polymtl.ca/sg/docs_officiels/2410reglement.php#p16 ; http://www.polymtl.ca/sg/docs_officiels/2510reglement.php ; http://www.polymtl.ca/sg/docs_officiels/1310droi.htm	oui - http://www.polymtl.ca/sg/docs_officiels/2410reglement.php#p16 ; http://www.polymtl.ca/sg/docs_officiels/1310prob.htm ; http://www.polymtl.ca/sg/docs_officiels/1310integrite.php	oui - règlement contre le harcèlement	c'est le secrétaire général qui est responsable du règlement, mais il n'y a pas de bureau dédié exclusivement	
Université de Sherbrooke	oui	4	2	oui	oui	oui	oui	non	non	non	non	oui	oui	oui	oui	oui
Université du Québec - siège social				non										non		non
École de technologie supérieure	oui	1*	2	non		oui	oui	non	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non
École nationale d'administration publique														oui		non
Institut national de la recherche scientifique	oui	0	3	oui	oui	oui	non	oui, intégré au code d'éthique	oui, intégré au code d'éthique	oui, code d'éthique - http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/ethique/Code_Ethique_INRS_versionfinale.pdf	oui, code d'éthique - http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/ethique/Code_Ethique_INRS_versionfinale.pdf	oui, code d'éthique - http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/ethique/Code_Ethique_INRS_versionfinale.pdf	oui - http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/Reglement2_EtudesSuperieures_VersionFinale.pdf	oui - http://www.inrs.ca/sites/default/files/inrs/politiques_procedures_reglements/Reglement2_EtudesSuperieures_VersionFinale.pdf	oui	
TÉLUQ	oui	2	3	non	s.o.	oui	non	oui - intégré au code d'éthique https://intra.telug.quebec.ca/secgen/_layouts/WordViewer.aspx?id=/secgen/Politiques/Code%20d%E2%80%99C3%A9thique%20et%20de%20d%C3%A9ontologie%20institutionnel.docx&Source=https%3A%2F%2Fintra%2Etelug%2Equebec%2Eca%2Fsecgen%2FPages%2FReglements%5FPolitiques%2Easpx&DefaultItemOpen=1&DefaultItemOpen=1	oui intégré au code d'éthique	oui intégré au code d'éthique	oui intégré au code d'éthique	oui intégré au code d'éthique https://www.google.com/url?q=http://www.telug.ca/site/documents/etudes/charte_d_es_etudiants.pdf&sa=U&ved=0ahUKEwi-5cSm0M7RAhXi3YMkHVq4BT0QFggFMAA&client=internal-cse&usq=AFOjCNE4PvRzQiBLQnVCPZdxgBgK3dn7nQ et règlement Fraude, plagiat et comportement répréhensible	oui - http://www.telug.ca/site/documents/universite/plagiat_fraude.pdf et http://www.telug.ca/site/documents/universite/politique_relative_integrite_recherche.pdf	oui - https://intra.telug.quebec.ca/secgen/_layouts/WordViewer.aspx?id=/secgen/Politiques/Civilit%C3%A9%20et%20pr%C3%A9vention%20de%20la%20violence,%20de%20la%20discrimination%20et%20du%20harc%C3%A8lement%20au%20travail.docx&Source=https%3A%2F%2Fintra%2Etelug%2Equebec%2Eca%2Fsecgen%2FPages%2FReglements%5FPolitiques%2Easpx&DefaultItemOpen=1&DefaultItemOpen=1	oui	non
Université du Québec à Chicoutimi	Comité d'éthique et de déontologie	2	1	non	s.o.	oui	oui - Bureau de la sécurité	oui - http://www.uqac.ca/direction_services/secretariat_general/manuel/5/215.pdf et http://www.uqac.ca/direction_services/secretariat_general/manuel/5/219.pdf	oui - http://www.uqac.ca/direction_services/secretariat_general/manuel/9/211.pdf	oui - http://www.uqac.ca/direction_services/secretariat_general/manuel/9/192.pdf	oui - http://www.uqac.ca/direction_services/secretariat_general/manuel/9/192.pdf	oui - http://www.uqac.ca/direction_services/secretariat_general/manuel/3/125.pdf	oui - http://www.uqac.ca/direction_services/secretariat_general/manuel/3/125.pdf	oui	oui	
Université du Québec à Montréal	Comité d'éthique	1	2	oui - ombudsman	oui - indépendant - relève du CA	oui	oui - Service de la prévention et de la sécurité	non	oui - http://www.instances.uqam.ca/ReglementsPolitiques/Documents/Documents/Politique_no_18.pdf	non	non	oui - http://www.instances.uqam.ca/ReglementsPolitiques/Documents/Pages/CharteDroitsResponsabilitesEtudiants.aspx	oui - http://www.instances.uqam.ca/ReglementsPolitiques/Documents/Pages/Politiqueno36.aspx	oui - http://www.instances.uqam.ca/ReglementsPolitiques/Documents/Pages/Politiqueno16.aspx et http://www.instances.uqam.ca/ReglementsPolitiques/Documents/Pages/Politiqueno42.aspx	oui	

* C'est le secrétaire général, mais il n'a aucun droit de vote

** Nous n'avons pas de bureau, mais il existe un comité de santé, sécurité et prévention

*** La politique doit être adoptée sous peu

UNIVERSITÉS	Existence d'un Comité de gouvernance et d'éthique (oui / non)	Nbre de membres au Comité de gouv. et d'éthique		Existence d'un Ombudsman (protecteur universitaire) oui / non	Indépendance de l'Ombudsman (protecteur universitaire) Relève du CA oui / non	Existence de comité(s) d'éthique sur la recherche	Existence d'un bureau de la prévention, de la sûreté ou de la sécurité - préciser	Existence d'une politique de divulgation d'actes répréhensibles oui - hyperlien / non	Existence d'une politique / règlement / directive sur les conflits d'intérêts des employés oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement disciplinaire (ou code de conduite ou code des droits et responsabilités) visant les employés oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement disciplinaire (ou code de conduite ou code des droits et responsabilités) visant le personnel enseignant oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement disciplinaire (ou code de conduite ou code des droits et responsabilités) visant les étudiants oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement / politique / directive sur le plagiat / intégrité / probité intellectuelle incluant la recherche oui - hyperlien / non	Existence d'un règlement / politique / directives spécifiques sur le harcèlement	Existence d'un bureau dédié à la gestion des plaintes / signalement en matière de harcèlement
		Membres internes	Membres externes												
Université du Québec à Rimouski	oui	2	2	non	s. o.	oui	oui, géré par le Service des terrains et bâtiments	non	non	non	non	non	Politique sur l'intégrité en recherche et création et sur les conflits d'intérêts et politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle et Règlmets 5 et 6 de l'UQAR	oui - http://www.uqar.ca/uqar/universite/a-propos-de-luqar/politiques_et_reglements/politiques_70c3.pdf	non
Université du Québec à Trois-Rivières	oui	4	1	oui	oui	oui	oui - Service de la protection publique	oui - https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/127.pdf - https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/122.pdf	oui - https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/8.pdf	oui**** - https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/122.pdf	oui**** - https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/122.pdf	oui - https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/121.pdf - https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/122.pdf	oui - https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/146.pdf	oui - https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/vrsg/Reglementation/127.pdf	oui
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	oui	2	3	non	s. o.	oui	oui - personnel relève des RH	non	oui - dans le code d'éthique	non	non	non	oui	non	non
Université du Québec en Outaouais	oui - comité d'éthique et de déontologie	1*	3	non	s. o.	oui - http://uqo.ca/ethique	oui**	non	non***	oui - http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/politiques-reglements/codedeconduite.pdf	oui - http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/politiques-reglements/codedeconduite.pdf	oui - http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/politiques-reglements/codedeconduite.pdf	oui - http://uqo.ca/docs/9051-http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/plagiat.pdf - http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/propriete-intellectuelle.pdf	oui - http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/harcèlement.pdf	non, mais une nouvelle structure sera mise en place sous peu

Données révisées le 19 janvier 2017

* C'est le secrétaire général, mais il n'a aucun droit de vote

** Nous n'avons pas de bureau, mais il existe un comité de santé, sécurité et prévention

*** La politique doit être adoptée sous peu

JOURNÉES DE RÉFLEXION

Prévenir et contrer
les violences à caractère sexuel
sur les campus universitaires et
dans les collèges du Québec

DOCUMENT DE
CONSULTATION

**Journées de réflexion
pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel
sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec**

CONTEXTE

À la suite des événements liés à des violences à caractère sexuel survenus dans des établissements d'enseignement supérieur depuis la rentrée scolaire 2016-2017, la ministre responsable de l'Enseignement supérieur, M^{me} Hélène David, a annoncé son intention d'appuyer les établissements afin que le Québec devienne un chef de file en matière :

- de prévention et de sensibilisation;
- de sécurité des personnes;
- de gestion des plaintes liées à des violences à caractère sexuel.

Les établissements étant déjà proactifs en la matière, la ministre les invite à consulter les membres de leur communauté et à soumettre au Ministère le bilan de ces consultations. Elle souhaite également que les associations étudiantes et les syndicats nationaux qui le désirent puissent s'exprimer sur le sujet. Pour atteindre cet objectif, le Ministère fournit quelques questions sur chacun des thèmes privilégiés.

La démarche est prospective et doit permettre, dans le cadre de journées de réflexion regroupant les principaux acteurs de l'enseignement supérieur, de partager les meilleures pratiques et les initiatives les plus porteuses pour l'ensemble des réseaux. À cette fin, la ministre invite les établissements à participer à cinq journées de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec. Celles-ci se dérouleront à l'hiver 2017 à Montréal, Québec, Saguenay, Gatineau et Sherbrooke.

Les trois thèmes évoqués plus haut peuvent être définis et compris de différentes façons. Le Ministère propose, par l'entremise de ce document, certaines définitions qui pourront guider les participants dans leurs réflexions.

THÈME I — PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

Définition : Ensemble des moyens mis en œuvre pour assurer la protection des personnes. Action de faire prendre conscience d'un problème à quelqu'un.

Objectif : Déterminer les meilleures pratiques de prévention des violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et sensibiliser les personnes aux différentes formes que peuvent prendre ces violences.

Questions :

- A. En matière de **prévention** et de **sensibilisation**, quelles seraient les pratiques exemplaires à mettre en place dans les établissements d'enseignement supérieur?

Les étudiantes et étudiants et les autres membres de la communauté doivent s'imprégner d'une culture de consentement dans la plus grande mesure possible. Il est crucial de veiller à ce que des définitions englobantes du harcèlement sexuel et de l'agression soient largement diffusées et comprises. Une formation sur le consentement devrait être obligatoire pour les étudiantes et étudiants universitaires, formation qui devrait être suivie peu de temps après l'entrée à l'université. Les programmes portant sur le consentement devraient être institutionnalisés, et ce, avec un soutien constant de l'université. Le [Rez Project](#) de l'Université McGill semble avoir mis au point un modèle et une formation efficace, où toutes et tous doivent participer à un atelier sur le genre, les identités sexuelles et les agressions sexuelles peu de temps après leurs entrées universitaires. Ce type de formation pourrait être élargi et adapté afin d'être utilisé dans différents types de circonstances.

Au-delà de l'éducation, la prévention peut aussi se traduire par des interventions spécifiques afin de minimiser les risques. Une attention particulière devrait être accordée à des événements sociaux tels que le *frosh*. En plus de former le personnel et les autres leaders à l'intervention en tant que témoins, il est important que le consentement soit un élément primordial et normalisé par tous les personnes participantes, par des démonstrations et des rappels constants, et qu'aucune violation du consentement ne sera toléré.

- B. Quelles seraient les **conditions de succès** de l'implantation de ces pratiques (comment les implanter et qui devrait le faire) ?

Il est important de reconnaître que le problème de la culture du viol est en grande partie lié à la socialisation, et que de profonds changements culturels seront nécessaires pour le régler. Il est donc important que des problèmes sous-jacents soient abordés, tel que le sexisme et la misogynie, ceux-ci contribuant à la culture du viol. Des efforts concertés seront nécessaires afin de briser ces cultures néfastes à plusieurs niveaux, mais les écoles sont un bon point de départ pour y parvenir.

Idéalement, les membres de la communauté doivent se familiariser avec le concept de consentement tout au long de leur éducation et de leur carrière. Par exemple, une formation sur le consentement, adaptée en fonction de l'âge, devrait être offerte à l'école primaire, et ensuite de façon continue durant la scolarité. De cette façon, une personne arrivant à l'université serait déjà familière et confortable avec la pratique du consentement.

Afin de réussir l'éducation et la prévention des agressions sexuelles, il est nécessaire que les leaders soient à l'écoute de ces questions et qu'il y ait une motivation à résoudre ces problèmes. Cela signifie que les administratrices et administrateurs, membres des conseils d'administration et autres dirigeants et dirigeantes de haut niveau des universités et des gouvernements doivent faire preuve de leadership et appuyer publiquement et de façon concrète l'institutionnalisation des programmes pour enseigner le consentement et traiter la problématique des agressions sexuelles.

- C. Quels sont les moyens que vous estimez nécessaires pour que les établissements d'enseignement supérieur du Québec deviennent des chefs de file en matière **de prévention des violences à caractère sexuel** et de **sensibilisation**?

Les institutions doivent allouer des ressources dédiées (tel que le financement ou des espaces de bureau) au personnel et aux programmes, et doivent aussi financer des groupes communautaires et étudiants qui ont déjà une expertise et des expériences sur ces enjeux. Il est important de noter qu'il faut veiller tout particulièrement à ce que les universités déjà défavorisées par le modèle de financement actuel (par exemple, les universités en région) bénéficient d'un soutien suffisant pour soutenir ces programmes spécifiques. Les institutions devraient également appuyer de nouvelles recherches sur les questions liées à la violence sexuelle et au harcèlement, afin de faire avancer les connaissances sur lesquelles les décisions politiques et les programmes sont basées.

L'université doit travailler en collaboration avec les associations étudiantes et la communauté pour implémenter ces programmes, ainsi que pour veiller à ce qu'ils soient efficacement communiqués. De plus, des politiques et lignes directrices devraient être développées et largement diffusées dans les universités afin de soutenir les personnes organisant des événements afin de s'assurer de présenter des activités plus sûrs pour toutes et tous.

THÈME II — SÉCURITÉ DES PERSONNES

Définition : État d'esprit d'une personne qui se sent à l'abri du danger. Actions sur l'environnement physique, social, technologique, politique, économique, organisationnel, etc. qui permettent de créer un tel état.

Objectif : Définir les mesures à prendre pour garantir la sécurité et le sentiment de sécurité des personnes, notamment lors d'activités sociales et dans le cadre des études, et sur les campus en général.

Questions :

- A. Quelles seraient les mesures les plus efficaces pour assurer la **sécurité des personnes**, notamment par rapport à l'environnement physique, lors d'activités sociales et dans le cadre des études?

Afin d'assurer la sécurité sur les campus, nous préconisons une approche de réduction des méfaits, plutôt que d'encourager le maintien de l'ordre sur le campus. Nous appuyons des approches comme celle préconisée par le Syndicat des étudiants et étudiantes de Concordia, la [Safer Spaces Policy](#), qui souhaite aider les gens à être « conscients et conscientes des dynamiques de pouvoir et des facteurs d'accessibilité et à mettre en oeuvre un mécanisme de réduction des méfaits et d'inclusion ». Cela permettrait à la fois « de réduire les risques de violence sexuelle et créer des opportunités d'éducation sur la culture du consentement », et de responsabiliser tous les membres de la communauté universitaire afin d'éliminer le harcèlement, la discrimination et la violence.

Afin de créer un environnement sécuritaire, nous suggérons que les universités évitent d'appeler la police sur leurs campus sauf si une personne de la communauté en fait la demande de façon explicite. Nous soutenons qu'il faut faire en sorte que les campus soient bien éclairés et qu'ils y aient des itinéraires bien définis et des résidences sécuritaires. Il est aussi pertinent d'offrir des services gratuits d'accompagnements des gens dans leurs déplacements. Bien sûr, des efforts doivent aussi être faits afin de retirer les personnes auteures d'agressions sexuelles et de harcèlement des campus, et de s'assurer que des agents et agentes de sécurité et des personnes ressources de genres différents soient disponibles en cas d'incident.

- B. Quelles seraient les **conditions de succès** de l'implantation de ces mesures (comment les implanter et qui devrait le faire)?

Il faut reconnaître que la présence accrue de personnel de sécurité et de surveillance peut avoir des effets préjudiciables, tout particulièrement pour les membres des communautés qui sont déjà hautement à risque de vivre de la violence sexuelle, que ce soit les femmes autochtones, les femmes racialisées et trans et les travailleuses du sexe. Au lieu de cela, l'accent devrait plutôt être mis à bâtir et entretenir des relations positives et solides avec les groupes

communautaires et à créer une culture de consentement et de soutien par les pairs. De plus, les premiers intervenants et premières intervenantes, y compris les agents et agentes de sécurité, doivent comprendre l'importance de bien répondre aux incidents d'agression et de harcèlement.

- C. Quels sont les moyens que vous estimez nécessaires pour que les établissements d'enseignement supérieur du Québec deviennent des chefs de file en matière de **sécurité des personnes**?

Les établissements doivent renforcer leurs relations avec la communauté environnante et les groupes communautaires ainsi que bâtir des partenariats afin de maintenir une collectivité sécuritaire. Sur le campus, une formation doit être offerte aux personnes intervenantes (agents et agentes de sécurité et autres intervenants et intervenantes de première ligne) sur la façon d'interagir avec les personnes survivantes et offrir du support à toute personne ayant subi du harcèlement sexuel ou une agression. Bien évidemment, des ressources doivent être allouées afin d'atteindre ces objectifs.

THÈME III — GESTION DES PLAINTES

Définition : Processus administratif visant le traitement des plaintes reçues.

Objectif : Établir les mesures à prendre pour accueillir les personnes ayant subi des actes de violence à caractère sexuel et traiter leur dossier d'une façon diligente et respectueuse.

Questions :

- A. En matière de **gestion des plaintes ayant pour objet des violences à caractère sexuel**, quelles seraient les mesures les plus efficaces, orientées vers les personnes, qu'il faudrait mettre en place dans les établissements?

Toute procédure de déclaration doit de façon prioritaire assurer la sécurité et le bien-être des survivantes et des survivants, et tout membre de la communauté devrait avoir accès aux ressources et aux personnes de soutien, peu importe l'endroit où s'est produit l'incident, et peu importe si la personne souhaite ou non faire un rapport officiel. Il convient de veiller au respect de la façon dont une personne survivante souhaite s'engager dans un processus de rapport (par exemple, en ce qui concerne la participation des autorités ou non). Les personnes survivantes devraient avoir le droit de divulguer aussi peu ou autant que souhaité, et avoir l'assurance que toute demande de confidentialité sera respectée.

Les ressources et le processus de présentation des rapports doivent être accessibles et bien diffusés, avec les droits et recours possibles pour les personnes survivantes clairement explicités. Les mesures de soutien et les procédures disciplinaires doivent se faire dans des délais raisonnables, et des mesures provisoires afin d'assurer le bien-être d'une personne survivante doivent rapidement être mises en œuvre si nécessaire. Des accommodements académiques, l'accès à des soins de santé physique et psychologique, des arrangements d'hébergement alternatif et des ordonnances de non-contact pour les auteurs sont des exemples de ces mesures.

- B. Quelles seraient les **conditions de succès** de l'implantation de ces pratiques (comment les implanter et qui devrait le faire) ?

Il est primordial que les recours disponibles soient bien connus de toutes et tous et que les renseignements utiles soient faciles à trouver. L'accessibilité des services doit être envisagée, tel que la langue et le style de communication privilégié, l'accessibilité physique, et tout autre besoin. Les personnes qui risquent de vivre du harcèlement sexuel ou une agression, ainsi que les personnes appelées à travailler avec des survivantes et des survivants, doivent aussi avoir une compréhension nuancée des différentes façons de les soutenir.

- C. Quels sont les moyens que vous estimez nécessaires pour que les établissements d'enseignement supérieur du Québec deviennent des exemples en matière de **gestion de ces plaintes**?

Les institutions doivent disposer d'un bureau central et accessible pour gérer les rapports et soutenir les survivantes et survivants, et les informations sur le processus de rapport ou sur l'accès au soutien doit être largement diffusée. De plus, elles doivent veiller à ce que des ressources humaines dévouées soient disponibles, et qu'un survivant ou une survivante ait une personne qui l'accompagne tout au long du processus. Des données devraient être recueillies sur les cas d'agressions sexuelles et de harcèlement afin de mieux cerner la portée du problème.

En ce qui concerne les provinces, il devrait y avoir une loi exigeant que tous les établissements postsecondaires disposent de politiques pro-survivantes et pro-survivants décrivant les ressources et le soutien disponibles. Cette loi devrait prévoir des mécanismes clairs d'imputabilité des administratrices et administrateurs afin de s'assurer que ces politiques soient non seulement complètes mais également mises en oeuvre.

EDUCATION.GOUV.QC.CA

ÉTAT DE LA QUESTION

Le 28 octobre 2016, le gouvernement du Québec rendait publique la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles, 2016-2021. À l'hiver 2017, les cinq journées de réflexion tenues par la ministre responsable de l'Enseignement supérieur ont permis de mobiliser tous les partenaires de l'enseignement supérieur autour d'une vision et d'une action communes pour prévenir et contrer les violences sexuelles, qui se concrétisent dans une stratégie d'intervention et dans un projet de loi. La Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur, 2017-2022, a été dévoilée le 21 août 2017 par la ministre responsable de l'Enseignement supérieur.

Le projet de loi visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur s'applique à tous les établissements d'enseignement supérieur, autant les collèges d'enseignement général et professionnel, les collèges privés et les universités que les écoles gouvernementales et les autres établissements assimilables, comme le Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec, l'Institut de technologie agroalimentaire, l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec, l'École nationale de police du Québec et l'École du Barreau.

Précisons que les conventions et les partenariats que ces établissements peuvent conclure avec d'autres établissements ou organismes à des fins d'enseignement supérieur sont également visés par le projet de loi. Par exemple, l'enseignement collégial dispensé par une école de métier d'art sous l'égide du Cégep Limoilou ou du Cégep du Vieux Montréal sera couvert par la politique visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel que chacun des deux cégeps devra adopter et mettre en application. Il en sera de même pour les écoles de pilotage, notamment, qui sont affiliées à un collège privé ou à un cégep.

Le projet de loi vise à renforcer les actions de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Il définit ce qui doit être entendu par « violence à caractère sexuel » et oblige chaque établissement à adopter une politique spécifique ayant pour objet de prévenir et de contrer les violences à caractère sexuel. Il comprend aussi des dispositions relatives à l'application de la politique et à sa révision, à la reddition de compte et aux mesures de surveillance et de contrôle à appliquer, le cas échéant. Enfin, dans le cas d'un établissement d'enseignement qui ferait défaut de se conformer aux obligations prévues par la loi, la ministre pourra faire exécuter ces obligations aux frais de l'établissement par une personne qu'elle désigne à cette fin.

Le mémoire et le projet de loi joints à la présente doivent être présentés au Conseil des ministres afin que le Projet de loi visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur soit présenté à l'Assemblée nationale.

IMPACTS BUDGÉTAIRES

Le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur accorde une contribution financière totalisant 23 millions de dollars, pour les 5 prochaines années, aux établissements d'enseignement supérieur dans le cadre de la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur, 2017-2022.

CONSULTATION

Le comité interministériel de suivi de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles a été consulté dans le cadre de l'élaboration de la stratégie d'intervention et les préoccupations des ministères et organismes participants ont été prises

en compte. Ce comité est composé de représentants des ministères et organismes suivants : Secrétariat à la condition féminine; Office des personnes handicapées du Québec; ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale; ministère de la Justice; ministère de la Sécurité publique; ministère de la Famille; ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire; ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation; ministère de la Culture et des Communications; Secrétariat à la Jeunesse, ministère de la Santé et des Services sociaux; ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

RECOMMANDATION

Il est recommandé à la ministre de présenter le mémoire et le projet de loi au Conseil des ministres.

À cet effet, le mémoire pour la signature de la ministre est joint à la présente.

DEVELOPMENT OF INSTITUTIONAL POLICIES TO COMPLY WITH THE

ACT TO PREVENT AND FIGHT SEXUAL VIOLENCE IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

WHAT IS SEXUAL VIOLENCE?

Under the Act, sexual violence is defined as "any form of violence committed through sexual practices or by targeting sexuality, including sexual assault.

It also refers to any other misconduct, including that relating to sexual and gender diversity, in such forms as unwanted direct or indirect gestures, comments, behaviours or attitudes with sexual connotations, including by a technological means."

EDUCATIONAL INSTITUTIONS THAT MUST ADOPT A POLICY FOR PREVENTING AND COUNTERING SEXUAL VIOLENCE

- **University-level** educational institutions
- **College-level** educational institutions
- Educational institutions holding a **permit for college-level educational services**

IN ADDITION

- Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
- Institut de technologie agroalimentaire
- Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
- École nationale de police du Québec
- École du Barreau
- Any other educational institution designated by the Minister

MANDATORY GENERAL ELEMENTS

- **Adopted before January 1, 2019**, by the institution's board of governors or by its most senior officer, as the case may be, and **implemented by September 1, 2019, at the latest**
- **Submitted to the Minister** as soon as it is adopted or reviewed (at least once every 5 years)
- **Separate from any other policy** of the institution
- Consideration of **persons at greater risk** of experiencing sexual violence, such as:
 - » persons from sexual or gender minorities
 - » cultural communities or Indigenous communities
 - » foreign students and persons with disabilities
- Creation of a **standing committee** made up of:
 - » students
 - » officers
 - » personnel members
- **Distribution to students** (at the time of admission and at the beginning of each term) and **readily available**

ROLES OF THE COMMITTEE

Develop, review and monitor the policy

Implement a process to ensure that students, officers, staff members and their respective associations and unions are consulted during the policy development or review process.

MANDATORY CONTENT ELEMENTS

-  **Roles and responsibilities**
-  **Prevention and awareness-raising measures**
-  **Mandatory training activities**
-  **Safety measures and infrastructure adjustments**
-  **Rules for social or welcoming activities**
-  **Measures imposed on third persons within the framework of its contractual relations**
-  **Procedures for:**
 - » filing a complaint
 - » reporting an incident
 - » disclosing information to the educational institution
-  **Follow-up of:**
 - » complaints
 - » reports
 - » information received
 - » accommodation measures to protect and limit the impact on studies
-  **Reception, referral, psychosocial and support services**
-  **Actions that must be taken when incidents of sexual violence are reported**
-  **Response times:**
 - » accommodation measures → **7 days maximum**
 - » services to be offered → **7 days maximum**
 - » actions to be taken → **7 days maximum**
 - » handling of complaints → **90 days maximum**
-  **Measures to ensure the confidentiality of the complaints, reports and information received**
-  **Measures governing the communication of the information necessary to ensure a person's safety but which may not include any means to compel a person to keep silent**
-  **Measures to provide protection against reprisals**
-  **Penalties applicable for policy breaches, taking into account their nature, seriousness and repetitive pattern**

CODE OF CONDUCT GOVERNING RELATIONSHIPS

The policy must also include a code of conduct specifying the rules that a person who is in a teaching relationship with or a relationship of authority over a student must comply with if the person has an intimate relationship, such as an amorous or sexual relationship, with the student.

The code of conduct must include a framework aimed at avoiding any situation where such relationships could coexist if such a situation might affect the objectivity and impartiality required in the teaching relationship or relationship of authority or might encourage an abuse of power or sexual violence

PROJET DE LOI

VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

PRÉSENTATION AU CONSEIL DES MINISTRES
PAR M^{ME} HÉLÈNE DAVID

UNE VIOLENCE SEXUELLE C'EST QUOI?

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

En outre, constitue également une violence à caractère sexuel toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, exprimés directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace.

LE PROJET DE LOI S'ADRESSE À QUI?

- Établissements d'enseignement de niveau universitaire
- Établissements d'enseignement de niveau collégial
- Établissements d'enseignement titulaire d'un permis pour des services éducatifs de niveau collégial

S'ADRESSE ÉGALEMENT À...

- Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec
- Institut de technologie agroalimentaire
- Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec
- École nationale de police du Québec
- École du Barreau
- Tout autre établissement d'enseignement désigné par la ministre

FONDEMENTS DU PROJET DE LOI

ART 3: TOUT ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT DOIT ÉTABLIR UNE POLITIQUE QUI A POUR OBJECTIF DE PRÉVENIR ET DE LUTTER CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL QUI PRÉVOIT :



Rôles et responsabilités



Mise en place de mesures de prévention et de sensibilisation



Activités de formation obligatoires



Mesures de sécurité et ajustements aux infrastructures



Règles d'encadrement pour les activités sociales ou d'accueil organisées



Modalités

Formuler une plainte • Effectuer un signalement • Fournir des renseignements à l'établissement d'enseignement



Suivi

Plaintes • Signalements • Renseignements reçus

Mesures de protection et pour limiter les impacts sur les études



Offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes



Actions à prendre lorsqu'il y a prise de connaissance d'une violence à caractère sexuel



Délais d'intervention applicables aux actions à entreprendre lorsqu'une violence à caractère sexuel est portée



Mesures de confidentialité pour les plaintes, les signalements et les renseignements reçus



Sanctions applicables en cas de manquements à la politique en tenant compte de leur nature, leur gravité et leur caractère répétitif

+ CODE DE CONDUITE POUR L'ENCADREMENT DES RELATIONS

La politique doit également prévoir un **code de conduite visant notamment à encadrer les liens intimes, amoureux ou sexuels** qui peuvent s'établir entre les étudiants et les personnes ayant une influence sur leur cheminement académique, qu'elles soient membres du personnel ou dirigeants de l'établissement.

LES POUVOIRS DE LA MINISTRE

- Publication d'une liste des établissements d'enseignement qui ont adopté une politique
- Imposition de mesures de surveillance et d'accompagnement par la ministre
- Exécution des obligations par une personne qu'elle désigne, aux frais de l'établissement
- Obligation de collaborer avec la personne désignée par la ministre

LA REDDITION DE COMPTES

L'établissement d'enseignement rend compte de l'application de sa politique dans son **rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par la ministre.**



Mesures de prévention et de sensibilisation mises en place par l'établissement d'enseignement



Activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants d'associations étudiantes



Mesures de sécurité mises en place par l'établissement d'enseignement



Nombre de plaintes et de signalements reçus



Interventions effectuées et nature des sanctions appliquées



Processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique



Tout autre élément déterminé par la ministre

PARCE QU'IL FAUT PARLER ET AGIR.
PARCE QUE LES VICTIMES NE DOIVENT PLUS
JAMAIS ÊTRE LAISSÉES À ELLES-MÊMES.

TABLEAU QUI EXPLIQUE LE TRAITEMENT D'UN DÉVOILEMENT

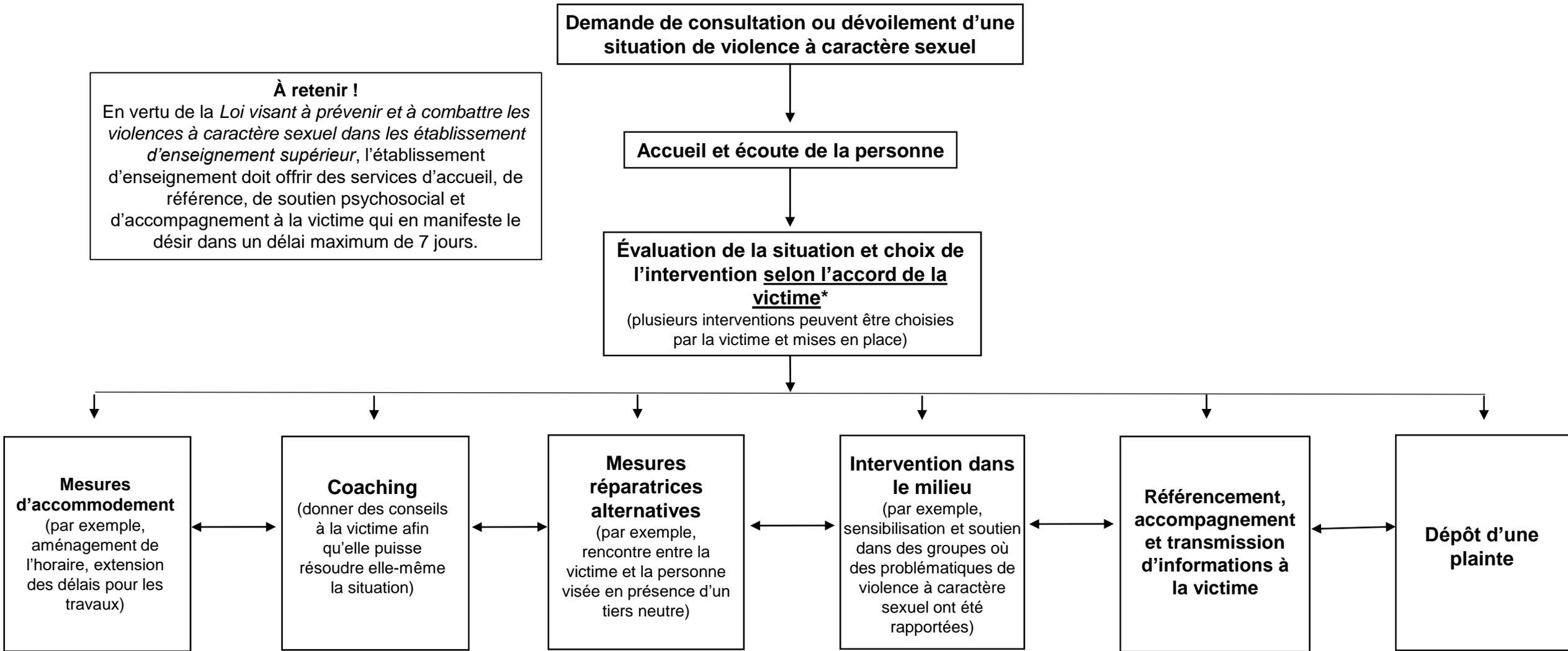
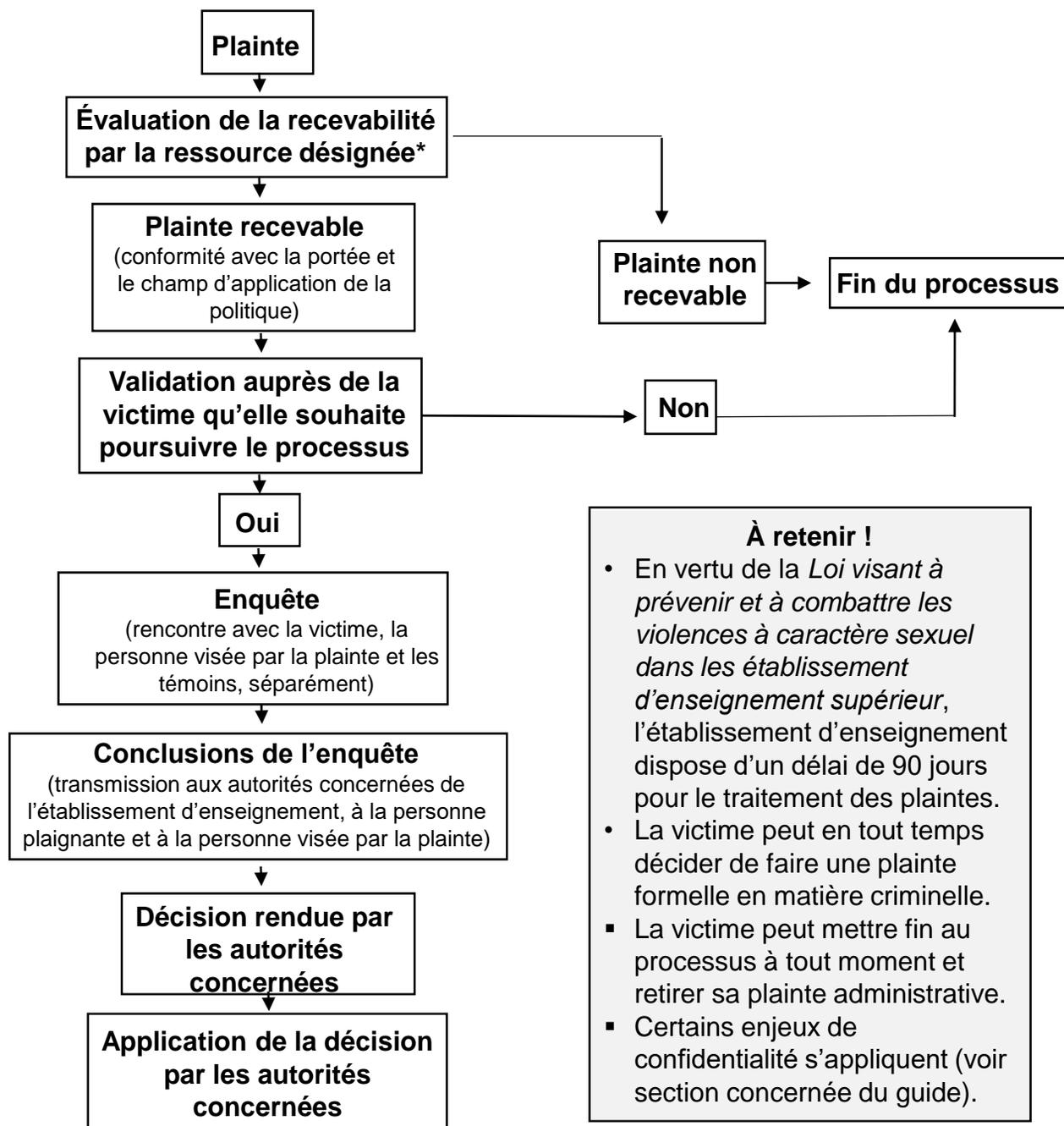


TABLEAU QUI EXPLIQUE LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ ADMINISTRATIVE



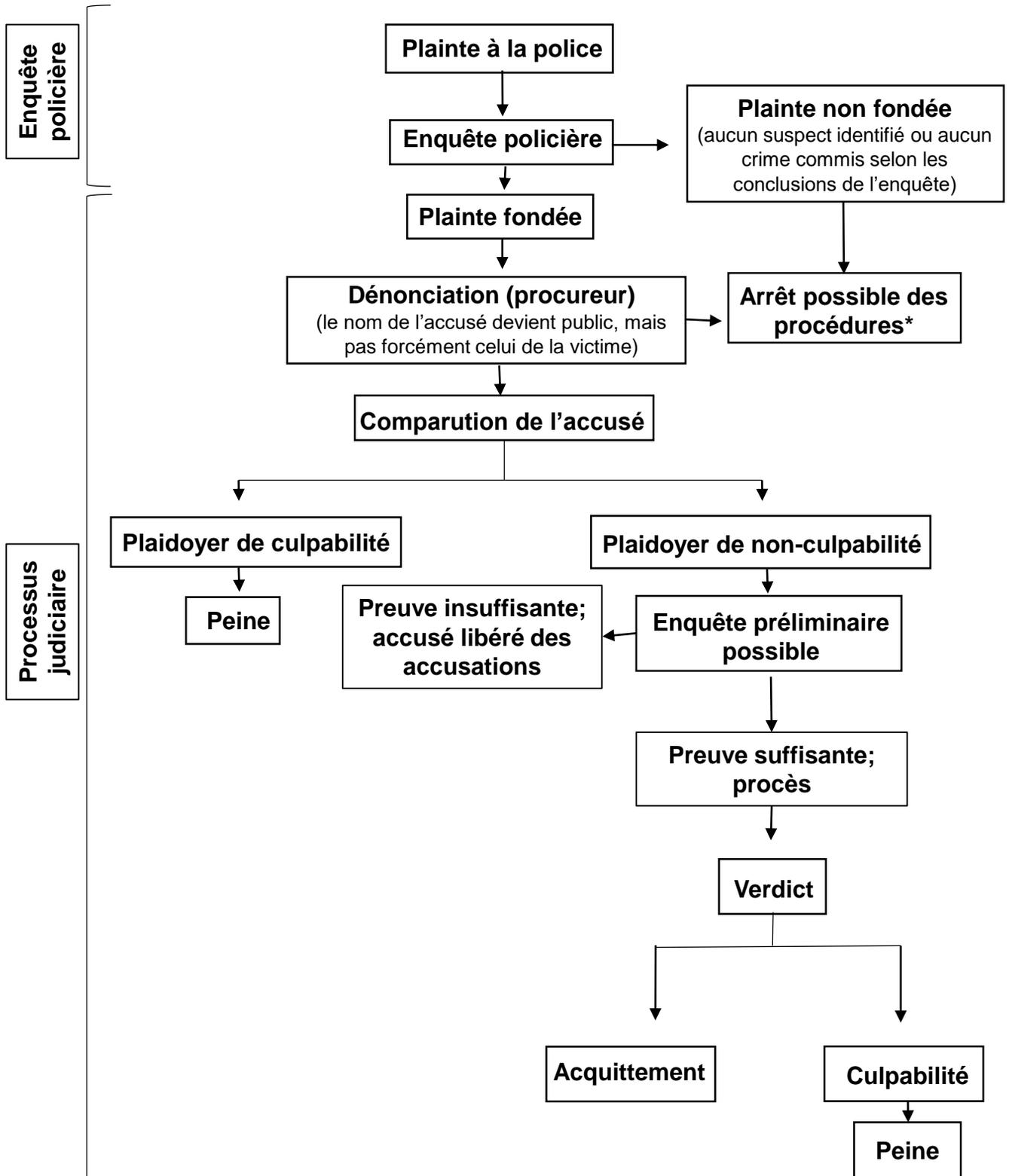
* Que la plainte soit jugée recevable ou non, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la victime.

Code d'organisme	Nom d'organisme officiel	Région administrative	Nombre d'étudiant(e)s dans l'établissement (2017-2018)	Adoption de la politique par CA/premier dirigeant	Date de l'adoption de la politique	Date d'application de la politique	Consultation auprès de la communauté	Distincte de toute autre politique	Nom du comité permanent	Personne responsable	Site WEB	Tient compte des rôles et responsabilités plus à risque	1-Prévention sensibilisation	2-Prévention sensibilisation	3- Formations annuelles obligatoires	4-Sécurité
978003	Université du Québec à Chicoutimi	Saguenay-Lac-Saint-Jean		Oui. Résolution.	11-déc-18	01-sept-19	Mentionné article 22	Oui	Comité permanent (8.1)	Vice-recteur aux affaires administratives	https://www.uqac.ca	Oui. (3.Principes d'orientation)	Oui. (9)	Oui. (9)	Oui. (9.2)	Oui. (8.4, 10)
978008	Institut national de la recherche scientifique	Capitale-Nationale		Oui. Résolution.	04-déc-18	30-oct-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent (15.8)	Direction générale	n.a	Oui. (Préambule)	Oui. (15)	Oui. (6.1)	Oui. (6.1)	Oui. (6.2)
980000	Université Concordia	Montréal		Oui.	12-déc-18	12-déc-18	Non mentionnée	Oui	Comité permanent sur l'inconduite sexuelle et la violence	Conseillère spéciale à la vie étudiante	http://www.concordia.ca	(Intersection)	Oui. (Objet, 6, 16, 24)	Oui. (22, 23)	Oui. (23, 46)	Oui. (3, 34)
978007	École nationale d'administration publique	Capitale-Nationale		Oui. Résolution.	07-déc-18	Non mentionnée	Non mentionnée	Oui	Comité permanent de prévention et de lutte contre les violences	Le secrétaire général	http://enap.ca/EN	Oui. (1.4, Comité d'orientation)	Oui. (9)	Oui. (9.2)	Oui. (9.2)	Oui. (7.4 E, A-e)
978012	Université du Québec (siège social)	Capitale-Nationale		Oui. Résolution.	12-déc-18	Au plus tard 1 septem	Non mentionnée	Oui	Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel	Secrétariat général	n.a	Oui. (2)	Oui. (6)	Oui. (6.6, 6.7)	Oui. (6.1, 6.6, 6.7)	Oui. (6.4)
981000	Université Bishop's	Estrie		Oui. Résolution.	17-déc-18	Non mentionnée	Mentionnée résolution	Oui	Committee for the Prevention of Harassment and Sexual Violence	Secretary General's Office and the	https://www.ubishops.ca	Non	Oui. (2.3)	Oui. (2.1, 2.3.7)	Oui. (2.3.5, 2.3.9)	Oui. (Introduction, 6)
976002	École Polytechnique de Montréal	Montréal		Oui. Résolution.	13-déc-18	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent sur le milieu de vie	Secrétariat général	https://www.polytechnique.ca	Oui. (1, 6.1.2, 7.4, 7.4.1)	Oui. (11)	Oui. (6)	Oui. (6)	Oui. (7.1, 11.3.4)
979000	Université McGill	Montréal		Oui.	28-mars-19	28-mars-19	Oui. Mentionné article 9.6	Oui	Comité de mise en œuvre	Vice-principal exécutif et vice-principal	https://www.mcgill.ca	Oui. (Préambule, 7)	Oui. (9, 12, 15)	Oui. (10)	Oui. (10)	Oui. (9.H, 10.1)
978004	Université du Québec à Rimouski	Bas-Saint-Laurent		Oui. Résolution.	11-déc-18	19-oct-19	Mentionné article 4.13	Oui	Comité institutionnel	Secrétariat général et vice-recteur aux affaires administratives	https://www.uqar.ca	Oui. (1.1)	Oui. (4)	Oui. (5)	Oui. (5.1)	Oui. (4.6, 4.8, 5.2)
976000	Université de Montréal	Montréal		Oui. Résolution.	12-nov-18	01-oct-19	Mentionnée Article 20 et site	Oui	Comité permanent (6.5 et 19)	Secrétaire général de l'Université	https://nouvelles.umontreal.ca	Oui. (Préambule)	Oui. (6)	Oui. (15)	Oui. (6.4, préambule)	Oui. (7.1)
978011	Télé-université	Capitale-Nationale		Oui.	05-déc-18	30-oct-19	Non mentionnée	Oui	Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel	Directrice des affaires externes et des relations communautaires	n.a	Oui. (1.1)	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (6)	Oui. (4.6, 7.2)
975000	Université Laval	Capitale-Nationale		Oui.	29-nov-18	29-nov-18	15-26 octobre 2018	Oui	Table de concertation sur les violences à caractère sexuel	Responsable CIPVAS	https://www.ulaval.ca	Oui. (3, 9.1)	Oui. (8)	Oui. (7, 9)	Oui. (7, 9)	Oui. (5.7)
978001	Université du Québec à Montréal	Montréal		Oui. Résolution.	10-avr-19	Au plus tard 1 septem	Mentionnée résolution	Oui	*Comité permanent contre le sexisme et les violences à caractère sexuel	Vice-rectorat au développement humain	https://instances.umontreal.ca	Oui. (1.1, 5.8.1)	Oui. (1.3, 5)	Oui. (5.1, 5.3, 5.5)	Oui. (5.1, 5.3, 5.4)	Oui. (5.7, 8.3)
978002	Université du Québec à Trois-Rivières	Mauricie		Oui. Résolution.	10-déc-18	01-oct-19	Non mentionnée	Oui	Comité institutionnel permanent	Comité institutionnel permanent	https://coraprdnt.uqtr.ca	Oui. (2.2)	Oui. (7, 8)	*Oui. (8.3, 9.1)	Oui. (7, 9.2)	*Oui. (8.5, 10)
978006	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	Abitibi-Témiscamingue		Oui. Résolution.	20-déc-18	20-déc-18	Mentionnée résolution	Oui	Comité institutionnel de prévention des violences à caractère sexuel	Secrétariat général	http://www.uqat.ca	Oui. (5.3)	Oui. (5)	Oui. (5.2, 5.3)	Oui. (5.2, 5.3)	Oui. (2, 4)
978005	Université du Québec en Outaouais	Outaouais		Oui. Résolution.	03-déc-18	Au plus tard 1 septem	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Bureau intervention en matière de violence	http://uqo.ca/sai	Oui. (1, 5.2)	Oui. (5)	Oui. (7.2)	Oui. (7.3)	Oui. (7.4)
976001	École des Hautes Études Commerciales de Montréal	Montréal		Oui. Résolution.	27-nov-18	01-janv-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Secrétaire général (préside le comité)	https://www.hec.ca	Oui. (1.2)	Oui. (5)	Oui. (1.4.1, 5.1)	Oui. (2.1.9, 5.1)	Oui. (2.1.2)
977000	Université de Sherbrooke	Estrie		Oui. Résolution.	18-mars-19	18-mars-19	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité permanent	Services vie étudiante et service RH	https://www.ushe.ca	Oui. (Préambule)	*Oui. (6)	Oui. (9.1)	Oui. (9.1)	Oui. (6.2.5, 14)
978010	École de technologie supérieure	Montréal		Oui. Résolution.	03-déc-18	03-déc-18	Non mentionnée	Oui	*Comité consultatif de prévention du harcèlement psychologique	Présidence: personne conseillère en harcèlement	https://www.etsn.ca	Oui. (Préambule, 5)	Oui. (6)	Oui. (8.1)	Oui. (8.2)	Oui. (8.3)
06-2022	Collège militaire Royal de St-Jean	Montréal														
904000	Cégep de Sherbrooke	Estrie		Oui.	06-févr-19	19-oct-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Direction générale	n.a	Oui. (Champ d'application)	Oui. (10)	Oui. (3.1)	Oui. (3.2)	Oui. (3.3)
907002	Cégep de Sorel-Tracy	Montréal		Oui. Résolution.	28-nov-18	Au plus tard 1 septem	9-17 novembre 2018	Oui	Comité permanent	Direction générale	http://www.cegep-sorel-tracy.ca	Oui. (Définitions, 1)	Oui. (16)	Oui. (1, 4.1, 4.2, 1)	Oui. (4.2, 16)	Oui. (6)
913000	Cégep d'Ahuntsic	Montréal		Oui. Résolution.	20-févr-19	Au plus tard 1 avril 2019	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Secrétariat général	https://www.colle.ca	Oui. (Préambule, 4)	Oui. (6)	Oui. (13.1)	Oui. (13.2)	Oui. (14)
918000	Cégep de Valleyfield	Montréal		Oui. Résolution.	26-mars-19	26-mars-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Direction des ressources humaines	https://www.colv.ca	Oui. (2)	Oui. (4)	Oui. (6.1, 6.2)	Oui. (6.2)	Oui. (6.3)
921000	Cégep de Lévis-Lauzon	Chaudière-Appalaches		Oui. Résolution.	10-déc-18	10-déc-18	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité permanent	Direction générale	http://cll.qc.ca/ce	Oui. (2)	*Oui. (4)	Oui. (6.1)	Oui. (6.2)	*Oui. (7)
929000	Cégep André-Laurendeau	Montréal		Oui.	20-févr-19	20-févr-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Direction générale	https://www.clau.ca	Oui. (3.4)	Oui. (6)	Oui. (7.1, 7.2)	Oui. (7.2)	Oui. (7.3)
931001	Cégep de Baie-Comeau	Côte-Nord		Oui. Résolution.	27-nov-18	27-nov-18	Non mentionnée	Oui	Comité permanent visant à prévenir et à contrer les violences	Directrice (trice) des ressources humaines	https://cegepbc.ca	Oui. (Résolution, 1)	Oui. (4, 6.1, 7.2, 8.1)	*Oui. (16.1)	Oui. (16.2)	Oui. (16.3)
903000	Cégep de Sainte-Foy	Capitale-Nationale		Oui. Résolution.	26-nov-18	01-oct-19	Non mentionnée	Oui	Comité de prévention du harcèlement et des violences	Direction du personnel et des affaires humaines	https://www.cegep-sf.ca	Oui. (2)	Oui. (5)	Oui. (5.0)	Oui. (5.3)	Oui. (6.2)
906000	Collège Shawinigan	Mauricie		Oui. Résolution.	25-févr-19	25-févr-19	Oui. Mentionné article 15	Oui	Comité permanent (15)	Direction des affaires étudiantes et sportives	https://www.colle.ca	Oui. (Préambule, 5)	Oui. (4)	Oui. (6.1, 6.2)	Oui. (6.2)	Oui. (7)
909000	Cégep Édouard Montpetit	Montréal		Oui.	28-nov-18	Au plus tard 1 septem	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Direction générale	http://www.cegep-emt.ca	Oui. (4)	Oui. (5)	Oui. (7.1)	Oui. (7.2)	Oui. (7.3)
912000	Cégep de Saint-Laurent	Montréal		Oui. Résolution.	30-janv-19	Au plus tard 1 septem	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Direction des services aux étudiants	https://www.cegep-sl.ca	Oui. (Préambule, 5)	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (4, 6)	Oui. (7)
924000	Cégep de Thetford	Chaudière-Appalaches		Oui.	05-déc-18	01-sept-19	Oui. Mentionné article 16	Oui	Comité permanent	Direction des études	https://www.cegep-thetford.ca	Oui. (7)	Oui. (5)	Oui. (7)	*Oui. (7)	*Oui. (8)
928000	Cégep de Saint-Jérôme	Laurentides		Oui. Résolution.	27-nov-18	27-nov-18	16 octobre- 5 novembre 2018	Oui	*Comité consultatif pour contrer les violences sexuelles	Direction de la vie étudiante	https://www.cstj.ca	Oui. (Préambule, 5)	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (6.1)	Oui. (6.2)
901000	Cégep de Rimouski	Bas-Saint-Laurent		Oui. Résolution.	11-déc-18	Au plus tard 1 septem	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité prévention des violences à caractère sexuel du cégep	Secrétaire générale	https://www.cegep-rimouski.ca	Oui. (6)	Oui. (5)	*Oui. (6)	Oui. (7)	*Oui. (8)
907001	Cégep de Drummondville	Centre-du-Québec		Oui.	26-mars-19	26-mars-19	Oui. Mentionné article 11.6	Oui	Comité permanent (11.6)	Direction générale	https://www.cegep-drummondville.ca	Oui. (3)	Oui. (8.5, 8.6, 11)	Oui. (7.1, 7.2)	Oui. (7.2)	Oui. (7.3)
907003	Cégep de St-Hyacinthe	Montréal		Oui. Résolution.	18-déc-18	18-déc-18	Non mentionnée	Oui	Comité de prévention	Services des ressources humaines	n.a	Oui. (5)	Oui. (17)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8)
908000	Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	Montréal		Oui. Résolution.	19-déc-18	01-sept-19	Oui. 1 février au 8 mars 2019	Oui	*Comité permanent (13)	Direction des ressources humaines	https://www.cstje.ca	Oui. (Préambule, 5)	Oui. (14)	*Oui. (5)	Oui. (5)	Oui. (6)
914000	Cégep de Bois-de-Boulogne	Montréal		Oui. Résolution.	19-mars-19	01-sept-19	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité permanent (13)	Directeur général	http://www.bdeb.ca	Oui. (1)	Oui. (5)	Oui. (6.1, 6.2)	Oui. (6.2)	Oui. (6.3)
916000	Cégep de Maisonnette	Montréal		Oui.	26-nov-18	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité de suivi de la politique	Direction des services aux étudiants	https://www.cma.ca	Oui. *(Préambule)	Oui. (7)	Oui. (8)	Oui. (8.2)	Oui. (8.3)
917000	Cégep du Vieux Montréal	Montréal		Oui. Résolution.	27-févr-19	27-févr-19	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel	n.a	http://www.cvm.ca	Oui. (1)	Oui. (5, 7)	Oui. (9.1, 9.2)	Oui. (9.2)	Oui. (10)
926000	Cégep François-Xavier Garneau	Capitale-Nationale		Oui.	06-mai-19	06-mai-19	Non mentionnée	Oui	Comité visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel	Direction des ressources humaines	https://www.cegep-fxg.ca	Oui. (1)	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (6)	Oui. (7)
936000	Champlain Regional College	Estrie		Oui. Résolution.	19-déc-18	Non mentionnée	Oui. Mentionné résolution	Oui	Standing Committee on Sexual Violence	Local director	https://www.crcs.ca	Oui. (1)	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (6)	Oui. (7, 14.3)
911000	Cégep Lionel Groulx	Laurentides		Oui.	30-avr-19	30-avr-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Coordonnatrice aux affaires juridiques	http://www.clg.qc.ca	Oui. (Préambule)	Oui. (4)	Oui. (6.1)	Oui. (6.2)	Oui. (7)
920000	Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue	Abitibi-Témiscamingue		Oui.	26-mars-19	01-sept-19	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité permanent (6.7)	Direction des ressources humaines	https://www.cegep-at.ca	Oui. (3)	Oui. (6)	Oui. (8.a)	Oui. (8.a)	Oui. (6.4, 8.b)
932001	Collège d'Alma	Saguenay-Lac-Saint-Jean		Oui. Résolution.	25-févr-19	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité de prévention	Direction des ressources humaines	https://www.colle.ca	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (7.1, 7.2)	Oui. (7.2)	Oui. (6.5, 7.3)
932004	Cégep de St-Félicien	Saguenay-Lac-Saint-Jean		Oui. Résolution.	27-nov-18	27-nov-18	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité permanent	n.a	http://www.cegep-sf.ca	Oui. (4)	Oui. (7)	Oui. (14)	*Oui. (7, 14.2)	Oui. (15)
934000	Vanier College	Montréal		Oui. Résolution.	20-nov-18	20-nov-18	Non mentionnée	Oui	Committee on Sexual Violence Prevention and Response	Sexual Violence Response Team	https://www.vanier.ca	Oui. (3)	Oui. (4.2)	Oui. (6.2)	Oui. (4.2)	Oui. (6.1)
937000	Cégep Beauce-Appalaches	Chaudière-Appalaches		Oui. Résolution.	13-déc-18	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent contre les violences à caractère sexuel	Direction générale	https://cegepba.ca	Oui. (Préambule, 5)	Oui. (16)	Oui. (7.1)	Oui. (7.2)	Oui. (8)
900000	Cégep de la Gaspésie et des Îles	Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine		Oui. Résolution.	19-mars-19	19-mars-19	Oui. Mentionné article 1.1	Oui	Comité permanent (16)	Directrice adjointe aux études	http://www.cegep-gaspesie.ca	Oui. (1.3)	Oui. (4)	Oui. (6.1, 6.2)	Oui. (6.2)	Oui. (7)
902000	Cégep Limoilou	Capitale-Nationale		Oui. Résolution.	23-avr-19	23-avr-19	Non mentionnée	Oui	Comité La Clé (4.2)	Direction générale	https://www.cegep-limoilou.ca	Oui. (3)	Oui. (4)	Oui. (7.1, 7.2)	Oui. (7.2)	Oui. (8)
915000	Cégep de Rosemont	Montréal		Oui.	25-févr-19	25-févr-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Direction des ressources humaines	https://www.cros.ca	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8)	Oui. (8)	*Oui. (11)
922000	Cégep de Rivière-du-Loup	Bas-Saint-Laurent		Oui. Résolution.	26-nov-18	26-nov-18	Non mentionnée	Oui	Comité permanent sur les VCS au cégep	Directeur des RH. Responsable de la prévention	http://www.cegep-rdl.ca	Oui. (3)	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (6)	Oui. (7)
930000	Cégep Montmorency	Laval		Oui. Résolution.	06-nov-18	06-nov-18	13 sept-3 oct 2018	Oui	Comité de prévention pour combattre les VCS et pour contrer les violences	n.a	n.a	Oui. (3)	Oui. (2)	Oui. (9)	Oui. (9)	Oui. (8)
932003	Cégep de Jonquière	Saguenay-Lac-Saint-Jean		Oui. Résolution.	27-nov-18	27-nov-18	Non mentionnée	Oui	Comité de prévention	n.a	https://www.cegep-jonquiere.ca	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (7.1)	Oui. (7.1)	Oui. (7.3, 8.1)
933000	Collège Dawson	Montréal		Oui. Résolution.	10-avr-19	Au plus tard 1 septem	Oui. Mentionné article 5	Oui	Standing Committee	Director General	https://www.dawsoncollege.ca	Oui. (2)	Oui. (4)	Oui. (6.1)	Oui. (6.1)	Oui. (6)
905000	Cégep de Trois-Rivières	Mauricie		Oui. Résolution.	20-févr-19	Au plus tard 1 septem	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité permanent	Direction générale	https://www.cegep-trs.ca	Oui. (Préambule)	Oui. (5)	Oui. (6.1, 6.2)	Oui. (6.2)	Oui. (7)
919000	Cégep de l'Outaouais	Outaouais		Oui. Résolution.	12-févr-19	Oui. 20 nov au 21 déc 2018.	Non mentionnée	Oui	Comité pour la prévention des violences à caractère sexuel	Secrétaire générale	http://www.cegep-outaouais.ca	Oui. (1)	Oui. (5, 6)	Oui. (7)	Oui. (7)	Oui. (8)
919001	Collège Héritage	Outaouais		Oui. Résolution.	23-janv-19	Non mentionnée	Oui. Mentionné résolution	Oui	Respectful Environment Committee	Director General	http://www.cegep-heritage.ca	*Oui. (Préambule)	Oui. (3.4, 4)	Oui. (3.4.7)	Oui. (3.4.7)	Oui. (3.1)
932002	Cégep de Chicoutimi	Saguenay-Lac-Saint-Jean		Oui. Résolution.	10-juin-19	Au plus tard 1 septem	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité permanent	Services des affaires corporatives et juridiques	https://cchic.ca/p	Oui. (Préambule)	Oui. (4)	Oui. (11.2)	Oui. (11.2)	Oui. (4.2.4, 11.3)
925000	Cégep de Victoriaville	Montréal		Oui. Résolution.	28-janv-19	28-janv-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Membres de la direction	https://www.cegep-victoriaville.ca	Oui. (2)	Oui. (4)	Oui. (6.1)	Oui. (6.2)	Oui. (6.3)
931002	Cégep de Sept-Îles	Côte-Nord		Oui. Résolution.	19-févr-19	19-févr-19	Oui. Mentionné résolution	Oui	Comité contre les violences à caractère sexuel	Direction des ressources humaines	https://www.cegep-septiles.ca	Oui. (3)	Oui. (5)	Oui. (6.1)	Oui. (6.2)	Oui. (6.3)
938000	Cégep Marie-Victor															

Code d'organisme	Nom d'organisme officiel	Région administrative	Nombre d'étudiant(e)s dans l'établissement (2017-2018)	Adoption de la politique par CA/premier dirigeant	Date de l'adoption de la politique	Date d'application de la politique	Consultation auprès de la communauté	Distincte de toute autre politique	Nom du comité permanent	Personne responsable	Site WEB	Tient compte des personnes les plus à risque	1-Rôles et responsabilités	2-Prévention sensibilisation	3- Formations annuelles obligatoires	4-Sécurité
691510	Collège MultiHexa Saguenay/Lac Saint-Jean	Saguenay--Lac-Saint-Jean	51	Oui	23-sept-19	1er septembre 2019	Abordée article 14	Oui	Comité permanent de prévention	7.3 Le directeur pédagogique de l'É	http://www.enh.c	Oui. Préambule	Oui. (*7)	Oui.(8.1)	Oui. (8.2)	Oui.(8.3)
692540	Collège d'enseignement en immobilier inc.	Montréal		Oui. Résolution.	11-déc-18	Au plus tard 1 septem	Non mentionnée	Oui	Le Comité	Directrice des services administrati	n.a	Oui. (3, 5.2)	Oui. (6)	Oui. (7.2)	Oui. (7.3)	Oui. (7.4)
693550	Collège Canada inc.	Montréal	41	Oui. Résolution.	09-août-19	09-août-19	Oui. Mentionné article 7.2	Oui	Comité visant à prévenir et à combattre les violences à	Directeur des études	n.a	Oui. (1)	Oui. (4, 6.1, 7.2, 8.1,	Oui. (16.1, 16.2)	Oui. (16.2)	Oui. (16.3)
693610	Collège de gestion, technologie et santé Matrix	Montréal	1	Oui.	08-août-19	08-août-19	Oui. Mentionné article sur le	Oui	Comité visant à prévenir et à combattre les violences à	Direction des études	n.a	Oui. (Principes clé	Oui. (Les responsabil	Oui. (Les mesures	Oui. (Les mesures	Oui. (Mesures de sé
693640	Lachute Aviation	Laurentides	6	Oui.	30-août-19	01-sept-19	Oui. Mentionné article 5.5	Oui	Comité permanent (5.5)	Directeur des études	n.a	Oui. (1)	Oui. (5)	Oui. (6.1)	Oui. (6.1)	Oui. (6.2)
749720	Collège April-Fortier inc.	Montréal	122	Oui.	10-sept-19	10-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité	Directeur des études	n.a	Non	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (6)	Oui. (6)
669542	L'École de danse de Québec	Capitale-Nationale		Oui.	27-mai-19	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Responsable de la prévention et de	n.a	Oui. (4.a)	Oui. (3.b)	Oui. (4.b)	Oui. (4.a)	Oui. (4.c)
693590	Air Richelieu	Montréal		Oui. Résolution.	25-avr-19	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	Oui (20)	Directeur général	n.a	Oui. (2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui.(6)	Oui. (7)
693651	Cargair Ltée	Montréal		Oui.	05-août-19	01-sept-19	Oui. Mentionné article 4.7	Oui	Comité permanent (4.7)	Coordonnatrice du programme AÉ	n.a	Oui (Introduction)	Oui. (4)	Oui. (5.2)	Oui. (5.1)	Oui. (5.3)
693661	Hélicraft	Montréal	2	Oui.	24-janv-20	24-janv-20	Oui. Mentionné article 4.6	Oui	Comité permanent (4.6)	Direction générale	n.a	Oui. (2)	Oui. (4)	Oui (5)	Oui. (6)	Oui (7)
749553	Collège de photographie Marsan Inc.	Montréal		Oui.	15-mai-19	01-juin-19	Non mentionnée	Oui	L'équipe de direction	Direction générale	n.a	Oui. (1)	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (Introduction)	Oui. (6.2)
749751	École de danse contemporaine de Montréal	Montréal		Oui.	18-déc-18	01-sept-19	Oui. (7.4)	Oui	Comité permanent de prévention (7.4)	Directrice de l'administration et de	https://www.edcr	Oui. (1)	Oui. (7)	Oui. (8.1, 8.2)	Oui. (8.2)	Oui. (9)
749760	Collège Inter-Dec	Montréal	71													
693603	Rubika, école supérieure de création numérique	Montréal		Oui.	21-déc-18	21-déc-18	Non mentionnée	Oui	Comité contre le harcèlement sexuel	Directeur général	n.a	Oui. (1)	Oui. (7)	Oui. (2,4,5,7,2,7,3	Oui. (7.2, 7.3)	Oui. (8)
693681	École des entrepreneurs	Montréal	18	Oui.	01-sept-19	01-oct-19	Oui. Mentionné article 4.6	Oui	Comité permanent (4.6)	Directeur général	n.a	Oui. (2)	Oui. (4)	Oui. (5)	Oui. (4, 6)	Oui. (7)
693691	École de pilotage Saint-Hubert inc.	Montréal	7	Oui	11-oct-19	11-oct-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanant (2.18)	Direction Générale	n.a.	Oui (3)	Oui (4)	Oui (5)	Oui (5.6)	Oui (Mesures de séc
693699	Collège d'aéronautique	Montréal		Oui. Résolution.	27-déc-18	Non mentionnée	Oui. (C-1)	Oui	Comité permanent	Directeur des études	n.a	Oui. * Préface, for	Oui. (C)	Oui. (D)	Oui. (D)	Oui. (D)
693710	Collège Greystone	Montréal		Oui.	22-août-19	Non mentionnée	Non mentionnée	Oui	Comité sur les violences à caractère sexuel	Directeur du collège	n.a	Oui. (5, 10)	Oui. (4)	Oui. (4.5, 4.6, 5)	Oui. (4.5, 4.6, 5)	Oui. (6)*
749758	Collège Herzing	Montréal	36	Oui. Résolution.	13-août-19	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent (5.3)	Directeur des études	n.a	Oui. (1)	Oui. (5)	Oui. (7.1)	Oui. (7.2)	Oui. (7.3)
303531	Institut supérieur d'informatique ISI	Montréal	141	Oui. Résolution.	25-sept-19	25-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Direction générale	n.a	Oui. (1)	Oui (5)	Oui (6)	Oui. (6.1)	Oui (6.2)*
359505	Institut d'enregistrement du Canada	Montréal		Oui.	01-mai-19	Non mentionnée	Non mentionnée	Oui	Aucune mention d'un comité	Directeur et personnel administrat	n.a	Oui. (3.4)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (3.3.1)	Oui.(7)
690530	École du Show-Business	Montréal	16	Oui	26-nov-19	1-déc-19	Oui (1.3)	Oui	Comité permanent (5.8)	Direction générale	n.a.	Oui (6.2)	Oui (5)	Oui (6.1, 8.1)	Oui (8)	Oui (9)
749738	Institut Trebas Québec Inc.	Montréal		Oui. Résolution.	17-juin-19	01-juil-19	Oui. Mentionné article 7.2	Oui	Comité permanent visant à prévenir et à combattre les	Directeur des études	n.a	Oui. (1)	Oui. (4, 6.1, 7.2, 8.1,	Oui. (16.1, 16.2)	Oui. (16.2)	Oui. (16.3)
277500	CDE Collège	Estrie	8	Oui.	12-août-19	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité de suivi (7.1)	Direction générale	n.a	Oui. (1)	Oui. (7)	Oui. (9.1, 9.2)	Oui. (9.2)	Oui. (7.5, 9.3)
693693	Collège Eid Air Aviation	Montréal		Oui.	28-juin-19	28-juin-19	Oui. Mentionné article 4.4	Oui	Comité permanent (4.4)	Adjointe administrative	n.a	Oui. (Préambule, §	Oui. (4)	Oui. (6.1, 6.2)	Oui. (6.2)	Oui. (7)
749672	École nationale de théâtre du Canada	Montréal		Oui.	07-août-19	01-sept-19	Oui. (7.5)	Oui	Comité permanent de prévention (7.5)	Directeur du développement organ	n.a	Oui. (1)	Oui. (7)	Oui. (8.1, 8.2)	Oui. (8.2)	Oui. (9)
749761	Collège technique de Montréal inc.	Montréal	29					Oui	Comité permanent en matière de violences à caractère	Direction générale	n.a	Oui (1)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8)
749795	Collège Salette inc.	Montréal		Oui. Résolution.	15-mai-19	01-juin-19	Non mentionnée	Oui	L'équipe de direction	Directrice générale	n.a	Oui. (1)	Oui. (4)	Oui. (6)	Oui. (Introduction)	Oui. (6.2)
749995	École nationale de l'humour	Montréal		Oui.	08-mai-19	08-mai-19	Abordée article 14	Oui	Comité permanent de prévention	7.3 Le directeur pédagogique de l'É	http://www.enh.c	Oui. Préambule	Oui. (*7)	Oui.(8.1)	Oui. (8.2)	Oui.(8.3)
693730	École de Management INSA	Montréal		Oui. Résolution.	18-déc-18	18-mars-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Direction générale	https://www.em-i	Oui. (1,3,7)	Oui. (5)	Oui. (7.1)	Oui. (7.2)	Oui. (7.3)
250506	Collège Ellis, campus de Drummondville	Centre-du-Québec		Oui.	19-déc-18	19-août-19	Oui. (5.3)	Oui	Comité permanent (5.3)	Directeur général	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8)
719517	Collège Stanislas inc.	Montréal		Oui.	23-oct-18	01-sept-19	Oui. Mentionné article 1.3	Oui	Le Comité	n.a	n.a	*Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8)
749712	Collège Marianopolis	Montréal		Oui.	29-janv-19	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	The Sexual Violence Prevention Committee	Director general	http://www.marie	Oui. (2)	Oui. (5)	Oui. (7)	Oui. (7)	Oui (7)
270543	Séminaire de Sherbrooke	Estrie		Oui. Résolution.	18-déc-18	01-sept-19	Oui. (1.3)	Oui	Comité permanent	Recteur directeur général	https://www.sem	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	*Oui. (7)	Oui. (8)
749730	Collège International des Marcellines	Montréal		Oui.	07-juin-19	15-août-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	Directrice adjointe	https://cim.marce	Oui. (4)	Oui. (5)	Oui. (7.1)	Oui. (7.1)	Oui. (7.2)
692550	Institut Teccart	Montréal		Oui.	19-déc-18	01-sept-19	Oui. (1.3)	Oui	Comité permanent (5.3)	Direction générale	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui.(8)
692580	École de sténographie judiciaire du Québec	Montréal		Oui.	27-nov-18	01-sept-19	Non mentionnée	Oui	Comité	n.a	https://ecoledeste	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui.(8)
749547	Collège André-Grasset (1973) inc.	Montréal		Oui. Résolution.	04-déc-18	01-janv-19	Oui.	Oui	Comité permanent	Direction générale	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8*)
749937	École nationale de cirque	Montréal		Oui	12-déc-18	31-août-19	Abordée préambule et article	Oui	Comité permanent	Les dirigeants (5.5)	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6*)	Oui. (7)	Oui. (8*)
669537	Collège Bart (1975)	Capitale-Nationale		Oui.	17-janv-19	01-août-19	Non mentionnée	Oui	Comité de prévention du harcèlement et des violences	Direction générale	n.a	Oui. (Préambule, §	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (7.1)	Oui. (7.2)
693530	Collégial international Sainte-Anne	Montréal		Oui. Résolution.	12-déc-18	20-août-19	Oui. (1, 5.3)	Oui	Comité permanent (5.3)	Directeur général	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	*Oui. (7)	Oui. (8)
749548	Collège LaSalle	Montréal		Oui.	12-déc-18	26-août-19	Oui. (1.3)	Oui	Comité permanent (5.3)	Directeur général	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8)
210508	Campus Notre-Dame-de-Foy	Capitale-Nationale		Oui.	11-déc-18	01-janv-19	Non mentionnée	Oui	Comité permanent (3.7)	Direction générale	n.a	Oui. (1)	Oui. (3)	Oui. (4)	Oui. (4)	Oui. (5)
690555	Collège Universel - Campus Gatineau	Outaouais		Oui. Résolution.	27-déc-18	01-sept-19	Oui. (1.3)	Oui	*Comité permanent (5.9, Annexe 7)	Direction générale	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (8)	Oui. (9)
669506	Collège Méridi	Capitale-Nationale		Oui.	26-nov-18	15-août-19	Non mentionnée	Oui	*Comité permanent	Direction des ressources humaines	n.a	Oui. (3)	Oui. (4)	Oui. (8)	Oui. (4, 8, 2)	Oui. (11)
669546	Collège O'Sullivan de Québec inc.	Capitale-Nationale		Oui.	17-déc-18	15-août-19	Oui. (1.3)	Oui	Comité permanent	Directeur général	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	*Oui. (7)	*Oui. (8)
693510	Collège TAV	Montréal		Oui. Résolution.	27-déc-18	Non mentionnée	Oui. (C-1)	Oui	Comité permanent	Directeur des études	n.a	Oui. * Préface, for	Oui. (C)	Oui. (D)	Oui. (D)	Oui. (D)
719503	École de musique Vincent d'Indy	Montréal		Oui. Résolution.	17-déc-18	01-sept-19	Oui. Mentionné article 1.3	Oui	Comité permanent	Directeur général	http://www.emvi	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6*)	Oui. (7)	Oui. (8*)
749556	Collège Jean-de-Brébeuf	Montréal		Oui.	14-déc-18	29-août-19	*Oui. Mentionné introductio	Oui	Comité institutionnel de révision de la politique	Direction de la vie étudiante et con	n.a	Oui. (Préambule)	Oui. (3)	Oui. (4.2)	Oui. (4.3)	Oui. (4.4)
749701	Collège Centennial	Montréal		Oui. Résolution.	08-mai-19	01-août-19	Oui. (1.3)	Oui	Comité permanent (5.3)	Direction générale	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6, 7.1, 7.2)	Oui. (7)	Oui. (8)
260501	Collège Laflèche	Mauricie		Oui.	04-déc-18	01-sept-19	Oui.	Oui	Comité permanent	n.a	https://www.clafl	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8)
260507	Collège Ellis, campus de Trois-Rivières	Mauricie		Oui.	19-déc-18	19-août-19	Oui. (5.3)	Oui	Comité permanent (5.3)	Directeur général	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8)
749557	Collège international Marie de France	Montréal		Oui.	05-févr-19	01-avr-19	Non mentionnée	Oui	Le conseil de la vie lycéenne	Direction générale	n.a	Non	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (7)	Oui. (8)
749561	Collège O'Sullivan de Montréal inc.	Montréal		Oui.	18-déc-18	01-sept-19	Oui. (1.3)	Oui	Comité permanent	Directeur général	n.a	Oui. (6.2)	Oui. (5)	Oui. (6)	Oui. (7)	Oui. (8)
693750	École Pivaut Montréal Inc.	Montréal														
693755	Campus d'effets visuels inc.															
693735	Collège l'Avenir de Rosemont	Montréal														
693740	Collège M du Canada															
	Institut du tourisme et d'hôtellerie du Québec			Oui.	23-janv-19	01-sept-19	Oui. (1)	Oui	Comité permanent	Direction des ressources humaines	https://www.ithq	Oui. (2, 10.1)	Oui. (6)	Oui. (10)	Oui. (10)	Oui. (11)
	Institut de technologie agroalimentaire			Oui.	13-juin-19	Non mentionnée	Oui. Décembre 2018	Oui	Comité permanent	Direction adjointe des affaires étud	n.a	Oui. (4, 6.1)	*Oui. (15)	*Oui. (6.1, 6.2)	Oui. (6.2, 6.3)	Oui. (8)
	Conservatoire de musique et d'art dramatique du Québec			Oui. Résolution.	07-juin-19	Non mentionnée	Non mentionnée	Oui	Comité de vigie en matière de harcèlement et de violen	Secrétaire générale	n.a	Oui. (2.7)	Oui. (15)	Oui. (8)	Oui. (9)	Oui. (10)
	École nationale de police du Québec			Oui.	24-janv-19	13-août-19	Oui. (21.3)	Oui	*Comité permanent	Direction générale	n.a	Oui. (8.2.4)	Oui. (14, 15, 16, 17,	Oui. (9, 15.5, 21.5	Oui. (9.12, 15.2, 1	Oui. (14.5, 42)
	École du Barreau			Oui.	28-nov-18	Non mentionnée	Non mentionnée	Oui	Comité permanent	n.a	http://www.ecole	Oui. (1)	Oui. (3)	Oui. (4)	Oui. (5)	Oui. (6)

5- Règles activités	6- Mesures imposées contractuels	7- Processus plainte	8- Suivi plainte	9- Offre de services d'accueil et d'accompagnement	10- Actions qui doivent être prises par parties prenantes	11- Délais	12- Mesures confidentialité	13- Encadrement communication renseignements pour sécurité	14- Protection contre les représailles	15- Sanctions applicables	16- Code conduite	Conformité de la politique	Justification	Éléments de la politique qui se démarquent
Oui. (2, 8.1)	Oui. (11)	Oui. (*10, Annexe A)	Oui. (10.1.1, 10.1)	Oui. (10, Annexe B, A	Oui. (7.1, 7.3, 10.1.2)	Oui. (10.1.1, 10	Oui. (10, 13)	Oui. (13)	Oui. (6, 12)	Oui. (11)	Oui. (6, 9) Interdiction et déclaration	Oui (JR)		
Oui. (7.6)	Oui. (4, 7, 8)	Oui. (7.10, 7.11, 7.12)	Oui. (7.11, 7.12)	Oui. (7.11, 7.12)	Oui. (7.1, 7.12)	Oui. (7.11, 7.12)	Oui. (6.6, 7.7)	Oui. (7.7, 7.11)	Oui. (7, 8)	Oui. (7.9)	Oui. (6.4, 7.5)	Oui (SJPL)		Principes(2) et valeurs(3). En général leur engagement
Oui (16.1, 16.4)	Oui. (5, 16.8)	Oui. (6, 15)	Oui. (15, Annexe	Oui. (6, 15, Annexe 1	Oui. (4, 15)	Oui. (6, 15)	Oui. (15, 16.6)	Oui. (16.6)	Oui. (14, 16.7)	Oui. (16.8)	Oui. (14, 16.5)	Oui. (SJPL)		Reconnait que les femmes sont plus à risque de subir des VCS. Offre de services détaillés. Formulaire d'engagement à la confidentialité
Oui. (Les mesures	Oui. (Le champ d'application, Sanct	Oui. (Le guichet uniu	Oui. (Le guichet u	Oui. (Le guichet uniu	Oui. (Les responsabilités & La	Oui. (Le guichet	Oui. (Le processus d'accueil	Oui. (Mesures sur la confidentialité	Oui. (Mesures visant à pro	Oui. (Sanctions applicable	Oui. (Mesures applicables aux relat	Oui (SJPL)		Comité permanent mixte.
Oui. (6.3)	Oui. (6.4, 7.6)	Oui. (5.6, 7.1, 7.3, Anr	Oui. (5.6, 7.2, 7.3)	Oui. (5.6, 7.2, Annexe	Oui. (5.1, 7.2, 7.3)	Incomplet (5,6,	Oui. (7.7)	Oui. (7.7)	Oui. (4.2, 7.5)	Oui. (7.7)	Oui. (4.2, 7.3.2, 7.6)	Non (SJPL)		
Oui. (2)	Oui. (4)	Oui. (7)	Oui. (7)	Oui. (7)	Oui. (5, 7)	Incomplet (7)	Oui. (7, 8)	Oui. (8)	Oui. (8)	Oui. (4, 9)	Oui. (10) Interdiction et divulgatio	Non (SJPL)	Éléments incomplets	
Oui. (3.a)	Oui. (3.b (notes bas de page), 6)	Oui. (5.a, 5.c, 5.d, Ann	Oui. (5.c, 5.d)	Oui. (3.b, 5.c, 5.d, An	Oui. (3.b, 5.a, 5.b, 5.d)	Oui. (5.d)	Oui. (3.b, 5.b, 6)	Oui. (5.b, 5.c (notes de bas de pag	Oui. (5.b, 6)	Oui. (5.b, 6)	Oui. (5.b, 5.c) Interdiction et déclaratio	Oui. (SJPL)		Texte inclusif. Mesures contre le victim blaming.
Oui. (8)	Oui. (9, 19)	Oui. (10)	Oui. (11, 17)	Oui. (10, 15)	*Oui. (5)	Oui. (11, 13)	Oui. (11, 16)	Oui. (11)	Oui. (5, 16)	Oui. (19)	Oui. (5)	Oui(JR)	Modifié-Pas de comité permanent.	Les actions qui doivent être mises en place quand une violence à caractère sexuel est portée à la connaissance d'un individu.
Oui. (6)	Oui. (7, 11)	Oui. (9, Annexe A et B	Oui. (4.5, 9, 9.1, 9	Oui. (4.5, 8.1, 8.2, 9	Oui. (4.1, 4.2, 4.5, 5.2, 9)	Oui. (9, 9.2)	Oui. (13)	Oui. (13)	Oui. (10)	Oui. (11)	Oui. (14, Annexe C)	Oui (JR)	Modifié-Éléments manquants et incomplets.	Formulaire d'engagement à respecter la politique. Permet les plaintes anonymes.
Oui. (8)	Oui. (9)	Oui (10, 10.1)	Oui (10.2, 10.3)	Oui (10, 10.2, 12)	Oui (14)	Oui (10.1, 13)	Oui (14)	(Oui (15)	Oui (11)	Oui (16) Interdiction et divulgatio			
Oui. (2, 6.1)	Oui. (1, 7.5)	Oui. (7.1)	Oui. (7.1, 7.2)	Oui. (4, 5, 7.1, Annex	Oui. (4, 7.3)	Oui. (7.2, 7.3)	Oui. (8)	Oui. (8)	Oui. (9)	Oui. (7.5)	Oui. (10) Interdiction et divulgatio	Non. (SJPL)		
Oui. (2, 8.1)	Oui. (2, 12)	Oui. (11, Annexe A)	Oui. (11)	Oui. (11, Annexe B)	Oui. (7.1, 11)	Oui. (11.1.1, 11	Oui. (11.1.1, 14)	Oui. (14)	Oui. (6, 13)	Oui. (12)	Oui. (6, 10) Interdiction et divulgati	Oui. (JR)	Modifié- Délai de prescription pour porter plainte.	
Oui. (9)	Oui. (10)	Oui. (6, 7.7)	Oui. (7.5, 7.7)	Oui. (6, 7.5, 7.6, 7.7)	Oui. (7.5, 7.7)	Incomplet	Oui. (6, 7.8)	Oui. (7.5, 7.8)	Oui. (11)	Oui. (4, 7.7)	Oui. (12) Interdiction	Oui. (JR)	Modifié-Éléments manquants et incomplets.	Conservation des dossiers.
Oui. (3, 8)	Oui. (3, 9)	Oui. (10, 10.1, Annexe	Oui. (10, 10.2, An	Oui. (4.3, 10, 12, Ann	*Oui. (4, 4.3, 4.4, 4.5, 13)	Oui. (10.1, 10.2	*Oui. (14, Annexe 5)	*Oui. (14)	Oui. (15)	Oui. (11)	Oui. (4.4, 16, Annexe 6)	Oui. (SJPL)		Aborde la culture du respect. Protocole d'intervention. Mesures de confidentialité.
Oui (Encadrement	Oui (Relations contractuelles)	Oui (6, 7.2)	Oui (7.1, 7.2)	Oui (6)	Oui (7.2)	Oui (7.1)	Oui (11)	Oui (11)	Oui (7.3)	Oui (7.4)	Oui (p.3)			
Oui. (D)	Oui. (E-4)	Oui. (E-1, E-2)	Oui. (E-2)	Oui. (C-3, C-4, E-2, E-	Oui. (C-5, C-6, E-2)	(E-2)	Oui. (E-3)	Oui. (E-3)	Oui. (E 2,3)	Oui. (A-Préface, E-4)	Oui. (F)	Oui (JR)		Mention des personnes plus à risque lors de la planification des formations et lors des activités d'intégration.
Oui. (7)	Oui. (15)	Oui. (5, 9, 10)	Oui. (10, 11)	Oui. (9, 10)	Oui. (10)	Oui. (10, 11)	Oui. (13)	Oui. (13)	Oui. (15)	Oui. (15)	Oui. (8)	Oui. JR		Guichet unique mixte. Suite aux modifications, les efforts pour rendre les lieux sécuritaires se démarquent.
Oui. (7)	Oui. (4)	Oui. (8, 8.1, 8.2)	Oui. (8.1, 8.2, 8.3)	Oui. (8, 8.1, 8.2)	Oui. (5, 8)	Oui. (8.2)	Oui. (9, 9.1, 9.2)	Oui. (9.2)	Oui. (9.3)	Oui. (8.2.1, 8.2.2, 8.2.3)	Oui. (6)	Oui. (SJPL)		Plusieurs éléments ordinaires. Aborde la culture du consentement et la culture du viol. Texte inclusif.
Enoncé (6)	Enoncé (3)	Oui (10)			Oui (5)	non				Oui (12)	Oui (11) Interdiction	Non (SJPL)		
Oui. (9)	Oui. (3.3.2, 11.2, 11.3)	Oui. (3.2.3, 11.3)	Oui. (3.2.3, 11.3)	Oui. (3.2.3, 11.3, 13)	Oui. (3.1.2, 5.3,5.6, 10, 11.6,	Oui. (11.3)	Oui. (3.3.2, 11.5)	Oui. (3.2.2, 3.3.2, 11.5)	Aucune info	Oui. (12)	Oui. (8)	Non. (SJPL)	Éléments manquants et incomplets.	Définition de victim blaming. Attitudes aidantes. Reconnaissance des barrières au dévoilement.
Oui (10)	Oui (12)	Oui (15)	Oui (16)	Oui (14)	Non	Oui (14, 16.1, 1	Oui (17)	Oui (17.2)	Oui (18)	Oui (19)	Oui (13) Interdiction et divulgatio			
Oui. (16.1, 16.4)	Oui. (1, 16.8)	Oui. (6, 15)	Oui. (15, Annexe	Oui. (6, 15, Annexe 1	Oui. (4, 15)	Oui. (6.1, 15)	Oui. (15, 16.6)	Oui. (16.6)	Oui. (14, 16.7)	Oui. (16.8)	Oui. (14, 16.5)	Oui. (SJPL)		Reconnait que les femmes sont plus à risque. Information sur le comité permanent. Rôles et responsabilités bien détaillés.
Oui. (9.4)	Oui. (3, 10.5)	Oui. (10.3)	Oui. (10.3, 10.4)	Oui. (10.1, 10.3)	Oui. (7.4, 7.6, 10.3, 10.4)	Oui. (10.3, 10.4	Oui. (10.2)	Oui. (10.2)	Oui. (4, 8, 10.7)	Oui. (3, 10.5)	Oui. (4, 8) Interdiction et divulgatio	Oui. (SJPL)		Écriture inclusive. Aborde la culture du consentement. Beaucoup d'exemples de VCS.
*Oui. (8)	Oui. (14, 15)	Oui. (12)	Oui. (12)	Oui. (12)	Oui. (4.2,10, 12)	Oui. (12, 12.1.2	Oui. (10)	Oui. (10, 11)	Oui. (5, 11)	Oui. (14)	Oui. (5, 9, Annexe 1) Interdiction et	Oui. (SJPL)		Reconnait que les femmes sont plus à risque. Aborde la notion du culture du viol. Section règles activités sociales et d'accueil.
Oui. (2, 8.1)	Oui. (2, 8.1)	Oui. (11, Annexe A)	Oui. (11)	Oui. (11)	Oui. (7.1, 11)	Oui. (11.1.1, 11	Oui. (11.1.1, 14)	Oui. (14)	Oui. (6.2, 13)	Oui. (12)	Oui. (6.3, 10) Interdiction et divulge	Oui. (JR)	Délai de prescription pour porter plainte.	
Oui. (9)	Oui. (10)	Oui. (11)	Oui. (12.c)	Oui. (11)	Oui. (5.11.12)	Oui. (10, 11)	Oui. (12)	Oui. (13)	Oui. (14)*	Oui. (15)	Oui. (16)	Oui (JR)		
Oui. (2, 6.1)	Oui. (1, 7.5)	Oui. (7.1)	Oui. (7.1, 7.2, Anr	Oui. (4, 5, 7.1, Annex	Oui. (4, 7.3)	Oui. (7.2, 7.3.2, O	Oui. (8)	Oui. (8)	Oui. (9)	Oui. (7.5)	Oui. (4, 10) Interdiction et divulgati	Non. (SJPL)		
Oui. (2, 8.1)	Oui. (11)	Oui. (*10, Annexe A)	Oui. (10.1.1, 10.1	Oui. (10, Annexe B, A	Oui. (7.1, 7.3, 10.1.2)	Oui. (10.1.1, 10	Oui. (10, 13)	Oui. (13)	Oui. (6, 12)	Oui. (11)	Oui. (6, 9) Interdiction et déclaratio	Oui. (JR et SJPL)		L'article 10 se démarque - guichet unique spécialisé- Ombudsman externe, formulaire clair et accompagnement. http://omega-omb.ca/fr/propos/
Oui. (7.4)	Oui. (7.5)	Oui. (8, 9)	Oui. (9.1, 9.2)	Oui. (8)	Oui. (5, 9)	Oui. (8, 9.2.1)	Oui. (8.1, 8.2)	Oui. (8.3)	Oui. (6)	Oui. (9.2.4)	Oui. (6) Interdiction	Oui (SJPL)		Conservation des dossiers. Critères pour déterminer les sanctions.
Oui. (9, 10)	Oui. (1.1, 5.11, 7.6, 11)	Oui. (14, Annexe 1)	Oui. (14, 15, Anne	Oui. (5.9, 5.10, 13, Ar	Oui. (5.1, 14)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	Oui. (17)	Oui. (18)	Oui. (12) Relation doit être évitée,	Oui. (SJPL)		Diversité des mesures de prévention et sensibilisation.
*Oui. (9, 10)	Oui. (2, 4, 5.12, 7.7, 11)	Oui. (14)	Oui. (15)	Oui. (13, annexe 5)	Oui. (13)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	Oui. (3, 17)	Oui. (18)	Oui. (12)	Oui. (VV)		Considération des personnes les plus à risque. Règles activités
Oui. (3, 5.2)	Oui. (5.5)	Oui. (8)	Oui. (8.5, 9)	Oui. (5.1, 8.1, 8.5)	Oui. (5.1, 8.5, 9)	Oui. (8.5.2, 9.6)	Oui. (8.5.1, 8.5.7, 9.3)	Oui. (8.3, 8.5.6, 8.5.9)	Oui. (8.4, 8.5.9)	Oui. (10.8)	Oui. (6) Interdiction	Oui. (JR)		Reconnait les enjeux liés aux VCS. S'assure de ne faire aucun victim blaming.
Oui. (9, 10)	Oui. (1.1, 5.12, 7.7, 11)	Oui. (14, 15, Annexe 1	Oui. (15)	Oui. (5.10, 5.11, 13, #	Oui. (5.1, 14, 15)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	Oui. (17)	Oui. (11.1, 18)	Oui. (12) Relation doit être évitée,	Oui. (SJPL)		Formations bien explicitées.
Oui. (7.3)	Oui. (7.4)	Oui. (8)	Oui. (8.1)	Oui. (8, Annexe 1)	Oui. (5.2, 8)	Oui. (8.1)	Oui. (8)	Oui. (8)	Oui. (8.1)	Oui. (9)	Oui. (6) Interdiction et divulgatio	Oui. (JR)	Éléments manquants et incomplets.	Définition du consentement
Oui. (9)	Oui. (1.1, 5.12, 7.7, 11)	Oui. (14, 15, Annexe 1	Oui. (13.2, 14.1, 1	Oui. (5.10, 5.11, 13, #	Oui. (5.1, 14, 15)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	Oui. (17)	Oui. (11.1, 18)	Oui. (12) Relation doit être évitée,	Oui. (SJPL)		
Oui. (9)	Oui. (1.1, 4, 5.12, 11)	Oui. (14, 15)	Oui. (15)	Oui. (13)	Oui. (13)	Oui. (13.2, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	Oui. (17)	Oui. (18)	Oui. (12)	Oui. (VV)		
Oui. (9)	Oui. (1.1, 4, 5.12, 7.7, 11)	Oui. (14, 15, Annexe 1	Oui. (13.2, 14.2, 1	Oui. (5.10, 5.11, 13, 1	Oui. (5.1,13.2, 14.4)	Oui. (13.3, 15.2	Oui. (16)	Oui. (16.2)	*Oui. (3, 17)	Oui. (11, 18)	Oui. (12)	Oui. (SJPL)		
Oui. (*9)	Oui. (*11)	Oui. (14*, 15, Annexe 2	Oui. (15)	Oui. (14)	Oui (5-Rôles et resp)	Oui. (13.3)	Oui (16)	Oui (16.2)	Oui (*17)	Oui. (*18)	Oui. (12) Interdiction	Oui. (JR)		
Oui. (5, 7.3)	Oui. (8)	Oui. (9, 10)	Oui. (9, 10)	Oui. (5, 9)	Oui. (6, 10)	Oui. (5, 9)	Oui. (5, 10.2)	Oui. (5, 9)	Oui. (5, 6.7, 10.2)	Oui. (11)	Oui. (Code de conduite) Interdictio	Oui. (SJPL)		Texte inclusif.
*Oui. (9, 10)	Oui. (4, 5.12, 7.5, 11)	Oui. (14, 15)	Oui. (13.2, 14, 15,	Oui. (5.10, 5.11, 13, #	Oui. (5.1, 13.3, 15)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	*Oui. (3, 17)	Oui. (11.1, 18)	Oui. (12) Relation doit être évitée,	Oui. (SJPL)		Définition complète de l'agression sexuelle. Formation pour étudiants. Mesures de sécurité. Moyens pour protéger des représailles. Exemples des sanctions.
Oui. (9, 10)	Oui. (1.1, 5.13, 7.7, 11)	Oui. (14, 15, Annexe 1	Oui. (14, 15, Anne	Oui. (5.10, 5.11, 13, 1	Oui. (5.1, 14, 15)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	*Oui. (17)	Oui. (18)	Oui. (12) Relation doit être évitée,	Oui. (SJPL)		Exemples de mesures pour prévenir les représailles
Oui. (6)	Oui. (15)	Oui. (7, 8)	Oui. (7, 8, 10)	Oui. (11)	Oui. (3, 10)	Oui. (8)	Oui. (12)	Oui. (7, 12)	Oui. (13)	Oui. (15)	Oui. (14)	Oui. (JR)	Éléments manquants et incomplets.	Révisée aux 3 ans.
Oui. (10, 11)	Oui. (1.1, 5.12,8.7, 12)	Oui. (15, 16, Annexe 1	Oui. (15.1, 16, An	Oui. (5.10, 5.1, 14, Ar	Oui. (5.1, 15.3, 16)	Oui. (14.3, 16.1	Oui. (17)	Oui. (17)	Oui. (18)	Oui. (12.1, 13.3, 19)	Oui. (13) Relation doit être évitée,	Oui. (SJPL)		Composition du comité permanent et du comité d'enquête.
Oui. (9)	Oui. (3, 14.3)	Oui. (15)	Oui. (15)	Oui. (7.1, 15)	Oui. (4)	Oui. (7.1, 15)	Oui. (12, 15.1, 15.2)	Oui. (12)	Oui. (5, 13)	Oui. (14)	Oui. (5, 10)	Oui. (SJPL)		Informations claires et détaillées sur le comité permanent. Révision aux 2 ans.
*Oui. (9, 10)	Oui. (1.1, 5.11, 11)	Oui. (14, 15, Annexe 1	Oui. (15, Annexe	Oui. (5.9, 5.10, 13, Ar	Oui. (5.1, 13, 14.3, 15.2)	Oui. (13.1, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	*Oui. (3, 17)	*Oui. (18)	Oui. (12)	Oui. (SJPL)		Sujets de formation pertinents. Mesures de sécurité rigoureuses. Exemples de mesures pour prévenir les représailles et exemples de sanctions.
Oui. (D)	Oui. (E-4)	Oui. (E-1, E-2)	Oui. (E-2)	Oui. (C-3, C-4, E-2, E-	Oui. (C-5, C-6, E-2)	(E-2)	Oui. (E-3)	Oui. (E-3)	Oui. (E 2,3)	Oui. (A-Préface, E-4)	Oui. (F)	Oui (JR)		Mention des personnes plus à risque lors de la planification des formations et lors des activités d'intégration.
*Oui. (9, 10)	Oui. (1.1, 2, 4, 5.12, 11)	Oui. (14, 15, Annexe 1	Oui. (15, Annexe	Oui. (5.9, 5.10, 13, Ar	Oui. (5.1, 13, 14.3)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	*Oui. (3, 17)	Oui. (18)	Oui. (12)	Oui. (SJPL)		
Oui. (4.4.4)	Oui. (3.14, 4.4.5, 5.7)	Oui. (5)	Oui. (5)	Oui. (3.13, 5.2, 6.1, 6	Oui. (3.1, 3.8, 3.11, 5.3)	Oui. (5.4)	Oui. (5.5, 5.6)	Oui. (5.5, 5.6)	Aucune info	Oui. (5.7)	Oui. (5.8) Interdiction	Non. (SJPL)	Éléments manquants	Processus de consultation. Formations bien détaillées. Article 7 sur le suivi et les bilans
Oui. (9, 10)	Oui. (1.1, 4, 5.12, 7.7, 11)	Oui. (14, 15, Annexe 1	Oui. (15, Annexe	Oui. (5.10, 5.11, 13, #	Oui. (5.1, 13, 14.3)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	Oui. (17)	Oui. (11.1, 18)	Oui. (12) Relation doit être évitée,	Oui. (SJPL)		La version résumée de la politique. Sensibilisation sur leur page Facebook. Moyens pour protéger des représailles.
Oui. (9)	Oui. (1.1, 5.1, 5.12, 7.7, 11)	Oui. (14)	Oui. (15)	Oui. (13)	Oui. (13, 14)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	Oui. (17)	Oui. (18)	Oui. (12.2)	Oui. (VV)		
Oui. (9, 10)	Oui. (1.1, 5.11, 7.6, 11)	Oui. (14, Annexe 1)	Oui. (14, 15, Anne	Oui. (5.9, 5.10, 13, Ar	Oui. (5.1, 14)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	Oui. (17)	Oui. (18)	Oui. (12) Relation doit être évitée,	Oui. (SJPL)		Diversité des mesures de prévention et sensibilisation.
Oui. (1, 7)	Oui. (1, 5)	Oui. (8)	Oui. (8.3)	Oui. (8.3, 9)	Oui. (6, 8.1,9)	Oui. (8.3, 9)	Oui. (8.2)	Oui. (8.2)	Oui. (4)	Oui. (9)	Oui. (4) Interdiction	Oui (JR)		
Oui. (9, 10)	Oui. (1.1, 5.12, 7.7, 11)	Oui. (14)	Oui. (14, 15)	Oui. (5.10, 5.11, 13, 1	Oui. (5.1, 14, 15)	Oui. (13.3, 15.1	Oui. (16)	Oui. (16.2)	Oui. (17)	Oui. (11.1, 18)	Oui. (12) Relation doit être évitée,	Oui. (SJPL)		
Oui. (10.1, 11.4, 12	Oui. (15)	Oui. (8, Annexe 2, 3 et	Oui. (8, Annexe 4	Oui. (6.8, 8.5, 10.2)	Oui. (6.2, 8)	Oui. (8.6)	Oui. (9)	Oui. (9)	Oui. (7, 13)	Oui. (3, 15)	Oui. (6.7, 7, 10.3) (Interdiction, div	Oui. (SJPL)		Définition du harcèlement sexuel et ses exemples. Mesures quant aux relations internes personnel-étudiant. Mesures de sécurité claires et rigoureuses.
Oui. (7)	Oui. (9, 14)	Oui. (10, 12.1, 12.2, Ar	Oui. (12.2)	Oui. (11.1, 11.2, 12.3	*Oui. (10, 12.1, 15.1)	Oui. (11.1, 12.2	Oui. (13.1)	Oui. (12.1, 13.1)	Oui. (5.1.2, 12.4)	Oui. (14)	Oui. (5.1.3, 17)			

SCHÉMA DU PROCESSUS D'ENQUÊTE POLICIÈRE ET DU PROCESSUS JUDICIAIRE



* Même s'il y a arrêt des procédures, les mesures d'accompagnement et les autres choix d'intervention doivent être offerts à la victime.

FICHE DE RENSEIGNEMENTS

Objet : État de la situation concernant le dossier des violences à caractère sexuel en enseignement supérieur

ÉTAT DE SITUATION

Depuis son lancement en 2017, 16 mesures de la Stratégie d'intervention sur 19 ont été mises en œuvre. Cela a notamment été possible grâce à l'application de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur ([RLRQ, chap. P-22.1](#)) et à l'engagement des partenaires (tableau suivi en annexe 1).

Les activités de mise en œuvre de la Stratégie d'intervention se divisent en deux catégories : celles réalisées par les établissements d'enseignement supérieur et celles réalisées par le Ministère.

Les établissements d'enseignement supérieur :

- Les établissements d'enseignement supérieur sont tenus de respecter les obligations prescrites par la Loi, notamment la mise en œuvre de la politique en matière de violence à caractère sexuel qu'ils devaient élaborer et adopter avant le 1^{er} janvier 2019.
- En date du 18 mars 2021, le Ministère a reçu et analysé les politiques en matière de violences à caractère sexuel de tous les établissements visés par la Loi au moment de son adoption. Toutes les politiques adoptées prévoient l'ensemble des éléments prescrits par la Loi.
 - La Loi spécifie aussi que le Ministère publie (sur sa [page Web](#)) la liste des établissements d'enseignement ayant adopté leur politique.
- Les politiques sont actuellement mises en œuvre par les établissements et font l'objet d'une reddition de comptes annuelle.
- Le deuxième exercice de reddition de comptes annuelle prévu à l'article 12 de la Loi est en cours. La période couverte est comprise entre le 1^{er} septembre 2019 et le 31 août 2020 et porte sur la première année de mise en œuvre des politiques institutionnelles. Le taux de complétion du formulaire par les établissements est actuellement de 93 %.

Lors du précédent exercice de reddition de compte, une analyse des résultats a été réalisée et les grands constats qui en émanent sont que :

- les établissements étaient en action bien avant que la loi les y oblige;
- les moyens déployés par les établissements pour lutter contre les violences à caractère sexuel sont variés, ce qui est cohérent avec le souhait du Ministère que chaque établissement mette en place des stratégies de prévention et de lutte aux violences à caractère sexuel qui tiennent compte des particularités de son établissement et de sa communauté.

Nouveaux établissements d'enseignement collégial privé :

L'accompagnement auprès des collèges qui ont obtenu un permis depuis l'entrée en vigueur de la Loi est amorcé afin qu'ils se dotent également d'une politique en matière de violences à caractère sexuel.

- L'article 16 de la Loi prévoit la mise en place de mesures de surveillance et d'accompagnement par le Ministère. L'article 17 de la Loi confère quant à lui au ministre le pouvoir de faire exécuter les obligations prescrites par la Loi par une personne qu'il désigne, et ce, aux frais de l'établissement.

Le Ministère :

- finance les universités, cégeps et collèges privés subventionnés afin que chaque établissement « offre des services spécialisés de soutien psychosocial à toute personne qui le fréquente et qui est aux prises avec une situation liée aux violences à caractère sexuel »;

- soutient les établissements d'enseignement supérieur en publiant des guides (annexes 2 et 3) pour les accompagner dans la mise en œuvre de leurs politiques institutionnelles en matière de violences sexuelles. De plus, il organise des activités de concertation permettant aux établissements d'échanger entre eux, mais aussi avec d'autres milieux comme les organismes externes spécialisés en matière de violence sexuelle :
 - le Rendez-vous national sur les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur (RV VCS), un évènement de formations et d'échanges, a eu lieu le 24 février 2020, sous la responsabilité de la Direction des affaires étudiantes et institutionnelles et de la Direction des communications (programmation en annexe 4);
 - il a réuni près de 300 personnes, parties prenantes de la lutte aux violences à caractère sexuel (dirigeants d'établissements, secrétaires généraux, ressources professionnelles et représentants des étudiants ainsi que des syndicats);
- conclut des ententes avec divers organismes et partenaires pour la réalisation d'outils ou de projets de sensibilisation ou de formation, par exemple :
 - le Ministère a assuré en 2020 le déploiement d'activités de formations en ligne destinées aux établissements visés par la Loi en finançant l'organisme Éducaloi et son projet « Violences sexuelles : connaître les infractions criminelles et les grands principes du processus judiciaire pour mieux intervenir ». 20 formations ont ainsi permis de rejoindre virtuellement 277 personnes provenant de 90 établissements dans 16 régions.
 - aussi, afin de répondre aux besoins exprimés par les établissements, le Ministère a annoncé en décembre dernier le financement sur deux ans (2020-2022) de deux projets inspirés par les besoins des établissements :
 - le développement d'outils de planification pour prévenir les violences à caractère sexuel en milieu d'enseignement supérieur (financement à la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur);
 - la mise sur pied d'un mécanisme de concertation interordres concernant les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur (financement à la Fédération des cégeps);
- assure le financement quinquennal (2018-2023) de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (<https://chairevssmes.uqam.ca/>); dont la titulaire est M^{me} Manon Bergeron¹;
- collabore avec le Secrétariat à la condition féminine (SCF), responsable de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021 (SVS), afin de s'assurer de la cohérence et de la complémentarité des actions.
 - Le Ministère a récemment proposé au SCF une réponse aux recommandations 140 et 141 du Comité expert sur l'accompagnement des victimes de violences sexuelles et conjugales (annexe 5).

Ressources budgétaires consenties

La Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur 2017-2022 est accompagnée d'un investissement de 25 M\$ sur cinq ans pour soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur combat face aux violences à caractère sexuel.

Le Plan québécois des infrastructures des universités prévoit également 10M\$ sur trois ans (2019-2022) pour des immobilisations améliorant la sécurité dans les établissements d'enseignement supérieur (Mesure 2.2.2)².

¹ Il s'agit de la chercheuse principale ayant réalisé l'*Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU)*.

² Mesure 2.2.2 - Infrastructures technologiques liées à la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur. Mesure mise en œuvre par la direction de l'expertise et du développement des infrastructures de l'enseignement supérieur.

Évaluation de la Stratégie d'intervention et amorce des travaux entourant son renouvellement

La forte adhésion aux actions menées par le Ministère dans la lutte aux violences à caractère sexuel, notamment par les établissements d'enseignement, les syndicats, les associations étudiantes, le milieu communautaire et les groupes représentant les victimes, favorise une mise en œuvre efficace de la Stratégie d'intervention. Celle-ci viendra à échéance le 31 mars 2022.

L'évaluation de la Stratégie d'intervention est en cours :

- Elle vise à obtenir de l'information pertinente qui servira à alimenter la réflexion et à éclairer la prise de décision quant à l'amélioration, à la poursuite ou à la réorientation de la Stratégie d'intervention.
- Des premiers constats ont été dégagés en mars 2021 (annexe 6) et permettront l'amorce des travaux qui entoureront le renouvellement de celle-ci.

Secteur du développement et du soutien aux réseaux
Direction générale des affaires universitaires et interordres
Direction des affaires étudiantes et institutionnelles
Le 18 mars 2021

NOTE ET LETTRE À L'INTENTION DE LA SOUS-MINISTRE

OBJET : **Résumé des orientations issues des discussions tenues lors des rencontres du Comité-conseil chargé d'étudier les questions découlant du suivi ou du traitement d'un dévoilement ou d'une plainte administrative créé dans le cadre de la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022**

Référence : SC-

SOMMAIRE

- *La Direction des affaires étudiantes et institutionnelles (DAEI) a obtenu le 4 décembre 2017 l'approbation de la sous-ministre afin de mettre sur pied le comité prévu à la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur.*
- *Le Ministère a réuni le Comité à trois reprises au cours des derniers mois (29 mars, 27 février et 19 avril 2018).*
- *Cette note vise à informer la sous-ministre des orientations qui se sont dégagées des discussions tenues lors de ces rencontres.*
- **Type de traitement requis :**
 - Traitement régulier
 - Traitement prioritaire

CONTEXTE

Le 4 décembre 2017, la DAEI obtenait l'approbation de la sous-ministre, au terme du SC-18451, pour créer le *Comité-conseil chargé d'étudier les questions découlant du suivi ou du traitement d'un dévoilement ou d'une plainte administrative*.

La création de ce comité constituait l'une des mesures prévues à la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022*, sous l'axe d'intervention « Traitement des dévoilements et des plaintes ».

Cette note vise à informer la sous-ministre des résultats des travaux du Comité, qui seront mis à profits dans le cadre de l'élaboration du guide d'accompagnement de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement* destiné aux établissements d'enseignement visés.

ANALYSE

Le Comité s'est rencontré à trois reprises (27 février, 29 mars et 19 avril 2018) pour discuter d'enjeux articulés autour de quatre grands thèmes :

- Thème 1 : glossaire et rôle des établissements d'enseignement
- Thème 2 : dévoilements et plaintes
- Thème 3 : suivi des plaintes : sanctions et mesures d'accommodement
- Thème 4 : enjeux de confidentialité

Pour chacun des thèmes, des orientations et des directives se sont dégagées et figurent dans le document joint à cette note. Elles prennent en compte les contraintes légales applicables ainsi que les meilleures pratiques d'intervention en ce qui concerne les violences à caractère sexuel.

Comme certaines questions sont demeurées en suspens, la DAEI s'assurera de consulter sa Direction des affaires juridiques pour obtenir des validations supplémentaires.

ÉTAPES À VENIR

Les travaux du Comité sont désormais terminés.

L'élaboration du guide d'accompagnement de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement* destiné aux établissements d'enseignement visés est en cours.

INCIDENCES FINANCIÈRES

N/A

CONSULTATIONS

Aucune.

RECOMMANDATIONS

Considérant que la création du *Comité-conseil chargé d'étudier les questions découlant du suivi ou du traitement d'un dévoilement ou d'une plainte administrative* était l'une des mesures prévues à la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022*, sous l'axe d'intervention « Traitement des dévoilements et des plaintes »;

Considérant que les travaux du Comité sont désormais terminés;

Il est recommandé à la sous-ministre de prendre connaissance du document résumant les orientations qui ont émergé des discussions tenues lors des rencontres du Comité.

Préparées par

Valérie Vincent
Conseillère aux affaires étudiantes
Direction des affaires étudiantes
et institutionnelles

le

Approuvées par

Jean-François Constant
Directeur des affaires étudiantes
et institutionnelles

le

Jean-François Lehoux
Directeur général des affaires
universitaires et interordres

le

Simon Bergeron
Sous-ministre adjoint à
l'enseignement supérieur

le

Sylvie Barcelo
Sous-ministre

le

Comité-conseil chargé d'étudier les questions découlant du suivi ou du traitement d'un dévoilement ou d'une plainte administrative

dans le cadre de la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022*

Résumé des orientations issues des discussions tenues lors des rencontres du Comité-conseil

Thème 1

Glossaire et rôle des établissements d'enseignement

Définitions

L'ensemble des définitions retenues est contenu dans **l'annexe 1**.

Portée des politiques et rôles des établissements

- L'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement doit être offerte à chaque personne membre de la communauté de l'établissement d'enseignement, et ce, qu'une plainte ait été déposée ou non, qu'elle ait été jugée recevable ou non et qu'elle ait été jugée fondée ou non.
- En ce qui a trait à la portée de la politique en termes de recevabilité des plaintes, les éléments suivants sont à considérer :
 - Dans le cas d'une plainte déposée à l'endroit d'un.e employé.e, la politique doit s'appliquer tant que le lien d'emploi est maintenu, et ce, que la victime qui a déposé la plainte soit issue de la communauté de l'établissement d'enseignement ou pas. En tout temps, les interventions de l'établissement doivent être cohérentes avec les règles du droit du travail en vigueur.
 - Dans le cas d'une plainte relative à un événement s'étant produit sur le campus entre deux personnes membres de la communauté, la politique de l'établissement d'enseignement doit s'appliquer.
 - Dans le cas d'une plainte relative à un événement s'étant produit à l'extérieur du campus, mais dans le cadre d'une activité organisée par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante, la politique devrait s'appliquer.
 - L'établissement d'enseignement n'a pas la capacité de sanctionner la personne visée par une plainte qui ne lui est pas liée par un contrat de travail, par un contrat d'enseignement ou en tant que sous-traitant.

Comme il a le devoir d'offrir un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire, il pourrait cependant exclure la personne visée de son territoire ou mettre en place des mesures pour éviter que la situation se reproduise à nouveau. Il pourrait par exemple acheminer sa politique à chacun des milieux de stage et retirer un milieu de stage de sa liste d'endroits approuvés en cas de manquement à la politique par une personne qui y est issue à l'endroit d'un.e étudiant.e.

Thème 2

Dévoilements et plaintes

Inconduite et infraction criminelle

- Les ressources spécialisées doivent être informées du rôle des corps policiers afin de ne pas s'y substituer ou concurrencer leur travail d'enquête :
 - Elles ne doivent pas présumer du caractère criminel ou non d'un événement; il s'agit du travail des corps policiers de le faire, dans le cadre de l'enquête policière.
 - En ce sens, la distinction entre des comportements s'apparentant à des inconduites, comparativement à des infractions criminelles, est peu pertinente. Les victimes doivent être référées aux corps policiers si elles désirent faire une plainte formelle en matière criminelle, et ce, peu importe la nature des événements dévoilés ou faisant l'objet d'une plainte administrative.
 - Dans le cas d'un élève mineur, un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué dès que la ressource spécialisée croit que sa sécurité peut être compromise.

Protocoles d'intervention

Quatre tableaux (annexes 2 à 5), dont trois inspirés des travaux du Bureau de coopération interuniversitaire, ont été produits et reflètent les discussions des membres du Comité.

Prise en charge de la personne visée

- L'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement doit également être offerte à la personne visée si elle en exprime le besoin.
- Si la personne visée représente un danger pour la victime ou d'autres membres de la communauté de l'établissement d'enseignement :
 - Les corps policiers doivent être avisés.
 - La ressource spécialisée peut accompagner la victime dans le dépôt d'une dénonciation devant un juge en vertu de l'article 810 du Code criminel. Ce dernier pourrait contraindre la personne visée à s'engager à respecter certains engagements pour assurer la sécurité de la victime.

Représailles

Les représailles peuvent :

- être de plusieurs ordres (académiques, financières, réputations, etc.) et être de nature criminelle ou non.
- survenir en amont, pendant le dépôt d'une plainte administrative ou d'une plainte formelle en matière criminelle ou en aval du traitement d'une plainte.
- viser un objectif de vengeance ou de dissuasion afin que la victime ne dévoile pas ou ne porte pas plainte.

Les mesures de protection contre les représailles peuvent :

- prendre plusieurs formes :
 - mesures d'accommodement pour limiter les contacts;
 - interdit de contact (article 810 du Code criminel);
 - compensation des bourses perdues;
 - etc.
- être mises en place à tout moment.

Les bonnes pratiques pour protéger contre les représailles la personne ayant déposé une plainte, fait un dévoilement ou fourni des renseignements devraient inclure :

- une évaluation au cas par cas des risques de représailles avec la victime;
- la mise en place de mesures de protection arrimées aux besoins de la victime;
- la signification à toute personne visée que l'établissement sera intolérante face à un geste de représailles et que tout geste de cette nature serait pris en compte dans le traitement d'une plainte administrative, si la victime choisie d'en déposer une.
- le traitement accéléré des plaintes administratives où le risque de représailles a été jugé élevé.

Thème 3

Suivi des plaintes : sanctions et mesures d'accommodement

Sanctions administratives

- Le choix d'une sanction administrative devrait prendre en considération :
 - les circonstances, le caractère répétitif et la gravité des gestes posés;
 - les antécédents de la personne visée (gradation des sanctions);
 - l'évaluation complète du dossier, au cas par cas.
- La politique de chaque établissement doit énoncer l'étendue des sanctions possibles et les établissements devraient prévoir un mécanisme d'accompagnement et de traitement des plaintes alternatif si la ressource habituelle se retrouve impliquée ou en conflit d'intérêt face à un cas.
- Les mécanismes de sanction doivent être arrimés aux règles en vigueur en termes de droit du travail, notamment les codes de déontologie et les conventions collectives, dans le cas des membres du personnel de l'établissement.

Mesures d'accommodement

- Les besoins de la victime doivent toujours primer et le choix des mesures d'accommodement doit le refléter.
- Avec l'accord préalable de la victime et après évaluation des risques, la personne visée pourrait être impliquée dans le choix des mesures d'accommodement afin qu'il soit plus adapté à ses besoins et à sa situation.

Code de conduite

- La coexistence entre les relations intimes ou sexuelles et les relations pédagogiques ou d'autorité doit être proscrite.
 - Si la relation intime ou sexuelle s'est développée avant la coexistence de ces deux types de relation, l'établissement peut mettre en place des mesures pour que soit retirée la relation pédagogique ou d'autorité;
 - Si l'établissement est mis au courant de la coexistence de ces deux relations entre deux personnes de sa communauté, il peut mettre des mesures pour que soit retirée la relation pédagogique ou d'autorité, mais aussi sanctionner la personne qui se trouve en situation d'autorité puisque c'est à elle que le code de conduite s'adresse, toujours en respectant les bonnes pratiques déjà énoncées.
- Le code de conduite pourrait imposer aux personnes qui entretiennent des relations pédagogiques ou d'autorité avec des étudiant.e.s que les canaux de communication officiels de l'établissement soient les seuls permis puisque les médias sociaux créent une impression factice d'intimité et peuvent être un vecteur de violences à caractère sexuel.
- Le code de conduite ne peut avoir d'impact à l'égard d'une personne morale, par exemple une association étudiante. Elle peut cependant en avoir sur les individus qui composent cette personne morale.

Thème 4

Enjeux de confidentialité

Entente de confidentialité

- Pendant une enquête administrative, l'établissement peut faire signer une entente de confidentialité aux deux parties.
- Cette entente doit cesser de prendre effet dès que l'enquête administrative est terminée et qu'une décision a été rendue dans le dossier.
- L'entente ne doit pas avoir pour effet d'empêcher la victime de porter plainte à la police ou de révéler des informations inhérentes à la plainte à la suite du traitement de sa plainte administrative.

Reddition de compte

- Le Ministère devra s'assurer que les données recueillies, notamment celles qui ont trait au nombre de plaintes, aux interventions effectuées et à la nature des sanctions appliquées, ne puissent permettre d'identifier une victime ou une

personne visée. Il s'agira d'un enjeu particulièrement important dans le cas des établissements d'enseignement de petite taille.

- À cet effet, le Ministère devra valider l'intention du législateur à l'effet que les établissements d'enseignement puissent rendre compte des éléments de reddition de comptes demandés dans un autre support que le rapport annuel afin, notamment, de préserver l'anonymat des personnes concernées.

Bris de confidentialité

- La confidentialité offerte à la victime peut être brisée dans les cas suivants :
 - Elle se trouve dans une situation s'apparentant à celles décrites à l'article 59.1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*;
 - Elle est mineure et son intégrité physique ou psychologique est à risque d'être compromise, donc un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué.

Communication des sanctions

- En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, l'imposition d'une sanction et sa nature ne peuvent être dévoilées à quiconque n'étant pas la personne visée, y compris la victime ou un autre établissement d'enseignement, parce qu'il s'agit de renseignements personnels.
- Les établissements peuvent toutefois se consulter entre eux si aucun renseignement personnel n'est partagé.
- En ce sens, le Comité recommande une utilisation très parcimonieuse de l'article 4 de la Loi, qui devrait être réservée à des cas très précis s'apparentant à ceux décrits à l'article 59.1 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. L'article 4 de la Loi pourrait ainsi être assimilé à l'article 59.1 précité.
- Le Comité est cependant d'avis qu'il pourrait être possible pour l'établissement de fournir certaines informations à la victime en lien avec sa sécurité sans aborder de renseignements personnels, notamment l'imposition d'une sanction et sa nature. L'établissement pourrait par exemple signifier à la victime qu'elle ne devrait pas croiser la personne visée pour le reste de la session.

24 FÉVRIER 2020

**RENDEZ-VOUS NATIONAL
SUR LES VIOLENCES
À CARACTÈRE SEXUEL
EN ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR**

PROGRAMMATION

Pour tout renseignement, s'adresser à l'endroit suivant :
Renseignements généraux
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur
1035, rue De La Chevrotière, 21^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Téléphone : 418 643-7095
Ligne sans frais : 1 866 747-6626

© Gouvernement du Québec, 2020
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

MOT DES MINISTRES

Toute personne a le droit de profiter d'un environnement sain et exempt de toute forme de violences à caractère sexuel, un milieu qui favorise sa réussite et contribue à son plein épanouissement. Comme société, nous nous sommes engagés à ne tolérer aucune violence à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour prévenir et contrer les gestes qui y sont liés.

Nous avons déjà accompli une partie du travail, notamment par l'adoption et la mise en œuvre de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Nous tenons d'ailleurs à souligner l'engagement exceptionnel du personnel et de la communauté étudiante.

L'application de la Loi, par la mise en œuvre des politiques adoptées par vos établissements, en est à sa première année, et cela représente tout un défi pour chacune et chacun d'entre vous. Ces premiers gestes significatifs contribueront à réduire le nombre de situations de violence à caractère sexuel, à offrir l'aide et l'accompagnement appropriés à chacune des victimes évoluant dans un établissement d'enseignement supérieur et, surtout, à favoriser un changement de culture dans nos établissements.

Ce rendez-vous qui nous réunit s'inscrit dans le cadre de la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2017-2022. Par cette journée, nous souhaitons favoriser la cohérence des interventions et la concertation des établissements, du gouvernement, des organismes et des partenaires dans la lutte contre les violences à caractère sexuel. Rappelons que la Stratégie est accompagnée d'un investissement de 25 millions de dollars pour soutenir les établissements d'enseignement supérieur dans leur combat lié aux violences à caractère sexuel.

Ce rendez-vous national tombe à point. Nous souhaitons que ce rassemblement serve de catalyseur pour unir nos efforts. Ensemble, nous avons le pouvoir et le devoir de faire de nos milieux de vie des endroits agréables, sécuritaires et propices à notre épanouissement.

Jean-François Roberge

Ministre de l'Éducation et
de l'Enseignement supérieur

Isabelle Charest

Ministre déléguée à l'Éducation et ministre
responsable de la Condition féminine

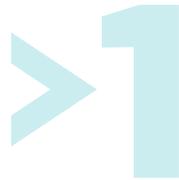
ANIMATRICE

Pascale Navarro

8 h 15	Accueil des participantes et participants
9 h	Mot de bienvenue et introduction de l'animatrice Pascale Navarro
9 h 15	Conférence 1
9 h 45	Conférence 2
10 h	Conférence 3
11 h	Conférence 4
11 h 45	Dîner
13 h	Table ronde
13 h 45	Conférence 5
14 h 25	Pause-café
14 h 40	Conférence 6
15 h 20	Conférence 7
16 h	Mot de fermeture

Journaliste, essayiste, chroniqueuse et conférencière, Pascale Navarro publie régulièrement dans *La Presse+*, la *Gazette des femmes* ainsi que divers magazines et intervient régulièrement dans les débats féministes. Elle a signé les essais *Interdit aux femmes* (en collaboration avec Nathalie Collard), *Pour en finir avec la modestie féminine* et *Les femmes en politique changent-elles le monde?* (tous trois aux éditions du Boréal) ainsi que *Femmes et pouvoir: les changements nécessaires – Plaidoyer pour la parité* (Éditions Leméac, traduit en anglais aux Éditions Linda Leith). Pascale Navarro est lauréate 2007 du Prix Femme de mérite, catégorie Communications, du YWCA et du Prix du Gouverneur général 2016 en commémoration de l'affaire « Personne ». Diplômée d'honneur 2012 de l'Université de Montréal, elle a obtenu un baccalauréat en études françaises de cette université ainsi qu'une maîtrise en langue et littérature françaises de l'Université McGill. Elle est régulièrement invitée comme conférencière et formatrice sur les questions de parité et de condition féminine. Elle collabore avec le Groupe Femmes, Politique et Démocratie.

ÉTAT DE SITUATION



Synthèse des politiques élaborées dans le cadre de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*

En vertu de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (Loi), les établissements devaient adopter une politique institutionnelle avant le 1^{er} janvier 2019 et la mettre en œuvre au plus tard le 1^{er} septembre 2019. Ces politiques ont également été transmises au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (Ministère), qui a procédé à leur analyse dans le but de s'assurer que l'ensemble des éléments obligatoires prescrits par la Loi s'y trouvent.

Ainsi, le Ministère a pu dresser un portrait des tendances et des éléments qui se démarquent dans les politiques institutionnelles. Cette présentation permettra de faire un état de situation de l'adoption des politiques par les établissements durant leur première année d'implantation.

La présentation abordera également la première reddition de comptes effectuée par les établissements d'enseignement supérieur, qui couvre l'année antérieure à la mise en œuvre des politiques institutionnelles de chaque établissement.

Conférencières :

Julie Rouleau et Valérie Vincent

Équipe responsable des dossiers de violences à caractère sexuel en enseignement supérieur,
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Constats et préoccupations des associations étudiantes nationales quant au déploiement des politiques institutionnelles

Cette conférence, présentée par la Fédération étudiante collégiale du Québec et l'Union étudiante du Québec, expose plusieurs constats quant au déploiement des politiques institutionnelles en matière de lutte contre les violences à caractère sexuel dans le milieu de l'enseignement supérieur. Les associations étudiantes ont, durant les derniers mois, esquissé un portrait de la perception des associations étudiantes collégiales et universitaires du déploiement de ces politiques. Cette recension s'est déroulée en plusieurs étapes : entrevues, analyse des politiques et présence sur les campus. Les conclusions de ces démarches vous seront présentées.

Conférencières :

Noémie Veilleux

Vice-présidente,
Fédération étudiante collégiale du Québec

Marie-Jeanne Bernier

Coordonnatrice aux affaires académiques,
Union étudiante du Québec

>3

La confidentialité : rôles et responsabilités des ressources spécialisées et des établissements d'enseignement supérieur

Cette présentation examinera l'importance ainsi que les défis de l'obligation des établissements d'enseignement supérieur de préserver la confidentialité et le droit à la vie privée des parties dans le contexte des signalements de violences à caractère sexuel. Elle explorera notamment : les fondements juridiques du maintien de la vie privée des parties impliquées dans les cas de violence sexuelle, lorsqu'ils font l'objet de signalements ou d'enquêtes ; les critiques associées au devoir des établissements d'enseignement supérieur de protéger la vie privée ; et la distinction entre les notions de vie privée, de confidentialité et de non-divulgence (« *non disclosure* » en anglais). En particulier, cette présentation démontrera que la vie privée est la notion qui devrait prévaloir lors de signalements de violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, mais que cela ne devrait pas entraîner une exigence de confidentialité absolue ou de non-divulgence.

Conférencière :

Angela Campbell

Professeure de droit et vice-principale exécutive adjointe (équité et politiques académiques),
Université McGill

>4

Les interventions des CAVAC-ALIVS en matière de violences à caractère sexuel sur les territoires des communautés étudiantes collégiales et universitaires. Intervention-partenariat

Les Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC), présents dans toutes les régions du Québec, dispensent des services de première ligne à toute personne victime d'un acte criminel et à ses proches ainsi qu'aux témoins d'un acte criminel.

Cette présentation portera sur les services offerts dans les CAVAC ainsi que sur le rôle des agents et agentes de liaison et d'intervention en violences sexuelles (ALIVS), notamment en lien avec les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Les conférencières offriront des exemples de liaison et de partenariat entre les CAVAC et les établissements d'enseignement supérieur.

Conférencières :

Lydia Poulin-Paquette

Sexologue et agente de liaison
et d'intervention en violences sexuelles,
CAVAC du Centre-du-Québec

Sarah Tessier

Sexologue et agente de liaison
et d'intervention en violences sexuelles,
CAVAC de Laval

> TABLE RONDE

> 5

Code de conduite encadrant les relations

Table ronde animée par Pascale Navarro, au cours de laquelle seront discutées les réflexions des établissements représentés dans le processus d'élaboration, de planification et d'application de leur 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.

Polytechnique Montréal

Camille Bérubé
Conseillère juridique

Ray Daher
Conseiller en matière d'intervention
et de prévention des conflits et des violences

Cégep de Trois-Rivières

Isabelle Collin
Directrice des ressources humaines

Mélanie Guérard
Sexologue et agente de service social

Collège Ellis

Sabrina Ducharme
Conseillère pédagogique

L'aménagement sécuritaire des campus en prévention des violences à caractère sexuel

La prévention de la violence à caractère sexuel (VCS) dans les établissements mobilise l'ensemble de l'écosystème de l'enseignement supérieur. Les axes stratégiques de prévention prescrits dans la Loi et dans la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur du gouvernement du Québec sont à mettre en œuvre dans les établissements par différentes stratégies. Cette conférence vise à introduire l'auditoire à l'une des stratégies recommandées, soit la prévention des VCS par l'aménagement des lieux sur les campus. La prévention par l'aménagement constitue un complément essentiel aux principales stratégies sociales, juridiques et communautaires visant à créer un milieu de vie sécuritaire.

La méthode de prévention par l'aménagement que nous proposons est simple, inclusive et s'applique à différents sites. Elle peut s'intégrer à différentes étapes, que ce soit l'identification d'un problème d'insécurité, la conception d'un projet d'aménagement ou la gestion des espaces.

Nous présenterons brièvement les six principes d'aménagement (ex.: visibilité et éclairage, surveillance et accès à de l'aide), de même que les modes d'action de cette méthode (ex.: concertation et transparence, marches exploratoires et design participatif). Des avenues pour intégrer la méthode dans les organisations seront proposées.

Conférencière :

Sophie Paquin (Ph. D.)
Urbaniste et professeure,
Université du Québec à Montréal

>6

Vers une approche globale et concertée en prévention des violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur : planification de l'offre de services et pratiques prometteuses

Cette présentation se veut une invitation à ancrer la prévention des violences à caractère sexuel dans un modèle d'approche globale, collaborative, inclusive et continue. La responsabilité de la prévention devrait être partagée par différents acteurs et actrices, plutôt que de relever des intervenants et intervenantes responsables de la mise en œuvre de la politique. La formation offerte à l'ensemble de la communauté constitue un premier fondement important, mais elle ne suffit pas à lutter efficacement contre les violences sexuelles. Par des exemples de stratégies prometteuses, nous expliciterons la collaboration essentielle entre les étudiants et étudiantes, les professeurs et professeures, les employés et employées, les directions d'établissement, les parents (ou autres adultes) et les partenaires communautaires. Les implications pour l'offre de services seront abordées, de même que les défis institutionnels pour les prochaines années.

Conférencière :

Manon Bergeron (Ph. D.)

Sexologue, professeure et titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Université du Québec à Montréal

>7

Les relations médiatiques dans les cas de violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Bonnes pratiques et pistes de solutions.

L'actualité médiatique des dernières années a sensibilisé la population à la prévalence des violences à caractère sexuel (VCS). Pourtant, des mythes et des préjugés circulent encore, notamment en contexte d'enseignement supérieur.

Pour bien cerner le rôle des médias dans la prévention des VCS, cette communication présentera dans un premier temps un bref état des connaissances concernant la couverture journalistique des agressions sexuelles et les effets du traitement médiatique de la violence sur la population et la société.

Dans un deuxième temps, un outil, élaboré par l'Institut national de santé publique du Québec et ayant pour but d'éliminer la méconnaissance et la tolérance collective à l'égard des agressions sexuelles au Québec, sera présenté. Cette présentation s'appuiera sur des exemples concrets de traitement médiatique des VCS en enseignement supérieur. Finalement, les enjeux liés à l'application de stratégies de prévention visant le traitement médiatique seront discutés.

Conférencière :

Julie Laforest

Conseillère scientifique et chef de l'équipe responsable de la trousse média sur les agressions sexuelles, Institut national de santé publique du Québec

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

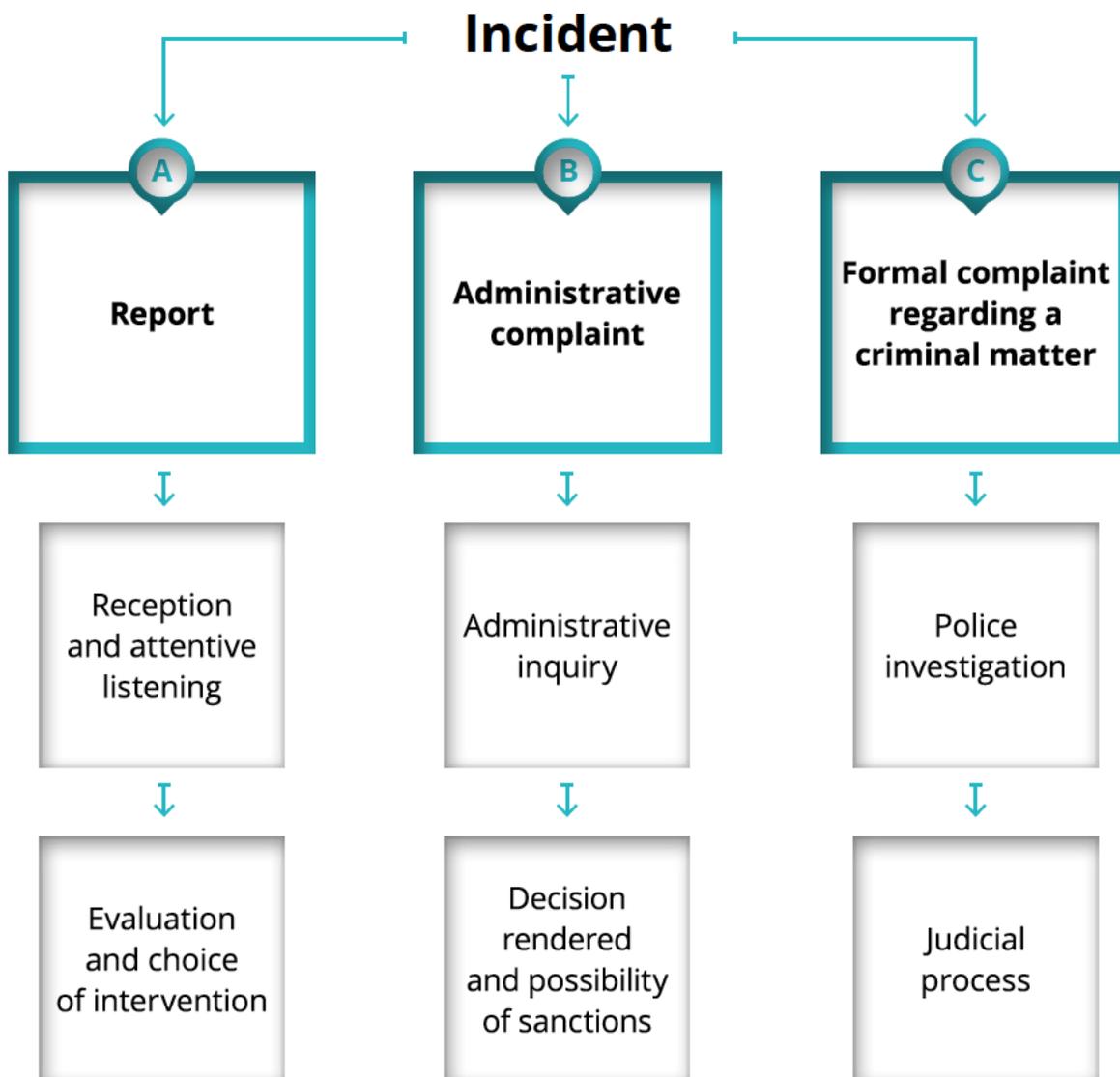
Appendices

Guide for higher education institutions

Development of the policy prescribed by the
*Act to prevent and fight sexual violence
in higher education institutions*

OPTIONS AVAILABLE TO THE VICTIM OF SEXUAL VIOLENCE

All options must be offered to the victim, who alone makes the choice.
By choosing one of the options, the victim does not exclude the possibility
of choosing another one, at a later stage or at the same time.



HANDLING A REPORT

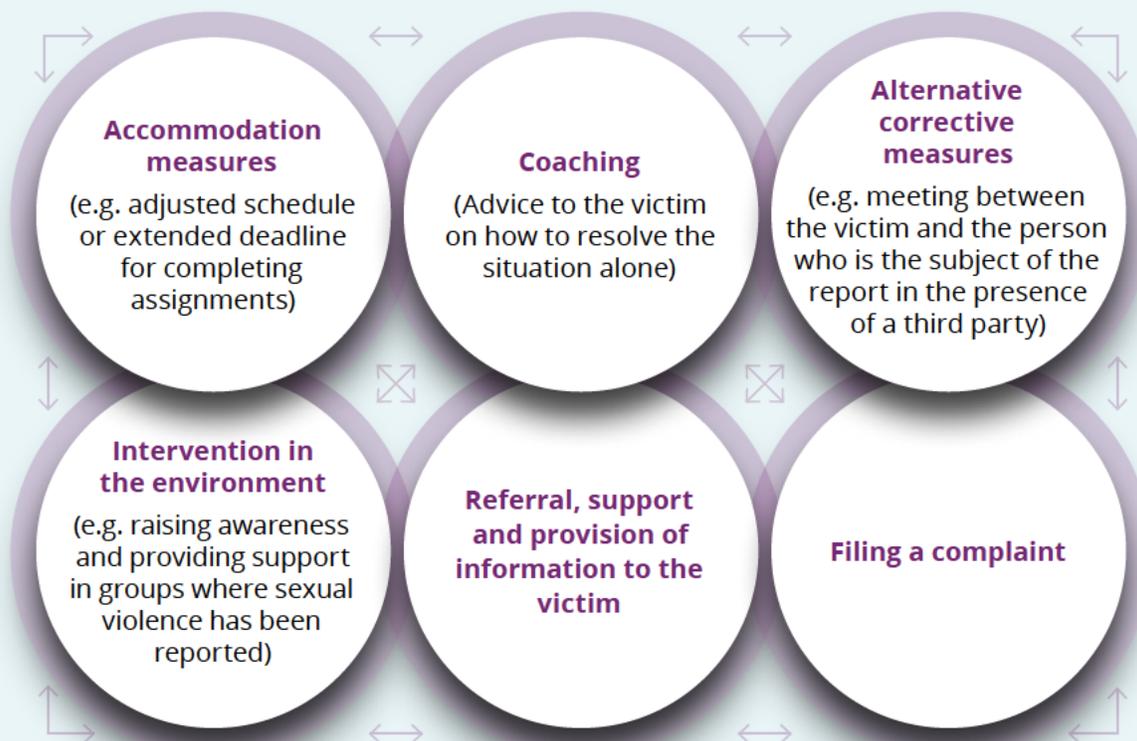
A

Request for
consultation

OR

Report of a
situation of
sexual violenceThe person is
received
and heardWith the
victim's
consentThe situation is
evaluated and a
course of action
is selected(Several courses of
action can be chosen
by the victim and
implemented.)**REMEMBER** 📌

Under the Act to prevent and fight sexual violence in higher education institutions, **the educational institution must offer reception, reference, psychosocial and support services to a person wishing to use them, and must do so within a time limit of 7 days.** ⌚

Courses of action

HANDLING AN ADMINISTRATIVE COMPLAINT

B

Complaint

Assessment of the admissibility of the complaint by the designated resource (in accordance with the scope and field of application of the policy)*

Confirmation received from the victim that they wish to follow through with the process

YES
↓
Inquiry

NO
↓
End of process

Conclusions of the inquiry

Decision rendered by the authorities concerned

Decision implemented by the authorities concerned

Individual meetings with:
- the victim
- the person who is the subject of the complaint
- witnesses

Information provided to the authorities concerned at the educational institution, the complainant and the person who is the subject of the complaint

REMEMBER 📌

* Regardless of whether the complaint is deemed admissible or not, support measures and other courses of action must be offered to the victim.

Under the *Act to prevent and fight sexual violence in higher education institutions*, the educational institution must handle complaints within a time limit of 7 days. 🕒

The victim can decide at any time to file a formal complaint regarding a criminal matter.

The victim can end the process at any time and withdraw their administrative complaint.

Certain issues related to confidentiality apply (see the corresponding section of the guide).

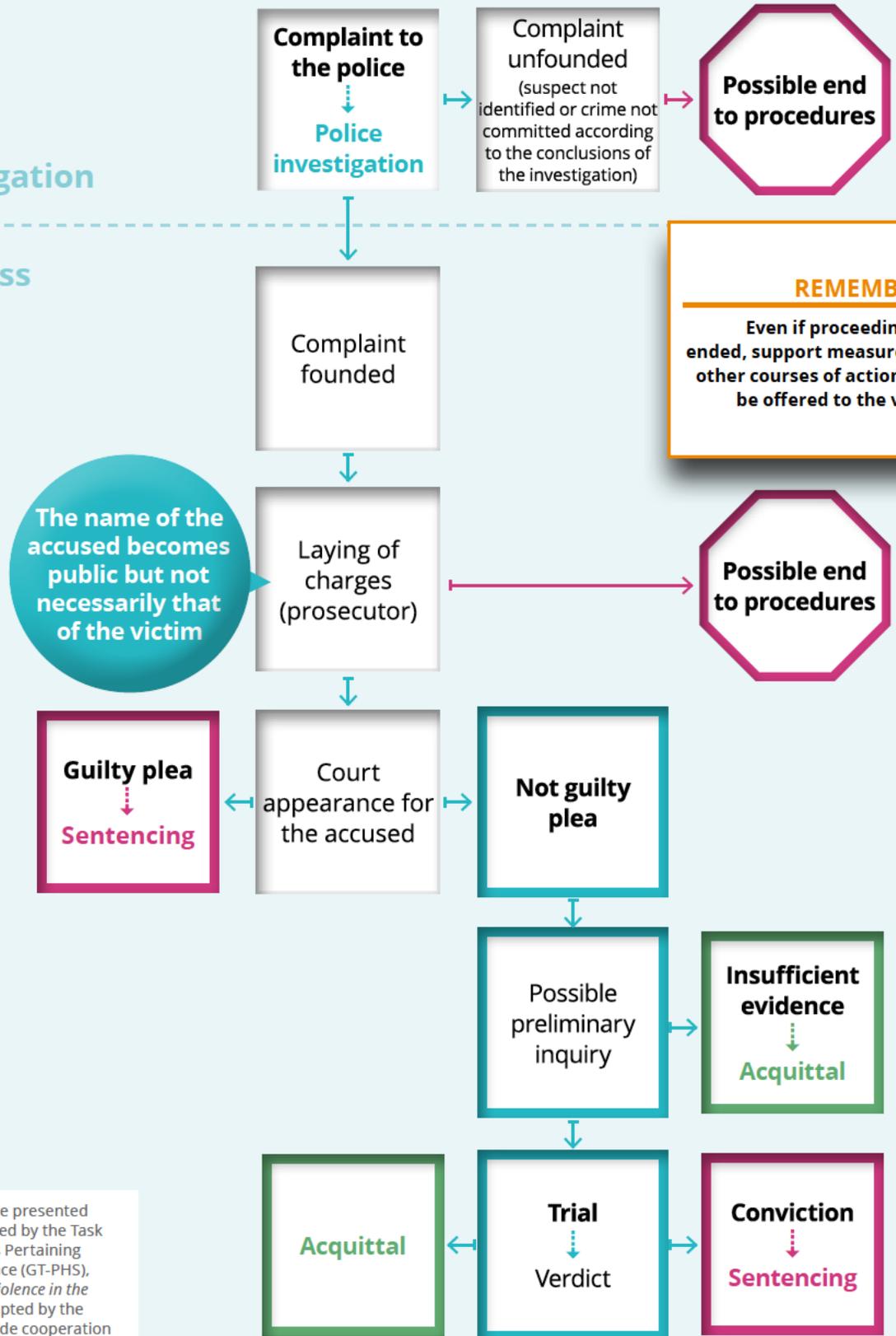
This flowchart is based on the one presented on page 119 of the report prepared by the Task Force on Policies and Procedures Pertaining to Sexual Harassment and Violence (GT-PHS), entitled *Sexual Harassment and Violence in the University Context*, which was adopted by the board of directors of the Bureau de coopération interuniversitaire on October 14, 2016. This report is available online at: https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_V-ang-April-2017.pdf.

POLICE INVESTIGATION AND JUDICIAL PROCESS



Police investigation

Judicial process



This flowchart is based on the one presented on page 125 of the report prepared by the Task Force on Policies and Procedures Pertaining to Sexual Harassment and Violence (GT-PHS), entitled *Sexual Harassment and Violence in the University Context*, which was adopted by the board of directors of the Bureau de coopération interuniversitaire on October 14, 2016. This report is available online at: https://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_V-ang-April-2017.pdf.

Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration d'une politique contre les violences à caractère sexuel dans le cadre la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Comité de lecture
600, rue Fullum, salle 1108, 11^e étage
8 juin 2018 11h à 15h

Ordre du jour

11h 00	Accueil des personnes participantes
11h 05	Mot de bienvenue
11h10	Remise du Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration d'une politique contre les violences à caractère sexuel dans le cadre de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur
11h20	Période de lecture
12h20	<i>Pause et service du dîner</i>
12h50	Période de discussion
15h00	Fin de la rencontre

ACTE DE DÉSIGNATION

L'article 17 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* stipule que le ministre peut désigner une personne afin de faire exécuter les obligations prévues par la Loi, et ce, aux frais de l'établissement qui fait défaut de s'y conformer.

Conformément à cette disposition de la Loi, je désigne M^{me} Julie Rouleau.

Son mandat consiste à faire exécuter les obligations de la Loi, notamment celle d'établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel pour tout établissement d'enseignement supérieur visé qui ne s'y serait pas conformé, et ce, aux frais de ce dernier.

Le ministre de l'Éducation et de
l'Enseignement supérieur,



JEAN-FRANÇOIS ROBERGE

Québec, le 06 SEP. 2019

ACTE DE DÉSIGNATION

L'article 17 de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* stipule que le ministre peut désigner une personne afin de faire exécuter les obligations prévues par la Loi, et ce, aux frais de l'établissement qui fait défaut de s'y conformer.

Conformément à cette disposition de la Loi, je désigne M^{me} Valérie Vincent.

Son mandat consiste à faire exécuter les obligations de la Loi, notamment celle d'établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel pour tout établissement d'enseignement supérieur visé qui ne s'y serait pas conformé, et ce, aux frais de ce dernier.

Le ministre de l'Éducation et de
l'Enseignement supérieur,


JEAN-FRANÇOIS ROBERGE

Québec, le 06 SEP. 2019

Québec, le 6 septembre 2019

Madame,
Monsieur,

La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* a été adoptée le 8 décembre 2017. Elle stipule notamment que tout établissement d'enseignement supérieur doit adopter une politique distincte comprenant tous les éléments figurant à l'article 3 avant le 1^{er} janvier 2019 et l'acheminer au ministre. Cette politique doit, en outre, être mise en œuvre au plus tard le 1^{er} septembre 2019.

À l'instar des universités, des cégeps, des établissements d'enseignement collégial privés agréés aux fins de subventions, des écoles gouvernementales et de certains autres établissements, les établissements d'enseignement collégial privés non agréés aux fins de subventions sont visés par la Loi et doivent répondre à ces obligations.

Depuis l'adoption de la Loi, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur a d'ailleurs multiplié les offres de soutien et d'accompagnement à l'endroit des établissements visés.

En date d'aujourd'hui, votre établissement ne s'est toujours pas conformé aux exigences de la Loi. Compte tenu des délais accordés et du soutien offert jusqu'ici, le Ministère mettra en application les articles 16 et 17 de la Loi. L'article 17 stipule notamment qu'« à défaut pour un établissement d'enseignement de se conformer aux obligations prévues par la présente loi, le ministre peut, aux frais de l'établissement, faire exécuter ces obligations par une personne qu'il désigne ». Vous trouverez donc ci-joint l'acte de désignation signé à cette fin par le ministre.

La Direction des affaires étudiantes et institutionnelles vous informera sous peu des modalités relatives au processus qui sera mis en place. Je vous rappelle par ailleurs qu'en vertu de la Loi, votre établissement est tenu de collaborer avec la personne désignée.

... 2

Pour toute question, je vous invite à joindre M. Jean-François Constant, directeur des affaires étudiantes et institutionnelles, au 418 646-1534, poste 2611 ou à l'adresse jean-francois.constant@education.gouv.qc.ca ou.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le sous-ministre,



Eric Blackburn

p. j.

FICHE DE RENSEIGNEMENTS

OBJET : Les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention et d'intervention dans le contexte des activités d'accueil en milieu universitaire – Rapport de Sans oui, c'est non !

ÉTAT DE SITUATION

L'organisme Sans oui, c'est non a fait parvenir au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur les recommandations du rapport de recherche documentant les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention et d'intervention dans le contexte des activités d'accueil en milieu universitaire. Le rapport complet parviendra au Ministère au cours du mois d'août. Une fiche de renseignement à jour sera produite lorsque le rapport complet sera reçu.

Bien que le champ d'application de ces recommandations concerne principalement les activités d'accueil en milieu universitaire, la plupart d'entre elles, et particulièrement celles qui ont trait à la prévention et à la sensibilisation, gagneraient à être mises en œuvre à plus large échelle et dans une variété de situations propres à l'enseignement supérieur, qui débordent les simples activités d'accueil.

Le rapport contient une douzaine de recommandations qui se déclinent en trois thèmes : la prévention et la sensibilisation, la sécurité des personnes ainsi que la rétroaction et la gestion des plaintes.

ANALYSE

La prévention et la sensibilisation

Le rapport juge inefficace la mise sur pied de mesures restrictives pouvant aller jusqu'à l'abolition des activités d'accueil et préconise une approche de réduction des méfaits. Il mentionne que les efforts de prévention et de sensibilisation, en plus d'être déployés pour minimiser les violences à caractère sexuel, devraient aussi porter sur la consommation d'alcool responsable et sur la consommation de drogues, sur l'inclusion et le respect de la diversité et sur les activités qui se déroulent hors campus. Pour ces dernières, comme elles sont plus délicates à encadrer, le rapport suggère que les établissements facilitent au maximum la tenue d'activités sur leur campus.

Comme la consommation d'alcool dans les bars en fait des lieux propices aux comportements déplacés, le rapport soutient que des initiatives telles que « Commande un angelot » devraient être soutenues par les instances gouvernementales.

La formation des personnes clés et la collaboration avec les partenaires communautaires, entre les associations étudiantes et les services d'une même université de même qu'entre les universités est soulignée. Les universités devraient aussi se doter de guides d'accompagnement et d'un comité ou d'un groupe de soutien aux activités d'accueil.

Le présent rapport concerne le milieu universitaire. Il recommande donc de financer un projet similaire sur les activités d'accueil en milieu collégial et sur celles organisées par d'autres acteurs, par exemple les organisations sportives.

La sécurité des personnes

À ce sujet, le rapport mentionne la nécessité de la présence, lors des activités d'accueil, d'agents de sécurité et de personnes ressources formées aux violences à caractère sexuel ou formées pour intervenir auprès des personnes intoxiquées.

Le rapport recommande également que les instances gouvernementales prévoient des enveloppes budgétaires dédiées à la sécurité pour que les universités puissent soutenir financièrement les associations étudiantes afin de leur permettre de s'adjoindre des services de sécurité. L'attribution d'un budget spécifique vise à éviter que des coûts trop importants imposés aux associations étudiantes ne les poussent à déplacer leurs activités d'accueil à l'extérieur des murs des universités.

La rétroaction et la gestion des plaintes

Le rapport mentionne la nécessité de mettre en place des mécanismes de rétroaction après les activités d'accueil et d'avoir une procédure de gestion des plaintes claire, efficace, accessible et qui soit axée sur la confidentialité du processus. Les plaintes devraient être reçues et encadrées par un groupe ou une personne attitrée à cette fonction. Pour ce dernier point, les établissements sont souvent à cours de ressources et un financement particulier serait approprié.

En ce qui concerne les mesures disciplinaires, un comité d'experts et d'expertes indépendant devrait travailler à éclaircir la question de la responsabilité et émettre des directives précises à cet égard, pour aider les établissements dans l'application juste des mesures disciplinaires.

CONCLUSION

En résumé, le rapport cible à quelques reprises des mesures pour lesquelles un soutien financier ministériel ou gouvernemental serait approprié pour bien encadrer les activités d'accueil en milieu universitaire. Il propose également des actions, par exemple la mise sur pied d'un comité indépendant pour examiner la question des mesures disciplinaires ou le financement d'un projet de recherche sur les activités organisées par les organisations sportives.

L'ensemble des recommandations du rapport va dans le même sens que les actions, encore confidentielles, de la Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur.

Ces recommandations pertinentes pour la poursuite des travaux confirment de plus que l'adhésion générale aux objectifs de la stratégie sera forte et que son déploiement dans les milieux de l'enseignement supérieur sera assuré par une vision concertée des moyens qu'il faut mettre place.

Secteur : Enseignement supérieur

Direction : Direction des affaires étudiantes et institutionnelles

Date : 17 août 2017

Avis

Politiques visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Destinataire : (personne de l'établissement qui a transmis la politique et personne en CC)

Martine.Rioux@uqat.ca

CC: Denis.Martel@uqat.ca

Madame Rioux,

Nous avons reçu la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel de votre établissement, adoptée par votre conseil d'établissement.

Nous avons toutefois noté que certains éléments exigés par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, ch. P-22.1) (ci-après « la Loi ») ne se retrouvent pas dans votre politique.

En effet, nous remarquons l'absence de deux éléments prescrits par l'article 3 de la Loi, soit :

- aucune mention des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires, n'est faite (art. 3, par. 4) ;
- aucune mention des mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires à toute personne en vue d'assurer sa sécurité [hormis l'engagement à ne prendre aucun moyen pour inciter la communauté à se taire] n'est faite (art. 3, par. 13);

Nous vous rappelons que tous les éléments devant être prévus à la politique de votre établissement ont été rassemblés par le Ministère dans un [aide-mémoire](#). Le [Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur](#) propose des exemples qui satisfont aux exigences de la Loi.

Le Ministère réitère sa disponibilité pour soutenir votre établissement dans ses démarches. Ainsi, pour toute question et commentaire concernant le présent envoi, ou pour nous transmettre une nouvelle version complète et répondant aux exigences de la Loi, vous pouvez communiquer avec le Ministère à l'adresse courriel contreLaViolence@education.gouv.qc.ca.

Cordialement,

Équipe responsable des dossiers de violences à caractère sexuel en enseignement supérieur

Direction des affaires étudiantes et institutionnelles

Direction générale des affaires universitaires et interordres

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Avis

Politiques visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Université Bishop's

Destinataire : (personne de l'établissement qui a transmis la politique et personne en CC)
crossier@ubishops.ca

Cc : tugland@ubishops.ca

Madame Rossier-Lang,

Nous avons reçu la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel de votre établissement, adoptée par votre conseil d'établissement.

Nous avons toutefois noté que certains éléments exigés par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, ch. P-22.1) (ci-après « la Loi ») ne se retrouvent pas dans votre politique.

En effet, nous remarquons l'absence de trois éléments prescrits par l'article 3 de la Loi, soit :

- aucune mention des personnes plus à risque n'est faite (art. 3);
- à la page 4 de votre politique, aux points 2.3.5 et 2.3.9 intitulés *Human Resources Department* et *Sexual Violence Support Centre*, aucune mention quant à l'aspect obligatoire et annuel des formations n'est faite (art. 3, par. 3);
- aucune mention des mesures de sécurité [hormis les numéros d'urgence] qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires, n'est faite (art. 3, par. 4) ;

Nous vous rappelons que tous les éléments devant être prévus à la politique de votre établissement ont été rassemblés par le Ministère dans un [aide-mémoire](#). Le [Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur](#) propose des exemples qui satisfont aux exigences de la Loi.

Le Ministère réitère sa disponibilité pour soutenir votre établissement dans ses démarches. Ainsi, pour toute question et commentaire concernant le présent envoi, ou pour nous transmettre une nouvelle version complète et répondant aux exigences de la Loi, vous pouvez communiquer avec le Ministère à l'adresse courriel contreLaViolence@education.gouv.qc.ca.

Cordialement,

Équipe responsable des dossiers de violences à caractère sexuel en enseignement supérieur
Direction des affaires étudiantes et institutionnelles
Direction générale des affaires universitaires et interordres
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Avis

Politiques visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Université McGill

Destinataire : (personne de l'établissement qui a transmis la politique et personnes en CC)
Victoria.Meikle@McGill.ca

CC: angela.campbell@mcgill.ca; louis.arseneault@mcgill.ca; veronique.belanger@mcgill.ca

Madame Meikle,

Nous avons reçu la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel de votre établissement, adoptée par votre conseil d'administration.

Nous avons toutefois noté qu'un élément exigé par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRO, ch. P-22.1) (ci-après « la Loi ») ne se retrouve pas dans votre politique.

En effet, nous remarquons l'absence d'un élément prescrit par l'article 3 de la Loi, soit :

- aucune mention des règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, un dirigeant, une organisation sportive ou une association étudiante n'est faite (art. 3, par. 5) ;

Nous vous rappelons que tous les éléments devant être prévus à la politique de votre établissement ont été rassemblés par le Ministère dans un [aide-mémoire](#). Le [Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur](#) propose des exemples qui satisfont aux exigences de la Loi.

Le Ministère réitère sa disponibilité pour soutenir votre établissement dans ses démarches. Ainsi, pour toute question et commentaire concernant le présent envoi, ou pour nous transmettre une nouvelle version complète et répondant aux exigences de la Loi, vous pouvez communiquer avec le Ministère à l'adresse courriel contreLaViolence@education.gouv.qc.ca.

Cordialement,

Équipe responsable des dossiers de violences à caractère sexuel en enseignement supérieur
Direction des affaires étudiantes et institutionnelles
Direction générale des affaires universitaires et interordres
Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

Avis

Politiques visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur

Université du Québec (siège social)

Destinataire : (personne de l'établissement qui a transmis la politique)

martin.hudon@uquebec.ca

Monsieur Hudon,

Nous avons reçu la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel de votre établissement, adoptée par votre conseil d'administration.

Nous avons toutefois noté qu'un élément exigé par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (RLRQ, ch. P-22.1) (ci-après « la Loi ») ne se retrouve pas dans votre politique.

En effet, nous remarquons l'absence d'un élément prescrit par l'article 3 de la Loi, soit :

- aucune mention quant aux mesures que l'établissement imposera aux tiers dans le cadre de ses relations contractuelles (art. 3, par. 6);

Nous vous rappelons que tous les éléments devant être prévus à la politique de votre établissement ont été rassemblés par le Ministère dans un [aide-mémoire](#). Le [Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur pour l'élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur](#) propose des exemples qui satisfont aux exigences de la Loi.

Le Ministère réitère sa disponibilité pour soutenir votre établissement dans ses démarches. Ainsi, pour toute question et commentaire concernant le présent envoi, ou pour nous transmettre une nouvelle version complète de votre politique qui répond aux exigences de la Loi, vous pouvez communiquer avec le Ministère à l'adresse courriel contreLaViolence@education.gouv.qc.ca.

Cordialement,

Équipe responsable des dossiers de violences à caractère sexuel en enseignement supérieur

Direction des affaires étudiantes et institutionnelles

Direction générale des affaires universitaires et interordres

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

9. Toute personne qui en fait la demande a droit d'accès aux documents d'un organisme public.

Ce droit ne s'étend pas aux notes personnelles inscrites sur un document, ni aux esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature.

1982, c. 30, a. 9.

14. Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

1982, c. 30, a. 14.

23. Un organisme public ne peut communiquer le secret industriel d'un tiers ou un renseignement industriel, financier, commercial, scientifique, technique ou syndical de nature confidentielle fourni par un tiers et habituellement traité par un tiers de façon confidentielle, sans son consentement.

1982, c. 30, a. 23.

24. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement fourni par un tiers lorsque sa divulgation risquerait vraisemblablement d'entraver une négociation en vue de la conclusion d'un contrat, de causer une perte à ce tiers, de procurer un avantage appréciable à une autre personne ou de nuire de façon substantielle à la compétitivité de ce tiers, sans son consentement.

1982, c. 30, a. 24.

31. Un organisme public peut refuser de communiquer une opinion juridique portant sur l'application du droit à un cas particulier ou sur la constitutionnalité ou la validité d'un texte législatif ou réglementaire, d'une version préliminaire ou d'un projet de texte législatif ou réglementaire.

1982, c. 30, a. 31.

33. Ne peuvent être communiqués avant l'expiration d'un délai de 25 ans de leur date:

- 1° les communications du Conseil exécutif à l'un ou à plusieurs de ses membres, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que le Conseil exécutif n'en décide autrement;
- 2° les communications d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif à un ou à plusieurs autres membres de ce conseil, au Conseil exécutif lui-même, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs n'en décident autrement;
- 3° les recommandations du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel au Conseil exécutif, à moins que l'auteur ou le destinataire n'en décide autrement;
- 4° les recommandations d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif au Conseil exécutif, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs, ou encore le destinataire, n'en décident autrement;
- 5° les analyses, avis et recommandations préparés au sein du ministère du Conseil exécutif ou du secrétariat du Conseil du trésor, ou au sein d'un autre organisme public dans la mesure où ils sont communiqués au ministère du Conseil exécutif, et portant sur une recommandation ou une demande faite par un ou plusieurs ministres, un comité ministériel ou un organisme public, ou sur un document visé à l'article 36;
- 6° les mémoires ou les comptes rendus des délibérations du Conseil exécutif ou d'un comité ministériel;
- 7° une liste de titres de documents comportant des recommandations au Conseil exécutif ou au Conseil du trésor;
- 8° l'ordre du jour d'une réunion du Conseil exécutif, du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel.

Le premier alinéa s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, aux mémoires des délibérations du comité exécutif d'un organisme municipal, aux recommandations qui lui sont faites par ses membres ainsi qu'aux communications entre ses membres.

1982, c. 30, a. 33; 2006, c. 22, a. 20; 2018, c. 3, a. 1.

34. Un document du bureau d'un membre de l'Assemblée nationale ou un document produit pour le compte de ce membre par les services de l'Assemblée n'est pas accessible à moins que le membre ne le juge opportun.

Il en est de même d'un document du cabinet du président de l'Assemblée, d'un membre de celle-ci visé dans le premier alinéa de l'article 124.1 de la Loi sur l'Assemblée nationale (chapitre A-23.1) ou d'un ministre visé dans l'article 11.5 de la Loi sur l'exécutif (chapitre E-18), ainsi que d'un document du cabinet ou du bureau d'un membre d'un organisme municipal ou scolaire.

1982, c. 30, a. 34; 1982, c. 62, a. 143; 1983, c. 55, a. 132; 1984, c. 47, a. 1.

36. Un organisme public peut refuser de communiquer toute version préliminaire ou tout projet de texte législatif ou réglementaire jusqu'à l'expiration de dix ans de sa date.

Sous réserve du paragraphe 5° du premier alinéa de l'article 33, il en est de même des analyses s'y rapportant directement à moins que le projet de texte législatif ait été déposé devant l'Assemblée nationale ou que le projet de texte réglementaire ait été rendu public conformément à la loi.

1982, c. 30, a. 36; 1982, c. 62, a. 143.

37. Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions.

Il peut également refuser de communiquer un avis ou une recommandation qui lui ont été faits, à sa demande, depuis moins de dix ans, par un consultant ou par un conseiller sur une matière de sa compétence.

1982, c. 30, a. 37.

38. Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation que lui a fait un organisme qui en relève ou qu'il a fait à un autre organisme public, jusqu'à ce que la décision finale sur la matière faisant l'objet de l'avis ou de la recommandation ait été rendue publique par l'autorité compétente.

Il en est de même pour un ministre en ce qui concerne un avis ou une recommandation que lui a fait un organisme qui relève de son autorité.

1982, c. 30, a. 38.

48. Lorsqu'il est saisi d'une demande qui, à son avis, relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, le responsable doit, dans le délai prévu par le premier alinéa de l'article 47, indiquer au requérant le nom de l'organisme compétent et celui du responsable de l'accès aux documents de cet organisme, et lui donner les renseignements prévus par l'article 45 ou par le deuxième alinéa de l'article 46, selon le cas.

Lorsque la demande est écrite, ces indications doivent être communiquées par écrit.

1982, c. 30, a. 48.

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation; si cette personne est mineure, le consentement peut également être donné par le titulaire de l'autorité parentale;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29.

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110.

56. Le nom d'une personne physique n'est pas un renseignement personnel, sauf lorsqu'il est mentionné avec un autre renseignement la concernant ou lorsque sa seule mention révélerait un renseignement personnel concernant cette personne.

1982, c. 30, a. 56; 2006, c. 22, a. 110.

59. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement personnel sans le consentement de la personne concernée.

Toutefois, il peut communiquer un tel renseignement sans le consentement de cette personne, dans les cas et aux strictes conditions qui suivent:

1° au procureur de cet organisme si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi que cet organisme est chargé d'appliquer, ou au Directeur des poursuites criminelles et pénales si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;

2° au procureur de cet organisme, ou au procureur général lorsqu'il agit comme procureur de cet organisme, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une procédure judiciaire autre qu'une procédure visée dans le paragraphe 1°;

3° à un organisme qui, en vertu de la loi, est chargé de prévenir, détecter ou réprimer le crime ou les infractions aux lois, si le renseignement est nécessaire aux fins d'une poursuite pour infraction à une loi applicable au Québec;

4° à une personne à qui cette communication doit être faite en raison d'une situation d'urgence mettant en danger la vie, la santé ou la sécurité de la personne concernée;

5° à une personne qui est autorisée par la Commission d'accès à l'information, conformément à l'article 125, à utiliser ce renseignement à des fins d'étude, de recherche ou de statistique;

6° (*paragraphe abrogé*);

7° (*paragraphe abrogé*);

8° à une personne ou à un organisme, conformément aux articles 61, 66, 67, 67.1, 67.2, 68 et 68.1;

9° à une personne impliquée dans un événement ayant fait l'objet d'un rapport par un corps de police ou par une personne ou un organisme agissant en application d'une loi qui exige un rapport de même nature, lorsqu'il s'agit d'un renseignement sur l'identité de toute autre personne qui a été impliquée dans cet événement, sauf s'il s'agit d'un témoin, d'un dénonciateur ou d'une personne dont la santé ou la sécurité serait susceptible d'être mise en péril par la communication d'un tel renseignement.

1982, c. 30, a. 59; 1983, c. 38, a. 55; 1984, c. 27, a. 1; 1985, c. 30, a. 5; 1987, c. 68, a. 5; 1990, c. 57, a. 13; 2006, c. 22, a. 32; 2005, c. 34, a. 37.

137.1. La Commission peut autoriser un organisme public à ne pas tenir compte de demandes manifestement abusives par leur nombre, leur caractère répétitif ou leur caractère systématique ou d'une demande dont le traitement serait susceptible de nuire sérieusement aux activités de l'organisme.

Il en est de même lorsque, de l'avis de la Commission, ces demandes ne sont pas conformes à l'objet des dispositions de la présente loi sur la protection des renseignements personnels.

2006, c. 22, a. 92

CHAPITRE C-12

CHARTRE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

9. Chacun a droit au respect du secret professionnel.

Toute personne tenue par la loi au secret professionnel et tout prêtre ou autre ministre du culte ne peuvent, même en justice, divulguer les renseignements confidentiels qui leur ont été révélés en raison de leur état ou profession, à moins qu'ils n'y soient autorisés par celui qui leur a fait ces confidences ou par une disposition expresse de la loi.

Le tribunal doit, d'office, assurer le respect du secret professionnel.

1975, c. 6, a. 9.

Avis de recours

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (la Loi).

Révision par la Commission d'accès à l'information

a) *Pouvoir :*

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec	525, boul René-Lévesque Est Bureau 2.36 Québec (Québec) G1R 5S9	Tél. : 418 528-7741 Numéro sans frais 1 888 528-7741	Télec. : 418 529-3102
Montréal	2045, rue Stanley Bureau 900 Montréal (Québec) H3A 2V4	Tél. : 514 873-4196 Numéro sans frais 1 888 528-7741	Télec. : 514 844-6170

b) *Motifs :*

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) *Délais :*

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).