AVIS SUR LE TRAITEMENT DES PLAINTES ET DES DÉVOILEMENTS CONCERNANT LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL À POLYTECHNIQUE

ASSOCIATION DES ÉTUDIANTS DE POLYTECHNIQUE

RÉDACTION PAR

ALEX LATULIPE LOISELLE & CAMILLE NEPVEU

VICE-PRÉSIDENT À L'EXTERNE & ADJOINTE À L'EXTERNE

1/11/2018

Adopté le 11 janvier 2018

INTRODUCTION

LUTTE AUX VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée Nationale a adopté à l'unanimité le projet de loi 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (VACS) dans les établissements d'enseignement supérieur (Cabinet de la ministre responsable de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine, 2017; Gouvernement du Québec, 2017a). Le projet de loi 151 faisait suite à la stratégie d'intervention visant à lutter contre les violences à caractère sexuel dans les établissements universitaires et collégiaux (Gouvernement du Québec, 2017b) présentée en août dernier par la ministre de l'enseignement supérieur Mme Hélène David. Cette loi et cette stratégie s'inscrivent dans un contexte sociétal de lutte aux agressions sexuelles et à la banalisation des violences sexuelles. En effet, des études et recherches récentes, dont l'enquête *Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire* (ESSIMU), ont démontré l'ampleur alarmante du phénomène. L'enquête a révélé que près de 37% des répondants de l'étude ont connu au moins une forme de victimisation sexuelle en lien avec une personne de l'université (autres étudiants, enseignants, membre du personnel, etc.) depuis leur arrivée à l'université (Bergeron *et al.*, 2016). En réponse à cet enjeu, plusieurs campagnes formelles, comme *Sans oui, c'est non!* ou *Ni viande, ni objet*, ont émergé ainsi que d'autres informelles comme la vague de dévoilements *#metoo* ou *#moiaussi* sur les réseaux sociaux (Radio-Canada, 2017).

L'École Polytechnique n'est aucunement étrangère aux problèmes des violences à caractère sexuel. Toutefois, les cas de dévoilements et de plaintes concernant les VACS à Polytechnique sont anormalement bas. En effet, Radio-Canada reportait en 2015 que le taux d'agressions sexuelles par 10 000 étudiants sur 5 ans à Polytechnique était évalué à seulement 0,33 selon une enquête de CBC. Similairement, le Devoir (Nadeau, 2017) a colligé que seulement 6 signalements/dénonciations et 2 plaintes de VACS ont été rapportés à Polytechnique entre 2006 et 2016. Ces chiffres reflètent l'alarmante problématique de la non-dénonciation et sont congruents avec l'enquête ESSIMU qui indique que seulement 9,6% des victimes de VACS sur les campus ont divulgué leur situation à des instances ou ressources de leur université (Bergeron et *al.*, 2016). L'enquête ESSIMU a aussi recensé les raisons de ces non-dénonciations (notre soulignement) :

> La raison la plus souvent invoquée pour ne pas dénoncer fait référence au fait que les victimes jugent que la situation n'était pas assez grave pour signaler (78,6%). Parmi les autres raisons invoquées, près du tiers (29,8%) a désiré ne plus y penser et passer à autre chose et <u>1 personne sur 5 craignait que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux.</u> Les données indiquent aussi que plusieurs victimes considéraient qu'il n'y avait pas suffisamment de preuves pour assurer une intervention (19,5%). Enfin,

16,2% des victimes n'ont pas dénoncé la situation parce qu'elles ignoraient à qui s'adresser et 16% craignaient des représailles. (Bergeron et al., 2016, pp. 45-46)

Face à ce grave problème, le gouvernement demande donc d'agir. La stratégie proposée par Mme David inclut notamment un volet de sensibilisation, mais elle demande aussi aux institutions d'enseignement supérieur d'implémenter un service de type « guichet unique », afin de recueillir les plaintes et les dévoilements concernant les violences à caractère sexuel (Gouvernement du Québec, 2017c). Plus spécifiquement, la nouvelle loi ''prévoit […] le regroupement des services disponibles en matière de [VACS]'' (Gouvernement du Québec, 2017a). Aussi, la loi exige des établissements d'enseignement post-secondaire d'établir une politique encadrant le processus de plainte en cas de VACS et de mettre en place des services de soutien et d'accompagnement aux victimes des VACS. L'École Polytechnique devra se munir de tels services et d'une telle politique d'ici le 1er janvier 2019.

TRAITEMENT DES PLAINTES ET POLITIQUE CONCERNANT LES VACS

La nécessité de bientôt devoir offrir un service de réception des dévoilements et des plaintes en lien aux agressions sexuelles et d'accompagnement des survivant.es des VACS a mené récemment l'Université de Montréal (UdeM) à soumettre à ses écoles affiliées, Polytechnique et les Hautes Études Commerciales de Montréal (HEC), un projet de création d'un bureau sur le campus d'intervention en matière de harcèlement et de prévention des VACS (Secrétariat général, 2017, CCO-329-14). Ce bureau consisterait principalement en une extension et une bonification des services de l'actuel Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) de l'UdeM. Il s'occuperait non seulement de la réception des plaintes mais aussi d'accompagner les survivant.es des VACS.

Une seconde option a aussi été présentée par le Secrétariat général de Polytechnique. S'inspirant de l'École de Technologies Supérieures (ÉTS), elle consiste en l'embauche d'une ressource spécialisée en matière de prévention et de traitement des VACS. À la demande de l'administration de l'École, l'Association des étudiants de Polytechnique (AEP) a précédemment donné un avis sur ces options. Toutefois, nous avons dernièrement réévalué ces dernières et souhaitons, dans un premier temps, présenter nos récentes réflexions sur le sujet. Dans un second temps, nous présenterons les recommandations qui en ont découlées. Ces recommandations peuvent aussi bien s'appliquer à chacune des deux options proposées à Polytechnique. Ces considérations nous amèneront à conclure que l'option la plus favorable pour les étudiants et étudiantes de l'École Polytechnique serait la création d'un bureau de campus d'intervention en matière de harcèlement et de prévention des VACS. En conclusion, l'AEP désire

aborder la question du code de conduite de l'École ainsi que de discuter du Règlement contre le harcèlement, dont une version révisée devra vraisemblablement être adoptée bientôt. Considérant que le règlement traite présentement à la fois du harcèlement général (i.e. psychologique) et du harcèlement sexuel alors que la loi 151 précise que les établissements d'enseignement supérieur devront se doter d'une politique pour prévenir et combattre spécifiquement les VACS qui soit distincte de toute autre politique, nous en comprenons que le présent règlement sera modifié. L'AEP souhaite donc annoncer son intérêt à collaborer avec l'École pour la création de la future politique, d'autant plus que le projet de loi demande d'établir les rôles et responsabilités des associations étudiantes dans ladite politique.

OPTIONS PROPOSÉES À POLYTECHNIQUE

ÉVALUATIONS DES OPTIONS

Les options proposées sont la création d'un bureau de campus de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement (ci-après surnommé BIMH étendu) ou l'embauche d'une ressource spécialisée pour le traitement des cas de VACS (ressource spécialisée/dédiée). Notons d'abord que la réalisation de ces deux projets nous apparaît réalisable à prime abord d'autant plus que la nouvelle loi prévoit qu'un ''établissement d'enseignement peut conclure des ententes avec d'autres établissements d'enseignement […] afin d'offrir les services prévus à la politique.'' (Gouvernement du Québec, 2017a, p. 6).

Tel que présenté (Secrétariat général, 2017, CCO-329-14), les mandats d'un éventuel BIMH étendu seraient :

- Accueillir, accompagner, soutenir et référer à des personnes-ressources les victimes des VACS (dévoilements et plaintes);
- Intervenir dans le milieu et chercher à trouver une entente entre les partis concernés par une plainte de VACS;
- Informer et conseiller les victimes de VACS ou les témoins de VACS;
- Former et sensibiliser la communauté quant aux VACS et émettre toute recommandation pertinente à leur propos;
- Faire des rapports aux conseils d'administration de l'UdeM, des HEC et de Polytechnique.
- **Possiblement** évaluer la recevabilité des plaintes avant de les acheminer aux établissements concernés;
- **Possiblement** enquêter sur les VACS.

Quant à une ressource dédiée pour Polytechnique, s'inspirant l'offre d'emploi de l'ÉTS (Secrétariat général, 2017, CCO-329-14), ses responsabilités pourraient être :

- Accueillir les dévoilements, signalements et plaintes concernant des VACS.
- Recueillir des données sur les VACS dans l'établissement concerné.
- Analyser la recevabilité des plaintes.
- Accompagner et conseiller les partis concernés en vue d'une entente concernant une situation de VACS.
- Assurer le suivi des plaintes.
- Effectuer un lien entre les services et départements concernés par une plainte de VACS.
- Émettre toute recommandation pertinente en lien avec les cas de VACS.
- Soutenir l'École et le secrétariat général.
- Faire le rapport de ses activités au conseil d'administration de l'École et à sa direction.

Nous remarquons à prime abord que de nombreux mandats se recoupent : accueil des plaintes et des dévoilements, accompagnement, intervention dans le milieu, rapport aux instances décisionnelles de l'École, recommandation et analyse de la recevabilité des plaintes. Nous constatons aussi que les mandats de la ressource dédiée sont beaucoup plus spécifiques et personnalisées que celles du BIMH. C'est un enjeu sur lequel nous reviendrons plus loin. Deux mandats supplémentaires sont aussi attribués à l'ÉTS à sa ressource dédiée, par rapport à la proposition du BIMH étendu : recueillir des données sur les VACS et soutenir l'administration de l'établissement.

Face à ces deux options et en analysant la loi 151 ainsi que la stratégie ministérielle de lutte au VACS, nous avons donc établi les points positifs et négatifs de chacune des options. Nous avons aussi réfléchi à des pistes de solutions aux points négatifs. Le tout est présenté dans le tableau ci-dessous (Tableau 1).

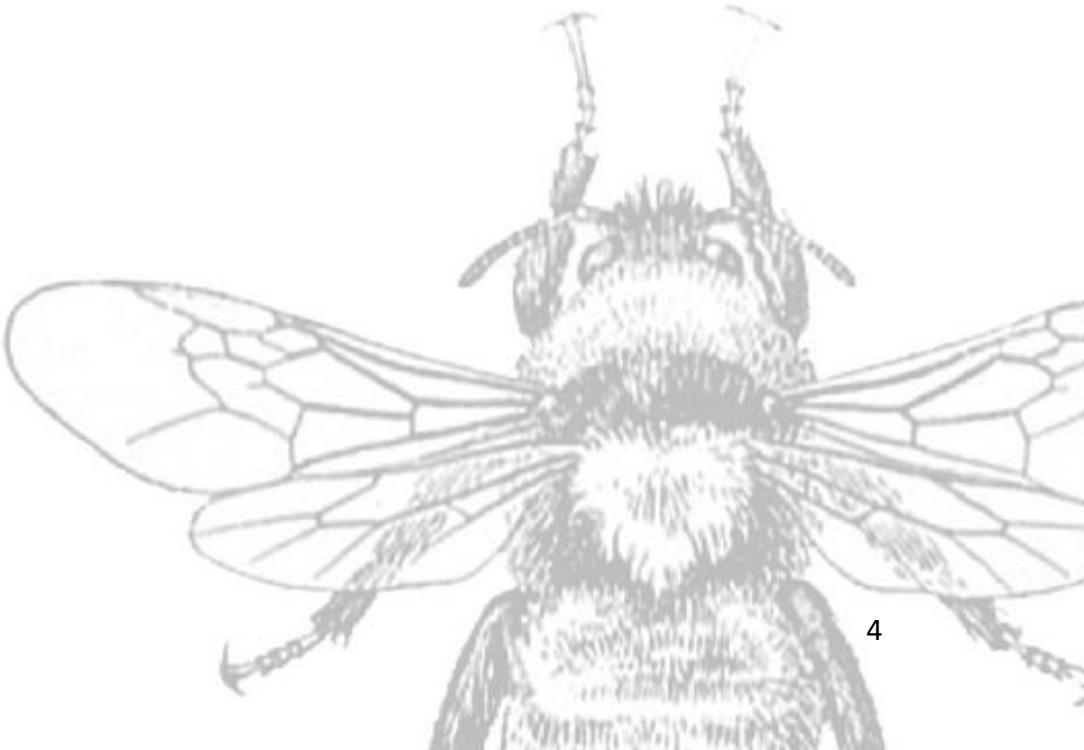


Tableau 1 : Points positifs et négatifs et solutions des options proposées pour Polytechnique

Options	Points positifs	Points négatifs	Pistes de solution
BIMH étendu	• Équipe complète formée pour la gestion de plaintes. • Expertise établie et reconnue depuis sa fondation (e.g., est un des fondateurs de la campagne SOCN). • Grande influence à l'UdeM (i.e. efficacité d'actions). • Mise en commun des ressources des trois écoles du campus (e.g. financement). • Traitement des plaintes concernant les installations communes aux trois écoles (e.g., CEPSUM).	1. Pas directement à Polytechnique.	1. Offrir des possibilités de consultations directement sur le campus de Polytechnique (e.g., au SEP).
		2. Identité propre à l'UdeM.	2. Revoir l'image (''rebranding'') du BIMH pour mettre fin à l'idée d'exclusivité avec l'UdeM et avoir une image inclusive pour les trois écoles. ***Voir Annexes.***
		3. Un service commun à l'UdeM et Polytechnique pourrait ne pas être très sollicité par les étudiants de Polytechnique.	3. Publicisation du service auprès de la population polytechnicienne (e.g., en faire mention dans les plans de cours, soit une idée proposée dans la stratégie de Mme David).
		4. Possibilité pour le bureau d'avoir peu d'influence au sein de Polytechnique.	4. Envisager que le bureau puisse transmettre ses décisions directement à la direction et aux directeurs de programme de Polytechnique ou à qui de droit.
		5. Manque de connaissance des spécificités de Polytechnique (i.e. services offerts et accommodements académiques possibles).	5. Avoir une ressource dédiée à Polytechnique à l'équipe du BIMH. Cette personne aurait une bonne connaissance des services offerts, de la culture et des particularités académiques de Polytechnique, et pourrait référer au SEP (i.e. travail social, psychologue).

Tableau 1 : Points positifs et négatifs et solutions des options proposées pour Polytechnique (suite)

Options	Points positifs	Points négatifs	Pistes de solution
Personne spécialisée spécifique à Polytechnique	• Située directement à Polytechnique (accessibilité) • Mieux adaptée à la culture et aux particularités du milieu de Polytechnique	1. Ressource unique : il serait impossible d'assurer un suivi continuel (vacances, congé de maladie, départ hâtif, etc.) s'il s'agit d'une seule et unique personne.	1. Embaucher plus qu'une personne ressource, ou offrir de la formation continue à au moins un.e autre employé.e du SEP pour prendre la relève au besoin.
		2. Problème du support de la personne-ressource (i.e. ressource unique et non une équipe).	2. Embaucher plus qu'une personne ressource.
		3. Plaignant.e doit faire affaire avec cette unique personne, conflits interpersonnels possibles.	3. Embaucher plus qu'une personne ressource, ou référer à des ressources externes.
		4. Plaignant.e pourrait être reconnu.e dans le bureau si celui-ci se trouve à Polytechnique, compromettant l'anonymat de la plainte.	4. Si la personne ressource a un bureau au sein des locaux du SEP, il devient presqu'impossible de savoir quel étudiant.e est allé.e dans quel bureau. L'anonymat serait beaucoup plus facile à garantir.
		5. Cette ressource sera exposée à moins de cas qu'à l'UdeM et donc acquerra potentiellement moins d'expérience.	5. Suivre des formations ou collaborer davantage avec d'autres organismes ou bureau traitant des cas de VACS.

À la lueur de ces réflexions, nous constatons que les deux options peuvent s'avérer satisfaisantes. Or, l'option d'une ressources spécialisée à Polytechnique compte de nombreux défauts qui nous semblent corrigeables si plusieurs personnes sont embauchées. Notons d'ailleurs que l'offre d'emploi de l'ÉTS stipule que la ressource pourrait s'adjoindre l'aide de juristes, de psychologues, de conseillers en ressources humaines si c'est jugé approprié. Toutefois, considérant la promesse de la ministre David d'un financement de 23M$ sur cinq ans pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur visés par la loi (FECQ-UEQ, 2017) et considérant que le salaire annuel de la personne-ressource varierait entre 60 806$ et 99 609$ (si on se fie à l'affichage du poste de conseiller en prévention des VACS de l'ÉTS (Secrétariat général, 2017, CCO-329-14)), il est raisonnable de croire que la part du financement qui reviendra à Polytechnique ne permettra que de couvrir le salaire d'un seul nouvel employé. Notons que le 2M$ supplémentaire annoncé suite à l'adoption de la loi 151 (Cabinet de la ministre responsable de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine, 2017) ne modifie vraisemblablement pas la réalité de nos considérations précédentes. La problématique financière est illustrée dans l'exemple suivant, qui met en évidence que le montant qui pourrait être alloué à Polytechnique ne pourra couvrir qu'un seul salaire, tenant en compte qu'il y aurait 66 institutions collégiales (''Liste des établissements d'enseignement collégial du Québec'', s.d.) et 19 universités au Québec (''Liste des universités au Québec'', s.d.). De plus, nous ne prenons pas en compte ici les coûts ''des ajustements aux infrastructures [des établissements d'enseignement post-secondaire] pour rendre les lieux sécuritaires'' prévus par la nouvelle loi (Gouvernement du Québec, 2017a) qui devront s'accaparer une partie du financement et ne nous considérons non plus pas les autres établissements d'éducation touchés par la loi (e.g., ITHQ). Il est aussi raisonnable de croire que les grandes institutions comme l'UdeM, McGill, Concordia ou l'UQAM, qui comptent des dizaines de milliers d'étudiant.es, recevront plus de financement qu'une plus petite institution comme Polytechnique. L'option d'un BIMH étendu peut alors paraître préférable.

Exemple de calcul

$$\frac{23M\$}{5\ ans} = 4{,}6M\$ + 2M\$ = 6{,}6M\$\ par\ année$$

$$\frac{6{,}6M\$}{85\ écoles} = 77\ 647\$\ par\ année\ par\ établissement$$

Ce calcul n'est qu'un exemple et ne prétend aucunement être les montants prévus.

RECOMMANDATIONS SUR LE TRAITEMENT DES PLAINTES DE VACS

Avant de se prononcer davantage sur la question, l'AEP tient à émettre certaines recommandations sur la future ressource qui se devra de traiter les cas de VACS. Ces recommandations permettront de guider notre opinion concernant l'option à favoriser entre un BIMH étendu et une ressource spécialisée propre à Polytechnique.

Cette ressource, peu importe sa forme, devra être en mesure de former un lien de confiance avec la personne qui porte plainte. Or, pour se créer, ce lien nécessite que la personne plaignante soit prise en charge tout au long du processus par un.e seul.e et même intervenant.e.

Recommandation 1

Que soit favorisée la formation d'un lien de confiance entre la personne qui porte plainte et l'intervenant.e en charge du dossier en assurant un suivi par le ou la même intervenant.e tout au long d'un processus de plainte.

De plus, cette recommandation répond tout particulièrement à une préoccupation mentionnée dans la stratégie ministérielle afin de contrer les VACS qui souhaite réduire le nombre de fois qu'une victime d'une VACS doit répéter verbalement et dévoiler son agression (Gouvernement du Québec, 2017b, p. 20-21).

Aussi tirée de la stratégie ministérielle (p.22), la prochaine recommandation est de présenter dans le plan de cours les ressources de référence pour les plaintes en matière de VACS. Ainsi, l'information pertinente aux victimes de VACS souhaitant dénoncer ou dévoiler leur agression sera facilement accessible et connue.

Recommandation 2

Que soit publicisé et simplifié le processus de plainte et le rendre plus accessible aux étudiants et étudiantes en l'ajoutant aux plans de cours.

Nous suggérons d'ailleurs d'élargir cette recommandation à tout le processus de plainte pour minimiser toute confusion pour les étudiant.es désirant porter plainte quant à la ressource à consulter. En effet, prenant l'exemple d'un.e étudiant.e qui désire porter plainte à propos d'un cas de VACS, les personnes et autorités auxquelles il pourrait adresser sa plainte peuvent lui sembler multiples selon les spécificités du cas : l'association étudiante, son comité étudiant, l'enseignant du cours, le coordonnateur du cours, le chargé de travaux pratiques ou de laboratoires, le département de son programme, le SEP, l'ombudsman, la sûreté, le secrétariat général et potentiellement le registrariat. De plus, si l'étudiant tape sur Google 'plainte polytechnique', une figure fort probable, il trouvera immédiatement la page de l'ombudsman de

l'École. Or, lorsqu'une ressource spécialisée sera en place pour les VACS, il sera primordial qu'elle soit aisément identifiable par les étudiant.es. Ces considérations nous mènent à notre prochaine recommandation :

Recommandation 3

Que l'information, les ressources disponibles et le processus de plainte soient clairement accessibles sur le site internet de Polytechnique et publicisés dans l'École.

Il serait aussi important de s'assurer que lors de recherches par mots-clés (plainte, harcèlement, agression, polytechnique, etc.) sur des moteurs de recherche comme Google ou Bing que ceux-ci mènent à la bonne ressource. De plus, des publicités suffisantes et bien localisées (e.g., couloirs, salles de bain, salles de classe, etc.), devront aussi permettre aux étudiant.es de prendre connaissance des services de la ressource.

Afin d'assurer un traitement adéquat des plaintes ainsi qu'une aide efficace et adaptée aux VACS, qui comptent un lot considérable d'inconforts et de souffrances pour les survivant.es, la ressource qui traitera les plaintes et dévoilements se doit d'avoir des connaissances approfondies et notamment une expérience concrète en ce qui concerne les VACS. Cette recommandation s'appuie aussi sur l'article 9 du chapitre II de la loi 151 qui stipule que les ressources fournies ou référées par les institutions d'enseignement supérieur devront être spécialisées en matière de VACS (Gouvernement du Québec, 2017a, p. 5).

Recommandation 4

Que la ressource soit experte en VACS, pas seulement en harcèlement général.

Une autre expertise que devra posséder la future ressource est une excellente connaissance de Polytechnique et de sa réalité.

Recommandation 5

Que la ressource soit informée du fonctionnement et de la culture de Polytechnique et de la réalité de ses étudiant.es.

En effet, la ressource devant accorder ou recommander/exiger des accommodements aux plaignant.es, elle se doit de connaître l'École et le b.a.ba. de son volet académique et même social.

En ce qui a trait à l'admissibilité même des plaintes, il existe présentement un délai de prescription de 90 jours prévu par le Règlement sur le harcèlement actuel de Polytechnique. Nous considérons que celui-ci devrait être aboli, car ce pourrait être un facteur dissuasif pour les

étudiants qui envisagent porter plainte, et plus d'être difficilement applicable. En effet, il serait insensé de rejeter une plainte concernant une VACS survenue sur le campus seulement parce que celle-ci serait survenue plus que 90 jours plus tôt. Nous croyons qu'une telle mesure irait donc à l'encontre de l'esprit de la loi 151 et découragerait plusieurs personnes de dénoncer le harcèlement ou les agressions subis. L'éventuelle ressource qui devra recevoir les plaintes et les dévoilements de VACS ne devrait donc pas les refuser en se basant sur le temps qui s'est passé depuis que les actes rapportés ont eu lieu.

Recommandation 6

Qu'il n'existe aucun délai de prescription pour la réception, la recevabilité et le traitement d'une plainte concernant les VACS.

Au-delà du délai de prescription, un second aspect temporel important est le délai de traitement des plaintes. Nous souhaitons bien sûr qu'elles soient traitées dans un délai de temps raisonnable. À l'instar de l'Union Étudiante du Québec (UEQ), nous recommandons ''que l'ensemble des procédures de suivi suite au dépôt d'une plainte doivent être complétées dans un délai maximum de 45 jours.'' (UEQ, 2017). Le délai de traitement des plaintes de 90 jours prévu par la loi (Gouvernement du Québec, 2017a) nous apparaît excessif. Le dépôt d'une plainte d'une victime de VACS est un acte difficile, il serait ainsi impératif pour lui éviter davantage de souffrance et de traiter rapidement sa plainte ou, du moins, en ce qui concerne spécifiquement la future ressource, de lui accorder les accommodements nécessaires (e.g., académiques) dans un délai de temps raisonnable de 7 jours tel que le prévoit la loi.

Recommandation 7

Que la future ressource fasse un suivi des plaintes auprès des établissements concernés afin d'assurer leur traitement dans un délai maximal de 45 jours.

Recommandation 8

Que la future ressource assure la mise en place d'accommodements notamment académiques aux survivant.es de VACS dans un délai maximal de 7 jours.

Des canaux de rétroaction devront aussi exister entre l'AEP, l'administration de Polytechnique et la future ressource. L'AEP est la principale organisatrice par l'intermédiaire de ses comités des activités, soirées et fêtes de Polytechnique. Or, l'étude de Bergeron et associés (2016, p. 58) nous informe que les contextes qui sont les plus propices à l'occurrence de violence sexuelle vécues en milieu universitaire sont entre autres les activités sociales ou festives. L'AEP réitère ici son engagement à combattre les VACS en vue de leur enrayement. Lorsqu'une plainte concerne un de nos événements, il faudrait donc en être avisé pour améliorer notre

gestion/organisation des activités ou encore mettre en place des solutions pour minimiser l'occurrence des cas de VACS. Le projet de loi 151 prévoit que l'administration de l'université doit rendre compte de l'application de la loi dans un rapport annuel destiné au Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). Ce rapport devrait être également communiqué à l'AEP pour nous permettre la mise en place d'accommodements concrets pour la population étudiante et l'amélioration continue des pratiques. Dans le même ordre d'idées, à l'instar de la personne-ressource de l'ÉTS, la future ressource (BIMH étendu ou ressource dédiée à Polytechnique) devrait faire la cueillette de toutes les données pertinentes concernant les VACS sur le campus. Nous souhaitons donc que la future ressource puisse nous communiquer, dans le respect absolu des partis concernés par une plainte, toutes informations pertinentes concernant nos activités qui puissent nous aider à les améliorer.

Recommandation 9

Que le rapport annuel concernant l'application de la loi 151 à Polytechnique soit communiqué à l'AEP.

Recommandation 10

Que la ressource recueille toutes données pertinentes quant aux VACS sur le campus.

Recommandation 11

Que la future ressource communique à l'AEP toute information pertinente relevant d'une plainte en lien avec une activité de l'Association en respectant l'anonymat des partis concernés par ladite plainte.

Quoique le ministère ait prévu un financement pour les universités et CÉGEPs pour assurer l'application de la loi 151, rien dans l'immédiat ne laisse présager que ce financement sera garanti et récurrent. Or, Polytechnique (tout comme l'UdeM et les HEC) ne peut se permettre de miner le bon fonctionnement de la future ressource qui devra recevoir les plaintes de VACS et soutenir les victimes en retirant ou diminuant son financement. Des coupures financières au niveau de cette ressource pourraient nuire à son travail et à son efficacité. Après des avancées majeures en matière de lutte aux VACS, nous ne pouvons nous permettre un recul en la matière et une perte de confiance ou une désillusion de la part des victimes dans le *système*. Que la ressource soit entièrement dédiée à Polytechnique ou qu'il s'agisse d'un BIMH étendu, il est primordial que Polytechnique assure un financement ou l'octroi de ressources suffisantes pour le bon fonctionnement de la ressource. L'UdeM et les HEC devront en faire de même advenant un BIMH étendu. Le financement de Polytechnique devrait alors être proportionné à

sa communauté en comparaison de celle de l'UdeM et des HEC sans pour autant compromettre un financement adéquat d'un BIMH étendu.

Recommandation 12

Que Polytechnique assure un financement juste et adéquat de la future ressource.

Plusieurs des recommandations précédentes peuvent facilement être mise en place ou exigées advenant un BIMH étendu ou une ressource spécialisée à Polytechnique – dépendamment de la volonté de l'École. La recommandation 5 toutefois exige du BIMH étendu la présence d'au moins une personne en son sein qui connaîtra bien les réalités des études à Polytechnique. Il sera aussi important pour cette personne, considérant son éloignement de Polytechnique, d'être en contact avec les ressources de l'École (registrariat, SEP, sûreté, départements, etc.) et que ces dernières connaissent et puissent entrer en contact facilement avec la ressource du BIMH consacrée à Polytechnique. Nous réitérons l'importance d'une telle ressource au BIMH étendu, spécialisée pour Polytechnique, en faisant remarquer que des délais de traitement supplémentaire des plaintes se manifesteront nécessairement dans la recommandation et l'octroi d'accommodements appropriés aux plaignant.es si on doit étudier et apprendre le fonctionnement des études et des réalités de l'École suivant le dépôt d'une plainte venant de Polytechnique. Il va de soi, en ce qui a trait de l'option de l'embauche d'un.e employé.e pour Polytechnique, qu'une ressource directement implantée à l'École pourra très facilement développer des liens et des connaissances quant aux différents organes et départements de Polytechnique. Se trouvant sur les lieux, cette personne sera rapidement initiée à la réalité de l'École. La recommandation 11 demande d'établir un lien permanent entre l'AEP et la future ressource pour permettre des rétroactions. Une ressource présente à Polytechnique permettrait plus facilement ce lien qu'un BIMH étendu. Advenant une entente entre l'UdeM et les HEC pour la création d'un bureau de campus concernant les VACS, l'AEP demande donc d'être impliquée dans les discussions qui porteront sur le mandat de la future ressource.

POSITION DE L'AEP

L'AEP recommande d'adopter l'option d'un BIMH étendu qui inclurait l'UdeM et ses deux écoles affiliées (Polytechnique et HEC) pour le traitement des plaintes et dévoilements de VACS. Faisant suite aux remarques du Tableau 1 et aux recommandations précédentes, cette position s'appuie sur les considérations suivantes :

I. Les pistes de solution aux points négatifs de l'option du BIMH étendu peuvent facilement être implantées alors que les solutions aux aspects négatifs de la ressource unique pour

Polytechnique exigeraient potentiellement une ressource supplémentaire, ce qui n'est pas financièrement réaliste, ou l'usage de ressources externes.

II. Il est raisonnable de croire qu'une ressource dédiée à tout le campus traitera plus de cas de plaintes ou de dévoilements qu'une ressource unique pour Polytechnique. Ainsi, un BIMH étendu à tout le campus développera une expertise plus importante qu'une ressource dédiée à Polytechnique.

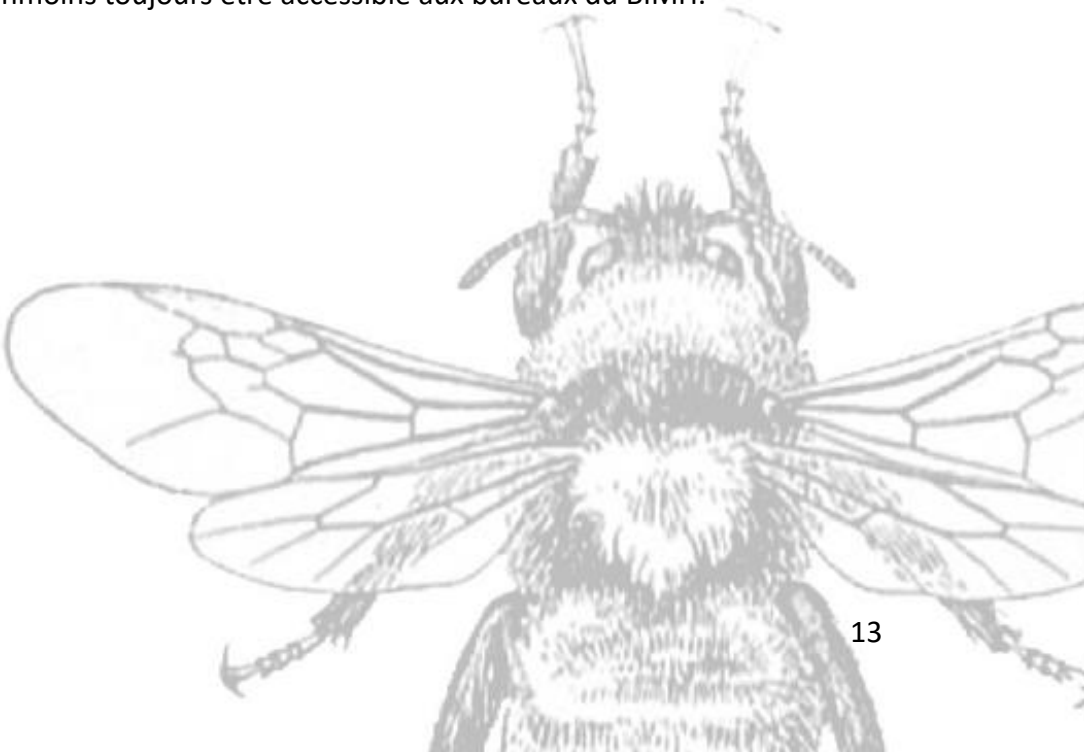
III. Les étudiant.es de Polytechnique utilisent des services qui se trouvent sur des lieux partagés à la fois par des gens de l'UdeM et des HEC (e.g., CEPSUM, clinique médicale, etc.). Conséquemment, il nous semble qu'un bureau étendu à tout le campus pourra plus facilement régir et enquêter sur les plaintes liées à ces lieux.

IV. Les onze recommandations de la section précédente peuvent être appliquées à un éventuel BIMH étendu. Une attention particulière devra toutefois être accordée pour la mise en place des recommandations 5 et 10.

V. Les HEC ont déjà accepté de prendre part au projet d'un BIMH étendu.

VI. La mise en commun des ressources des trois institutions du campus permettra d'avoir plus de ressources et de personnels pour traiter les cas de VACS.

VII. La ressource du BIMH pourrait sans problème se déplacer à Polytechnique pour y rencontrer des étudiants, notamment dans les locaux du SEP, si et seulement si cela est le désir du plaignant ou de la plaignante évidemment. Cette possibilité, de rencontrer la ressource à Polytechnique, est d'autant plus intéressante, car le premier contact avec le BIMH se fait par courriel ou par le téléphone, ce qui permettrait de prendre un rendez-vous avec la ressource du bureau et la tenir dans un lieu de convenance de la victime. Cette recommandation répond de plus au souci d'accessibilité de la ressource. La ressource devra néanmoins toujours être accessible aux bureaux du BIMH.



CONCLUSION

VERS UN BUREAU CENTRALISÉ SUR LE CAMPUS

L'AEP supporte la création d'un bureau de campus d'intervention en matière de harcèlement et de prévention des violences sexuelles advenant une entente entre l'UdeM, les HEC et Polytechnique qui réponde aux recommandations et aux préoccupations discutées dans le présent document. Le choix de cette option s'appuie sur notre conviction qu'il s'agit de la meilleure option pour les étudiants et étudiantes de Polytechnique qui souhaiteraient dévoiler, signaler ou porter plainte advenant une situation de harcèlement sexuel ou de violence à caractère sexuel. Nous insistons de nouveau sur l'importance de l'efficacité que ce bureau doit avoir quant à l'octroi d'accommodements académiques aux plaignant.es. Cette efficacité dépendra de l'influence et de la reconnaissance qu'aura le bureau à Polytechnique. Elle dépendra donc du sérieux et de la considération que Polytechnique accordera au bureau. Quoique la réception, possiblement l'évaluation de la recevabilité et l'enquête d'une plainte relève du futur bureau, ce sera à Polytechnique de traiter et résoudre les plaintes selon ses politiques internes. La loi 151 stipule qu'une politique distincte de toutes autres politiques doit être rédigée pour encadrer le harcèlement sexuel (Gouvernement du Québec, 2017a). Le règlement sur le harcèlement de Polytechnique devra donc être modifié afin que la question du harcèlement sexuel et des VACS soit abordée dans une nouvelle politique distincte. Comme mentionné ci-haut, l'AEP souhaite avoir un rôle actif dans la création de cette nouvelle politique. En fait, tout comme le propose l'UEQ (2017), nous recommandations la formation d'un comité local qui inclurait des représentants de toute la communauté de Polytechnique et dont la mission serait de statuer sur le contenu de la future politique et d'éventuellement en faire la révision. Ce comité serait aussi responsable de vérifier l'application et l'efficacité de la politique. Un tel comité répondrait à la demande de la loi 151 stipulant que ''lors de l'élaboration ou de la révision de la politique, l'établissement d'enseignement met en place un processus afin de s'assurer que les étudiants, les dirigeants et les membres du personnel sont consultés'' (Gouvernement du Québec, 2017a).

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

Recommandation 1

Que soit favorisée la formation d'un lien de confiance entre la personne qui porte plainte et l'intervenant.e en charge du dossier en assurant un suivi par le ou la même intervenant.e tout au long d'un processus de plainte.

Recommandation 2

Que soit publicisé et simplifié le processus de plainte et le rendre plus accessible aux étudiants et étudiantes en l'ajoutant aux plans de cours.

Recommandation 3

Que l'information, les ressources disponibles et le processus de plainte soient clairement accessibles sur le site internet de Polytechnique.

Recommandation 4

Que la ressource soit experte en VACS, pas seulement en harcèlement général.

Recommandation 5

Que la ressource soit informée du fonctionnement et de la culture de Polytechnique et de la réalité de ses étudiant.es.

Recommandation 6

Qu'il n'existe aucun délai de prescription pour la réception, la recevabilité et le traitement d'une plainte concernant les VACS.

Recommandation 7

Que la future ressource fasse un suivi des plaintes auprès des établissements concernés afin d'assurer leur traitement dans un délai maximal de 45 jours.

Recommandation 8

Que la future ressource assure la mise en place d'accommodements notamment académiques aux survivant.es de VACS dans un délai de 14 jours.

Recommandation 9

Que le rapport annuel concernant l'application de la loi 151 à Polytechnique soit communiqué à l'AEP.

Recommandation 10

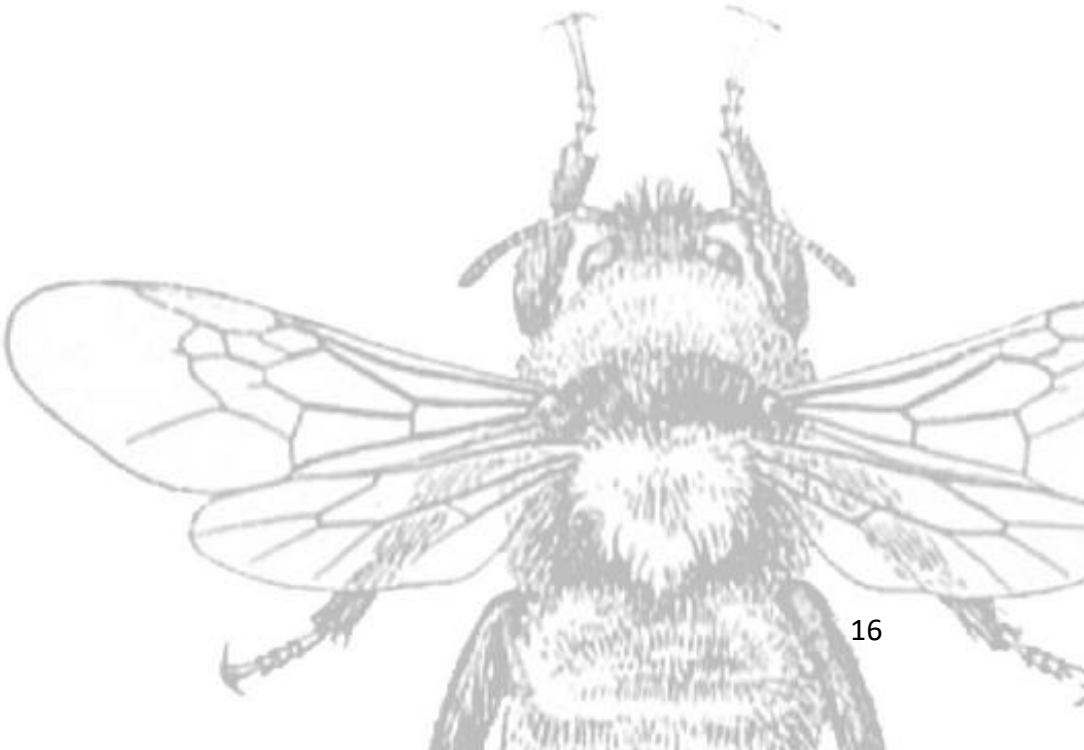
Que la ressource recueille toutes données pertinentes quant aux VACS sur le campus.

Recommandation 11

Que la future ressource communique à l'AEP toute information pertinente relevant d'une plainte en lien avec une activité de l'Association en respectant l'anonymat des partis concernés par ladite plainte.

Recommandation 12

Que Polytechnique assure un financement juste et adéquat de la future ressource.



SOURCES ET ANNEXES

SOURCES

Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clenette-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., ion, J., Lavoie, F., Paquette, G. & S. Parent (2016). Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec: Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU. Montréal: Université du Québec à Montréal.

Cabinet de la ministre responsable de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine (2017). Adoption du projet de loi numéro 151 - Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. CISION. Repéré à : http://www.newswire.ca/fr/news-releases/adoption-du-projet-de-loi-numero-151---prevenir-et-combattre-les-violences-a-caractere-sexuel-dans-les-etablissements-denseignement-superieur-662810953.html

Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) & Union Étudiante du Québec (UEQ) (2017). Violences à caractère sexuel : La FECQ et l'UEQ attendent maintenant la loi-cadre. CNW.

Gouvernement du Québec (2017a). Projet de loi no. 151 : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Loi sanctionnée le 8 décembre 2017.

Gouvernement du Québec (2017b). Communiqués de presse : Parce qu'il faut parler et agir; parce que les victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes. Repéré à : http://www.education.gouv.qc.ca/salle-de-presse/communiques-de-presse/detail/article/parce-quil-faut-parler-et-agir-parce-que-les-victimes-ne-doivent-plus-jamais-etre-laissees-a-elle/

Gouvernement du Québec (2017c). Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur. Repéré à : http://www.education.gouv.qc.ca/references/publications/resultats-de-la-recherche/detail/article/strategie-dintervention-pour-prevenir-et-contrer-les-violences-a-caractere-sexuel-en-enseignement-s/

Liste des établissements d'enseignement collégial du Québec. (s.d.). Dans *Wikipédia, l'encyclopédie libre*. Repéré le 15 décembre 2017 à : https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_%C3%A9tablissements_d%27enseignement_coll%C3%A9gial_du_Qu%C3%A9bec

Liste des universités au Québec. (s.d.). Dans *Wikipédia, l'encyclopédie libre*. Repéré le 15 décembre 2017 à : https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_universit%C3%A9s_au_Qu%C3%A9bec

Nadeau, J. (2017). Agressions sur les campus: les victimes laissées à elles-mêmes. Le Devoir. Repéré à : http://www.ledevoir.com/societe/actualites-en-societe/494854/agressions-sur-les-campus

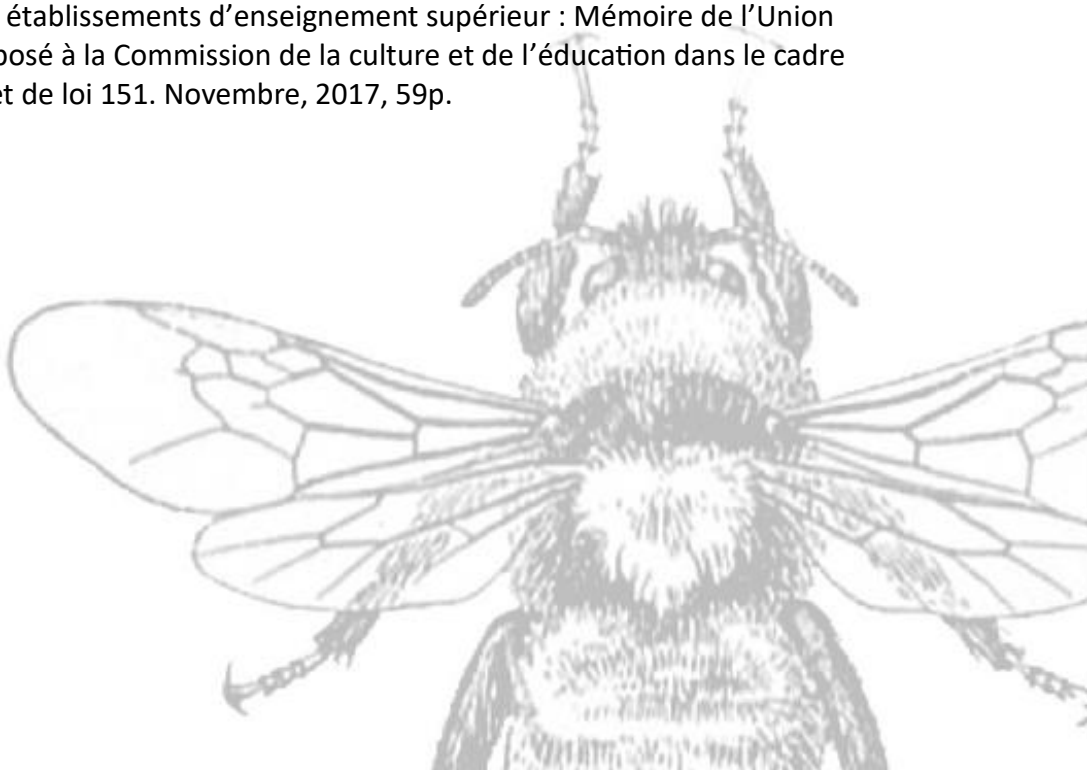
Polytechnique Montréal (s.d). Ombudsman : Services. Repéré à : http://www.polymtl.ca/ombudsman/services

Radio-Canada (2015). Agressions sexuelles sur les campus : une réalité sous-évaluée, selon des experts. Repéré à : http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/706059/agressions-sexuelles-campus-universites-nombre-inquietant

Radio-Canada (2017). L'appel #MeToo d'Alyssa Milano sur le harcèlement sexuel enflamme la toile. Repéré à : http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1061614/metoo-dalyssa-milano-harcelement-sexuel

Secrétariat général (2017). Création d'un Bureau de réception des plaintes en matière de harcèlement. Sommaire de gestion, comité de coordination du 26 septembre 2017, CCO-329-14.

Union Étudiante du Québec (2017). Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur : Mémoire de l'Union étudiante du Québec déposé à la Commission de la culture et de l'éducation dans le cadre des auditions sur le projet de loi 151. Novembre, 2017, 59p.

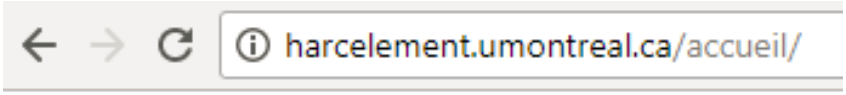


ANNEXES

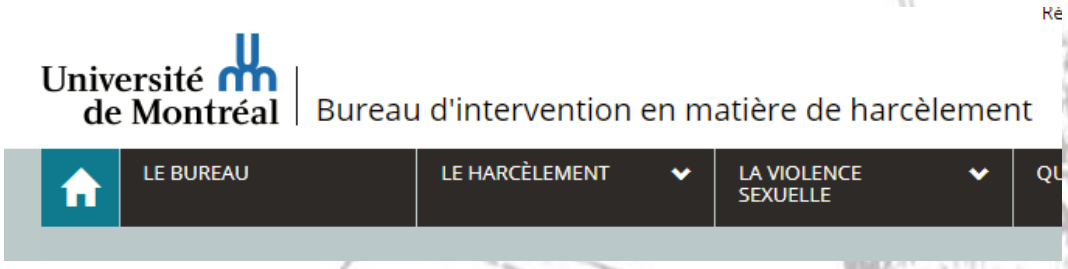
Nous présentons ici, à titre d'exemple, les détails qui devront être modifiés sur le site du BIMH advenant l'expansion de sa mission aux écoles affiliées à l'UdeM.

Vue du site en date du 2017-12-12 :

L'adresse du site web ne devrait plus être dédiée uniquement qu'à l'UdeM (umontreal.ca) :



Le logo de l'UdeM devrait être retiré ou ceux des HEC et Polytechnique devraient être ajoutés :



Les références spécifiques à l'UdeM devraient être retirées :

Avis sur les relations entre les membres de la communauté étudiante et les membres du corps enseignant ou employé.es

Avis de l'AEP

Cette note complémente le précédent avis de l'Association des étudiants de Polytechnique (AEP) sur les violences à caractère sexuel (VACS) en indiquant la position de l'Association en ce qui a trait aux relations sexuelles, intimes ou amoureuses entre les membres de la communauté étudiante et les membres du corps enseignant ou les employé.es de l'École Polytechnique. Avec ces positions, l'AEP unit sa voix à celle de l'Union étudiante du Québec (UEQ) en réclamant l'interdiction de telles relations en cas de lien d'autorité direct. Brièvement, nous présenterons le contexte de cet avis, nos positions et des recommandations détaillant ces dernières.

Contexte

La nouvelle loi visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (loi 151) demande aux établissements d'enseignement supérieur d'encadrer les relations entre les étudiant.es et les personnes détenant un lien d'autorité avec ceux-ci :

> ''La politique doit également inclure un code de conduite visant notamment à encadrer les liens intimes, amoureux ou sexuels qui peuvent s'établir entre un étudiant et une personne ayant une influence sur le cheminement de ses études, qu'elle soit membre du personnel ou dirigeante de l'établissement.'' (Gouvernement du Québec, 2017)

L'urgence d'établir des balises claires n'est que renforcée par les récentes sorties médiatiques de victimes étudiantes dénonçant de telles relations inappropriées (Elkouri, 2018a, 2018b, 2018c). C'est dans ce contexte que l'AEP se positionne pour l'interdiction des relations entre les étudiant.es et les enseignant.es ou employé.es de Polytechnique en cas de lien d'autorité direct.

Positions

Il nous appert que le consentement est vicié dans une relation intime dans laquelle un parti dispose d'une autorité sur l'autre (UEQ, 2017a). En effet, un.e professeur.e qui entretient une relation intime avec un.e de ses étudiant.es peut disposer à la fois d'un pouvoir affectif et d'un pouvoir sur le futur académique de l'étudiant.e. Et malheureusement, il nous faut reconnaître que ''sous [le] couvert de la liberté de choix des adultes se cachent parfois des abus d'autorité qui se transforment en

violences sexuelles'' (UEQ, 2017b, p. 19), comme l'illustrent le contexte médiatique actuel et les récentes vagues de dénonciations des VACS. Ainsi, nous croyons qu'il faut interdire les relations entre étudiant.es et membres du corps enseignant ou employé.es en cas de lien d'autorité direct, même si les étudiant.es sont majeur.es. Nous excluons cependant les relations antérieures à l'interdiction, en considérant particulièrement que des liens antérieurs au rapport d'autorité peuvent exister entre les étudiant.es du premier cycle suivant un cours et des cycles supérieurs qui enseignent et/ou corrigent les travaux de ce même cours.

Position 1

Que l'AEP se positionne pour l'interdiction des relations sexuelles, intimes ou amoureuses entre les membres du corps enseignant et les membres de la communauté étudiante à Polytechnique en cas de lien d'autorité direct, excluant les relations antérieures à l'existence d'un tel lien d'autorité.

Position 2

Que l'AEP se positionne pour l'interdiction des relations sexuelles, intimes ou amoureuses entre les employé.es de Polytechnique et les membres de la communauté étudiante en cas de lien d'autorité direct, excluant les relations antérieures à l'existence d'un tel lien d'autorité.

Recommandations

Nos premières recommandations pour la future politique visant à prévenir et à combattre les VACS à Polytechnique ne consistent qu'en la réitération de nos deux positions.

Recommandation 1

Que soient proscrites toutes relations sexuelles, intimes ou amoureuses entre les membres du corps enseignant et les membres la communauté étudiante à Polytechnique en cas de lien d'autorité direct, excluant les relations antérieures à l'existence d'un tel lien d'autorité.

Recommandation 2

Que soient proscrites toutes relations sexuelles, intimes ou amoureuses entre les employés de Polytechnique occupant un lien d'autorité sur les élèves et les membres de la communauté étudiante, excluant les relations antérieures à l'existence d'un tel lien d'autorité. Ces employés incluent notamment les membres de la sûreté, les directeurs des départements, les dirigeants de Polytechnique et les employés des services de stage, des services aux étudiants et du registrariat.

L'interdiction de ces relations amène immédiatement à la question de son opérationnalisation. Comme le signale Christine Grou de l'Ordre des psychologues du Québec (Elkouri, 2018c), il est ''impossible d'empêcher les gens de tomber amoureux''. L'interdiction doit donc s'opérationnaliser par la cessation du lien d'autorité. Par exemple, advenant une telle relation, un.e professeur.e doit

cesser d'enseigner à l'élève avec qui est entretenue la relation. Ce cas de figure risque toutefois d'être plus fréquent entre les étudiant.es et des chargé.es d'enseignement, assistant.es, correcteurs ou correctrices aux cycles supérieurs. Finalement, les employé.es disposant aussi d'une autorité doivent également se retirer de leurs fonctions en lien avec l'étudiant.e concerné.e.

Recommandation 3

Que ces interdictions se concrétisent par la cessation de tout lien d'autorité entre le membre du corps enseignant ou l'employé.e et l'étudiant.e concerné.e.

Toutefois, les étudiants et étudiantes ne doivent pas être pénalisé.es par cette cessation du lien d'autorité. Il ne serait donc pas acceptable de retirer un.e étudiant.e d'un cours si cela retarde son cheminement académique. D'autres accommodements devront alors être prévus pour minimiser la force du lien d'autorité.

Recommandation 4

Que la cessation du lien d'autorité ne se fasse pas au détriment de l'étudiant.e concerné.e.

Finalement, afin de prévoir les accommodements nécessaires à l'interdiction et de pouvoir appliquer les contraintes de la politique, il est nécessaire que ces relations soient dévoilées aux autorités responsables.

Recommandation 5

Que toutes relations sexuelles, intimes ou amoureuses entre les membres du corps enseignant ou les employés de Polytechnique et les membres de la communauté étudiante soient révélées à l'autorité responsable de l'application de la politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de Polytechnique.

Conclusion

L'AEP se positionne pour l'interdiction des relations sexuelles, intimes ou amoureuses entre les membres de la communauté étudiante et les membres du corps enseignant ou les employé.es en cas de lien d'autorité entre les partis concernés. Toutefois, l'opérationnalisation de cette position nous force à la concrétiser par la cessation de tout lien d'autorité entre les partis en relation. Nous ne proposons donc pas de mesures disciplinaires comme le renvoi d'un parti de Polytechnique. En effet, une telle mesure risquerait d'être contre-productive en favorisant une culture du secret et donc du silence, nuisant à la prévention et à la lutte des VACS.

Sources

Gouvernement du Québec (2017). Projet de loi n°151 : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Loi sanctionné le 8 décembre 2017. Repéré en ligne le 2018-02-14 : http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/ projet-loi-151-41-1.html

Elkouri, R. (2018a). Relations profs-étudiants: l'Université de Montréal fait son mea culpa. La Presse, Montréal. Repéré en ligne le 2018-02-14 : http://www.lapresse.ca/actualites/enquetes/201802/04/01-5152564-relations-profs-etudiants-luniversite-de-montreal-fait-son-mea-culpa.php

Elkouri, R. (2018b). Université de Montréal: briser l'omerta. La Presse, Montréal. Repéré en ligne le 2018-02-14 : http://www.lapresse.ca/actualites/enquetes/201802/04/01-5152565-universite-de-montreal-briser-lomerta.php?utm_categorieinterne=trafficdrivers&utm_contenuinterne=cyberpresse_meme_auteur_5152564_article_POS4

Elkouri, R. (2018c). Les relations profs-étudiants en pleine lumière. La Presse, Montréal. Repéré en ligne le 2018-02-14 : http://www.lapresse.ca/actualites/enquetes/201802/04/01-5152567-les-relations-profs-etudiants-en-pleine-lumiere.php

UEQ (2017a). Mémoire de l'Union étudiante du Québec déposé à la Commission de la culture et de l'éducation dans le cadre des auditions sur le projet de loi 151.

UEQ (2017b). Mémoire déposé dans le cadre des consultations sur les violences à caractère sexuel. Repéré en ligne le 2018-02-14 : https://unionetudiante.ca/download/memoire-depose-cadre-consultations-violences-a-caractere-sexuel/