



Réflexions

sur les dossiers à caractère sexuel
en enseignement supérieur

Pour la suite d'un monde plus égalitaire

ADOPTÉ par le bureau fédéral le 12 octobre 2018



Fédération nationale des enseignantes
et des enseignants du Québec - CSN

Réflexions
sur les dossiers à caractère sexuel
en enseignement supérieur

Pour la suite d'un monde plus égalitaire

Une publication du comité école et société de la FNEEQ :

Claudine Beaupré, Madeleine Ferland, Ricardo Penafiel, Isabelle Pontbriand, Michaël Séguin, Selma Skalli (conseillère à la FNEEQ) et Richard Bousquet (responsable politique au comité exécutif)
Avec la collaboration du comité femmes et du comité diversité sexuelle et pluralité des genres, de Caroline Quesnel (présidente) et de Benoît Lacoursière (secrétaire général et trésorier de la FNEEQ).

Révision linguistique et mise en page : Ariane Bilodeau

Les violences à caractère sexuel dans nos établissements d'enseignement supérieur constituent un problème sérieux depuis trop longtemps banalisé. La décision prise en conseil fédéral de se pencher sur cette problématique dénote une prise de conscience collective nouvelle et salutaire. Dans le cadre du mandat confié par le Conseil fédéral, nous nous sommes concentrés plus particulièrement sur les relations intimes (amoureuses ou sexuelles) impliquant une enseignante ou un enseignant et un étudiant ou une étudiante dans un rapport d'autorité.

Le cheminement de notre réflexion nous a d'abord conduits à interroger le rôle de l'enseignante et de l'enseignant dans son rapport aux étudiants et aux étudiantes, notamment quant à l'aspect inégalitaire inhérent à la relation pédagogique. Ce questionnement éthique s'inscrivant dans un phénomène systémique plus large, nous avons par la suite abordé la notion de « culture du viol » ainsi que les rapports de domination genrés, qui ont un impact considérable non seulement sur les femmes, mais aussi sur les LGBTQ+. Bien sûr, un détour par le paysage déontologique et juridique s'imposait.

La FNEEQ a dégagé, lors du conseil fédéral de décembre 2016, un certain nombre de principes fondamentaux à garder à l'esprit dans l'exercice de notre profession et dans le travail de sensibilisation auprès des membres dans les syndicats locaux :

- le lien de confiance est à la base d'une relation pédagogique ;
- la relation pédagogique est une relation d'autorité ;
- les enseignantes et les enseignants exercent une relation de pouvoir qui s'établit notamment par le biais de l'évaluation des apprentissages et de l'application de règlements disciplinaires ;
- les notions d'équité et d'impartialité doivent guider les évaluations (des apprentissages ou autres) ;
- un rapport intime entre le personnel enseignant et les étudiantes et les étudiants peut être perçu comme une relation privilégiée par les autres membres du groupe et de son environnement.

Ces éléments de réflexion permettent d'éclairer la position de la FNEEQ voulant que la relation pédagogique ne puisse coexister avec une relation intime amoureuse ou sexuelle. Il est raisonnable, voire nécessaire, de comprendre nos rapports aux étudiant-es comme un modèle de socialisation et d'émancipation. Ainsi, bien entendu, les administrations ont le devoir de faire en sorte que nos cégeps et nos universités soient de véritables milieux de vie exempts de toutes formes de violence et d'abus, mais en tant qu'artisans au cœur de ces établissements, nous avons aussi un rôle à jouer.

Il importe, dans nos syndicats locaux, de sensibiliser les membres aux impacts des relations intimes amoureuses et sexuelles ainsi qu'aux responsabilités de tout un chacun devant les gestes de violence à caractère sexuel. D'ailleurs, le guide syndical *Politiques contre les violences à caractère sexuel – Lignes directrices* produit par la FNEEQ s'avère un très bon complément au présent document, notamment en ce qui concerne les formations à offrir à l'ensemble des communautés collégiale et universitaire (formations imposées par la loi). Cette réappropriation par la base nous apparaît essentielle pour transformer nos milieux, dans une perspective égalitaire, et permettre une réelle émancipation pour toutes et tous !

Table des matières

Mise en contexte et mandats de la FNEEQ.....	5
Réflexion sur les aspects pédagogiques, éthiques et sociaux liés à une relation intime entre enseignant-e et étudiant-e	7
Des dangers de détourner et de compromettre le désir de connaître	8
Des dangers d'abuser de la relation d'autorité.....	9
Relations genrées et culture du viol.....	10
Des relations qui font mal	12
Une éthique à valoriser	14
Jurisprudence et état des lieux	15
Politiques des établissements d'enseignement et la nouvelle loi.....	17
Politiques des universités américaines.....	19
Politique de l'Université du Michigan	19
Politique de l'Université Yale	19
Des syndicats « entre l'arbre et l'écorce ».....	20
Le cas des « consultations » à l'UQO	21
Pendant ce temps à l'UQAM... ..	22
ANNEXE 1 – Sentences arbitrales répertoriées portant sur des relations sexuelles entre un enseignant et une ou des étudiantes majeures et consentantes.....	25
Décisions rendues au Québec.....	25
Décisions rendues ailleurs au Canada.....	26
ANNEXE 2 – Détail des propositions sur les dossiers à caractère sexuel adoptées au conseil fédéral de décembre 2016.....	28

Mise en contexte et mandats de la FNEEQ

Le milieu de l'enseignement supérieur n'est pas différent des autres milieux ; les campus ne sont pas exempts de violences à caractère sexuel (VACS). Bien que, selon l'enquête ESSIMU (Enquête sur la Sexualité, la Sécurité et les Interactions en Milieu Universitaire), la grande majorité des VACS implique des étudiants et des étudiantes entre eux, une part significative met en cause des membres du corps enseignant¹. Comme le soulignait le rapport ESSIMU :

« [...] les violences sexuelles en milieu universitaire ne sont pas des situations rares, isolées et se produisant exclusivement lors des activités festives étudiantes. Des abus de pouvoir, des inconduites, voire des agressions au sens criminel, prennent place lors des activités d'études, d'enseignement ou de travail, c'est-à-dire des activités qui sont la raison d'être d'un établissement d'enseignement supérieur². »

Les VACS impliquant une ou un enseignant et un ou une étudiante sont d'autant plus troublantes qu'elles s'inscrivent dans une relation pédagogique censée être fondée sur la confiance. Les collèges et les universités doivent être des milieux de vie offrant et garantissant un environnement sécuritaire exempt de harcèlement, d'abus et de toute forme de violence sexuelle. Or, depuis trop longtemps, des lacunes importantes quant à la prévention, au traitement des plaintes et au soutien des victimes perdurent.

À la suite de la déferlante de dévoilements médiatisés d'« #AgressionNonDénoncée (#BeenRapedNeverReported) » en 2014, la FNEEQ, réunie en conseil fédéral en novembre 2015, adoptait la recommandation suivante issue du 31^e Congrès :

- Que le comité école et société de la FNEEQ produise une réflexion sur les dossiers à caractère sexuel dans le milieu de l'enseignement (notamment les relations sexuelles entre les enseignantes ou les enseignants et les étudiantes ou les étudiants) ;
- Que ce rapport serve à alimenter la réflexion de la FNEEQ sur les relations entre le personnel enseignant et les étudiant-e-s notamment dans ses aspects pédagogiques, éthiques, déontologiques, sociaux et juridiques pour éclairer le débat sur cette question à l'intérieur de l'organisation et auprès de ses membres ;
- Que ce travail se réalise en collaboration avec les comités femmes et orientations et identités sexuelles³.

¹ M. Bergeron, M. Hébert, S. Ricci, M.-F. Goyer, N. Duhamel, L. Kurtzman, I. Auclair, L. Clennett-Sirois, I. Daigneault, D. Damant, S. Demers, J. Dion, F. Lavoie, G. Paquette et S. Parent. [Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU](#), Montréal, Université du Québec à Montréal, 2016, p. 34.

² *Ibid.*, p. 74.

³ Comité rebaptisé « Comité diversité sexuelle et pluralité des genres » lors du congrès 2018 de la FNEEQ.

En décembre 2016, le Conseil fédéral adoptait d'autres propositions afin d'élargir ce mandat (voir l'annexe 2 pour les considérants de ces propositions) :

- Que le conseil fédéral :
 - réaffirme ses positions contre la violence, la discrimination et le harcèlement sexuels ;
 - affirme, pour des raisons éthiques, qu'il est inapproprié d'entretenir un rapport intime (amoureux ou sexuel) avec une étudiante ou un étudiant dans une relation pédagogique ou d'autorité ;
 - appelle les syndicats affiliés à proscrire tout rapport intime (amoureux ou sexuel) avec une étudiante ou un étudiant dans une relation pédagogique ou d'autorité ;
- Que la FNEEQ et les syndicats locaux s'assurent que le processus de plainte contre le harcèlement et la discrimination sexuels soit sécuritaire, crédible, accessible, impartial et efficace, et qu'ils le fassent connaître ;
- Que la FNEEQ produise pour les exécutifs des syndicats un guide pratique dans le traitement de ces dossiers ;
- Que le comité école et société, en collaboration avec le comité femmes et le comité orientations et identités sexuelles⁴, complète sa réflexion à ce sujet afin d'éclairer toutes les dimensions de la question.
- Que la FNEEQ et ses syndicats locaux informent leurs membres de l'adoption de ces recommandations.

À l'automne 2017, dans la foulée d'un autre mouvement de dénonciations d'agressions sexuelles (#MoiAussi/#MeToo/#BalanceTonPorc), le gouvernement a déposé, le 1^{er} novembre, un projet de *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*⁵, projet de loi qui s'inscrit dans la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021*⁶. Après une consultation dans plusieurs régions, une commission parlementaire sur le projet de loi s'est déroulée en novembre 2017. La FNEEQ y a participé et a déposé un mémoire⁷. La loi a été adoptée le 8 décembre 2017 à l'unanimité⁸.

Puisque cette loi impose aux établissements l'adoption d'une politique et d'un code de conduite « visant notamment à encadrer les liens intimes, amoureux ou sexuels qui peuvent s'établir entre un ou une étudiante et une personne ayant une influence sur le cheminement de ses études⁹ », la présente

⁴ *Ibid.*

⁵ La loi est accessible à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1>.

⁶ La stratégie est accessible à <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=949>.

⁷ FNEEQ-CSN (2017). *Projet de loi n° 151 – Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur – Mémoire présenté à la Commission de la culture et de l'éducation*, 23 novembre 2017.

⁸ 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*, 8 décembre 2017.

⁹ *Ibid.*, p.2.

réflexion vise à réaffirmer, comme fédération syndicale, notre refus de toute forme de violence, de discrimination et de harcèlement sexuels. Alors même que la Fédération des cégeps publiait en mai 2018 un gabarit permettant aux établissements collégiaux d'entamer le processus de rédaction d'une politique et d'un code de conduite, le présent document se propose d'offrir un certain nombre de considérations permettant aux comités exécutifs des syndicats locaux de mener leur propre réflexion.

Avant d'aborder des éléments juridiques et politiques, il importe de se pencher un moment sur les incidences pédagogiques, éthiques et sociales qu'a le développement d'une relation amoureuse ou sexuelle dans un cadre académique. En effet, en tant qu'enseignantes et enseignants, il ne suffit pas de refuser la cohabitation de la relation intime et de la relation pédagogique simplement parce que cela contrevient à un règlement ou une politique, mais bien pour des raisons éthiques et parce que le développement de rapports intimes dans une relation pédagogique vient mettre en péril l'intégrité de celle-ci.

Réflexion sur les aspects pédagogiques, éthiques et sociaux liés à une relation intime entre enseignant-e et étudiant-e

Revenons d'abord sur ce qu'est l'acte d'enseigner et sur le sens de notre travail. Quoiqu'on dise de l'autonomisation du sujet et de la nécessité d'« apprendre à apprendre », enseigner a certainement à voir avec la transmission d'un savoir, qu'il s'agisse de connaissances ou de compétences. Or transmettre un savoir n'est pas nécessairement enseigner et enseigner ne se limite pas à la seule transmission d'un savoir. Après tout, les livres et les machines transmettent des savoirs. La transmission de savoirs effectuée par une ou un enseignant vise avant tout à provoquer chez l'étudiant ou l'étudiante l'aménagement d'un espace mental nouveau et stimulant constitué par la compréhension du monde issue de ces savoirs. C'est dire que l'enseignante ou l'enseignant doit offrir les conditions d'apprentissage les plus propices à cet éveil chez l'étudiant ou l'étudiante et à son éventuelle autonomie, et dont l'efficacité reposera en grande partie sur son propre engagement.

Nous convenons que l'acte d'enseigner comporte des interactions teintant la qualité de la relation pédagogique et que celle-ci constitue un élément important de la motivation à apprendre et de la réussite scolaire. L'établissement d'un lien significatif entre enseignant-es et étudiant-es procure un climat propice à l'enseignement et à l'apprentissage, mais il peut aussi répondre aux besoins d'amour et de reconnaissance de chacun et ainsi dériver vers une intimité amoureuse ou sexuelle qui dénature alors la relation pédagogique. L'admiration du disciple envers le savoir du maître peut conduire à l'attraction et à l'engouement envers la personne du maître. La quête de reconnaissance de l'étudiant-e, son désir de plaire, « d'être l'étudiant choisi, celui qu'on aimera juste un peu plus que les autres [...] qui

sera vu du professeur »¹⁰, peut conduire à une dynamique de séduction qui n'a plus rien à voir avec la relation pédagogique.

De son côté, l'enseignante ou l'enseignant, ainsi admiré et séduit, peut en venir à oublier que la relation pédagogique doit primer sur tout autre type de relation. Car, même si on peut comprendre, chez l'enseignant-e, sa vulnérabilité d'être humain ayant des besoins d'amour et de reconnaissance, l'acte d'enseigner implique de mettre les besoins de connaissances de l'étudiant-e au premier plan.

Par ailleurs, une relation amoureuse ou sexuelle entre une ou un enseignant et un ou une étudiante compromet non seulement l'intégrité du processus éducatif de l'étudiant ou de l'étudiante impliqué, mais aussi des autres étudiant-es. Une telle relation « privilégiée » peut donner un accès à certaines informations ou procurer des avantages non accessibles aux autres. Le favoritisme, réel ou perçu, est nocif pour la dynamique académique du groupe et risque fort de susciter un climat de suspicion concernant l'objectivité et l'impartialité de l'enseignante ou de l'enseignant.

Des dangers de détourner et de compromettre le désir de connaître

Le métier d'enseignant repose tant sur le partage de savoirs et d'expériences que sur l'éveil du désir de connaître, de découvrir et de se dépasser¹¹. L'enseignante ou l'enseignant suscite, accompagne et encadre le développement intellectuel, professionnel et humain d'individus souvent dans la fleur de l'âge. De plus, jouer ce rôle d'éveilleur et de transmetteur implique une relation d'autorité qui s'établit notamment par le biais de la prescription de contenus à maîtriser, de la supervision de méthodes et de savoirs à acquérir et, évidemment, de l'évaluation des apprentissages, donc de la réussite ou de l'échec d'un cours. Toutefois, ce rapport d'autorité ne s'arrête pas là : il implique aussi la sélection de projets de recherche ou de prix à décerner, la recommandation à un grade ou à un poste et l'exercice de la discipline académique (notamment en matière de plagiat, de fraude ou d'absentéisme).

Cette relation d'autorité ne saurait être constructive sans un minimum de confiance, confiance qui doit se développer par la suite dans la relation pédagogique. Au-delà des diplômes et des attaches institutionnelles, on retrouve à la base de ce lien l'idée que non seulement l'enseignant-e agira avec professionnalisme (notamment en faisant preuve de probité intellectuelle et en transmettant des savoirs et des pratiques actuelles et éprouvées), mais aussi avec la même impartialité envers tous ses étudiant-es (notamment en matière d'évaluation).

Or une relation intime entre une ou un enseignant et un ou une étudiante compromet le lien de confiance et y induit une situation de conflit d'intérêts en mettant en cause l'impartialité et l'équité attendues de la relation pédagogique. Le devoir de transmettre et d'éveiller s'en trouve dévoyé puisqu'il ne vise plus seulement le développement de l'étudiant ou de l'étudiante, mais que s'y ajoute un intérêt

¹⁰ Sandrine Galand, « En perte de distance », dans *Sexe, amour et pouvoir. Il était une fois... à l'université*. Éd. Du Remue-Ménage, 2015, p. 132.

¹¹ Sur l'enseignement et l'éveil du désir, voir Yvon Rivard, *Aimer, enseigner*, Boréal, Montréal, 2012, 208 p.

individuel qui rend ambiguë la relation en débordant du cadre pédagogique. Ce faisant, l'étudiant-e risque d'être exposé à de graves préjudices qui affecteront son rapport à ses études et à sa propre personne, tout en risquant de perturber le climat dans le groupe et l'environnement d'étude.

Des dangers d'abuser de la relation d'autorité

Une autre objection à une relation intime dans une relation pédagogique tient au fait qu'elle comporte une relation d'autorité et un rapport de pouvoir. Même si l'acte d'enseigner implique un partage et que la transmission des savoirs est loin d'être à sens unique, cela se situe habituellement dans une relation non égalitaire. La personne qui enseigne doit avoir des connaissances et des compétences supérieures à celle qui reçoit l'enseignement. Cela confère ainsi à l'enseignant-e une position d'autorité sur l'étudiant-e qui, pour être pleinement efficace, doit être fondée sur la confiance, le respect et la reconnaissance du plaisir trouvé dans une relation humaine qui permet d'apprendre et de s'émanciper. Dans le cadre institutionnel qui est le nôtre, la position d'autorité est de surcroît objectivée par le rôle d'évaluation et de sanction dont dépend largement l'avenir professionnel des étudiant-es. L'inégalité inhérente à la relation pédagogique génère une vulnérabilité chez l'étudiant ou l'étudiante et, de ce fait, questionne la validité d'un consentement volontaire de la part d'un ou une étudiante majeure à établir une relation intime, en marge de la relation pédagogique. Par ailleurs, cette vulnérabilité augmente le potentiel de coercition et d'abus de pouvoir. Si on ajoute la question des rapports sociaux de classe à l'université (plus qu'au cégep, nous semble-t-il) dans le désir d'être accepté dans l'élite intellectuelle, dont on doit maîtriser les codes et le langage, voire renoncer à ceux de sa classe sociale pour pouvoir y parvenir, la relation d'autorité est encore plus imposante.

Dans le contexte pédagogique, deux principales dynamiques de pouvoir sont susceptibles de conduire à des dérives, voire à un abus de pouvoir : la première reposant sur une autorité exagérée ; la seconde, sur une autorité niée. Profitant d'une autorité inhérente à la profession ou de l'admiration qu'ils inspirent, certains individus peuvent se sentir au-dessus des règles et se penser tout permis, qu'ils s'activent à séduire ou se montrent ouverts aux avances de certains ou de certaines étudiantes. Inversement, une ou un enseignant qui se voit comme un égal pourrait développer l'impression qu'il peut entretenir une relation intime, amoureuse ou sexuelle avec tous les égaux et les égales qu'il désire puisqu'il ne reconnaît pas, dans les faits, le devoir de conserver une certaine distance interpersonnelle qui s'impose tant que dure la relation pédagogique. Cette réduction *a minima* de sa position d'autorité n'en demeure pas moins problématique parce qu'elle n'existe que dans la tête de l'enseignant-e : les étudiant-es sont bien conscients de qui les note à la fin et ils se parlent entre eux. D'une façon ou d'une autre, ces deux dynamiques de pouvoir détournent le rapport d'autorité d'une fin collective (l'éducation et l'avancement de la connaissance) vers une fin individuelle (la satisfaction amoureuse ou sexuelle).

C'est aussi en ce sens que la FNEEQ « affirme, pour des raisons éthiques, qu'il est inapproprié d'entretenir un rapport intime (amoureux ou sexuel) avec une étudiante ou un étudiant dans une relation pédagogique ou d'autorité [et] appelle les syndicats affiliés à proscrire tout rapport intime

(amoureux ou sexuel) avec une étudiante ou un étudiant dans une relation pédagogique ou d'autorité » (proposition adoptée au conseil fédéral de décembre 2016).

Relations genrées et culture du viol

Bien que l'on retrouve tous les cas de figure possibles, les relations intimes entre une ou un enseignant et un ou une étudiante sont surtout le fait d'un homme enseignant auprès d'une femme étudiante¹². En ce qui a trait à la problématique plus globale des violences à caractère sexuel (harcèlement sexuel, comportement sexuel non désiré, coercition sexuelle¹³), il ressort de l'enquête ESSIMU que ces gestes sont commis principalement par les hommes¹⁴. Difficile, ici, de ne pas aborder les stéréotypes de genre et leur impact dans ce type de situation.

Les stéréotypes de genre confèrent, d'emblée, du pouvoir au genre masculin. Les cas les plus médiatisés d'accusations d'agressions sexuelles concernent d'ailleurs des hommes de pouvoir (pensons aux récents cas dans les domaines de la politique, du cinéma ou du spectacle). Le documentaire *La domination masculine*¹⁵ expose très bien cette dynamique sur les rapports hommes/femmes. Ces stéréotypes sont tellement ancrés dans la société, et depuis si longtemps, qu'il est difficile de briser ces rôles, voire même d'en être conscients. La double domination enseignant/étudiante + homme/femme¹⁶ doit donc être aussi considérée globalement, pour mieux permettre d'en saisir le fonctionnement et l'impact. Ainsi, en vertu de l'inégalité des genres dans le cadre de l'enseignement supérieur et de la société en général, les hommes plus que les femmes seront en situation de profiter de leur statut pour séduire.

Plus que la société patriarcale qui perpétue ces stéréotypes de genre, c'est l'ensemble du phénomène qu'on appelle « culture du viol » qui doit être mis en cause. L'expression « culture du viol » suscite parfois de vives réactions, d'où l'importance de bien la définir. Tel que rappelé dans l'enquête ESSIMU, à la suite d'agressions à caractère sexuel commises dans les milieux universitaire et sportif, des féministes

¹² Voir, notamment, l'article de Anne-Martine Parent, « Filles d'Ève. Pouvoir et genre dans la relation pédagogique », dans *Sexe, amour et pouvoir : Il était une fois... à l'université*, sous la direction de Martine Delvaux, Valérie Lebrun et Laurence Pelletier, Éditions du remue-ménage, Montréal, 2015.

¹³ Définis ainsi dans l'enquête ESSIMU (p.20) : 1) le harcèlement sexuel (comportements verbaux et non verbaux, qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais qui se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes); 2) les comportements sexuels non désirés (comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques qui incluent la tentative de viol et l'agression sexuelle); 3) la coercition sexuelle (chantage en retour de considérations futures reliées à l'emploi ou en milieu scolaire).

¹⁴ Selon l'enquête ESSIMU (p.33), les répondant-es ayant vécu des violences sexuelles en milieu universitaire rapportent à hauteur de 89,3 % qu'elles ont au moins une fois été le fait d'un homme.

¹⁵ Patric Jean (réalisateur). *La domination masculine*, France, Elzévir Films, Black Moon, en coproduction avec l'Union Générale Cinématographique, la Radio Télévision Belge Francophone et Wallonie Image Production, 2009, 103 min., coul., 35 mm et DVD.

¹⁶ Tel que développé par Isabelle Boisclair dans « Narcisse, Écho, toi et moi "Miroir/Miroir" » dans *Sexe, amour et pouvoir. Il était une fois... à l'université*. Éd. Du Remue-Ménage, Montréal, 2015, p. 28, on peut même parler de triple domination si on ajoute celle reliée à l'âge (l'enseignant-e étant très généralement plus âgé que l'étudiant-e).

américaines ont mis de l'avant la notion de culture du viol dans les années 1970. Celle-ci caractérise « [...] un environnement social, médiatique, juridique et politique qui banalise, normalise, voire érotise et dès lors perpétue les violences sexuelles, en véhiculant des discours et des comportements sexistes, misogynes ou associés à certains types de masculinités¹⁷ ». Judith Lussier, dans son article « Les grands malentendus », donne plusieurs exemples typiques de la culture du viol :

C'est notre propension à présumer que les victimes mentent, exagèrent, ou qu'elles ont couru après. C'est le réflexe qu'on a de défendre les agresseurs, d'excuser leurs gestes ou de croire en leur parole plutôt qu'en celle de leurs victimes. C'est l'énergie qu'on dépense à enseigner aux filles à ne pas se faire violer en évitant de se promener seules le soir ou en leur enjoignant de soigner leur habillement, sans consacrer autant d'énergie à faire comprendre ce qu'est le consentement aux garçons. C'est cette idée selon laquelle les pulsions sexuelles de l'homme sont incontrôlables et que les agressions sont en quelques sortes soumises à la fatalité. C'est notre réticence à accepter que des personnes qu'on aime, qu'on admire ou qui nous font rire puissent avoir commis des gestes monstrueux. Mis ensemble, ces phénomènes quasi subliminaux n'incitent pas au viol, mais contribuent à créer un climat dans lequel les victimes de harcèlement sexuel et les personnes ayant survécu à un viol peuvent difficilement se sentir à l'aise de dénoncer leur agresseur et de chercher à obtenir réparation.¹⁸

Tel que Judith Lussier le précise également, cette culture perpétue l'idée que les femmes doivent se soumettre au regard des hommes et que l'espace public appartient d'abord à ces derniers. Afin de déconstruire cette dynamique et de permettre des rapports hommes/femmes plus égalitaires, il importe donc de sensibiliser l'ensemble de la communauté collégiale et universitaire à ces attitudes et jeux de rôles souvent non conscients qui non seulement freinent l'émancipation des femmes, mais contribuent à la fois au sexisme ordinaire¹⁹ (de la publicité sexiste à la blague misogyne en passant par la *mecspliation*) et aux diverses formes de violences à caractère sexuel.

Ces observations devraient pouvoir se transposer dans toutes les relations de pouvoir entre les genres. Les mécanismes de séduction/domination/abus sont les mêmes ; les souffrances des personnes LGBT+ aussi. Sans compter que leur impact est souvent multiplié selon la place associée, dans les rapports sociaux, à leur identité sexuelle. Rappelons, selon l'enquête ESSIMU, que « les personnes issues des minorités de genre (55,7 %) et les femmes (40,6 %) sont significativement plus nombreuses que les hommes (26,4 %) à rapporter des gestes de violence sexuelle commis par une autre personne affiliée à l'université, ce qui corrobore les données d'autres enquêtes suggérant une prévalence de violence sexuelle particulièrement préoccupante au sein de ces populations [...].²⁰ »

¹⁷ M. Bergeron et autres, *Op. Cit.*, pp. 3 et 12.

¹⁸ Judith Lussier. « Les grands malentendus » dans *Sous la ceinture – Unis pour vaincre la culture du viol*, Québec Amérique, Montréal, 2016, pp. 27-28.

¹⁹ À ce sujet, voir notamment le dossier « Ça mange quoi en hiver le sexisme ordinaire ? » de la *Gazette des femmes*, 22 juin 2017, <https://www.gazettedesfemmes.ca/dossiers/ca-mange-quoi-en-hiver-le-sexisme-ordinaire/>.

²⁰ M. Bergeron et autres., *Op. Cit.*, p.57.

Des relations qui font mal

Si nous avons préalablement insisté sur l'effet de court-circuitage de la relation pédagogique dans les cas d'une relation intime entre une ou un enseignant et un ou une étudiante, on ne peut cependant passer sous silence tous les autres effets préjudiciables de l'abus de pouvoir à caractère sexuel ressentis par les victimes dans les milieux d'enseignement supérieur, comme ailleurs.

Bien que nous puissions reconnaître que certaines relations intimes entre une ou un enseignant et un ou une étudiante puissent constituer un « amour véritable » ou être préexistantes à la relation pédagogique²¹, nous considérons néanmoins que ces situations induisent un conflit d'intérêts et qu'il ne devrait donc pas y avoir coexistence des deux types de relations.

Du reste, les quelques histoires d'amour heureuses entre une ou un enseignant et un ou une étudiante occultent trop souvent une autre réalité : celle d'un *boys' club* institutionnel qui a réussi à banaliser jusqu'à tout récemment une culture du silence. Un silence sur la question sexuelle, même s'il s'agit, en fait, de « l'éléphant dans la pièce » ; un silence sur toutes ces femmes qui ont subi les tentatives de séduction empressées d'un professeur, dont plusieurs ont abandonné leurs brillantes études sans raison apparente, ont eu un enfant du prof, souvent marié, dans le plus grand anonymat, ont changé de directeur ou d'université, ont vécu l'abandon, une dépression, etc., et qui sont souvent les seules à en porter l'humiliation, qui seront écartées d'une carrière universitaire à laquelle elles aspiraient, pourtant. À cet égard, Martine Delvaux soulève la question suivante : « mais ce faisant, est-ce que ce n'est justement pas ce [que les profs qui couchent avec leurs étudiantes] leur interdisent – de devenir leurs collègues ?²² »

L'enquête ESSIMU a répertorié plusieurs effets préjudiciables chez les victimes de violence sexuelle en milieu universitaire. À partir d'études canadiennes et états-uniennes, le rapport ESSIMU mentionne « la baisse des résultats scolaires, le taux d'absentéisme plus élevé aux cours, les difficultés de concentration en classe ou pour la poursuite des travaux scolaires, et même les intentions ou décisions de quitter l'université », mais aussi, sur un plan psychologique et comportemental plus général : « des pensées ou des cauchemars récurrents, un état de vigilance accrue ainsi que l'évitement de situations propices au harcèlement²³ ».

Les résultats recueillis par l'enquête ESSIMU auprès des six universités participantes rendent compte de ces mêmes effets. Parmi les personnes participantes qui ont vécu au moins un événement de violence sexuelle en milieu universitaire²⁴ (VSMU), « 16,9 % ont rencontré des difficultés dans la poursuite de

²¹ Voir, à ce sujet, le document FNEEQ *Politique contre les violences à caractère sexuel – Lignes directrices*, automne 2018.

²² Martine Delvaux. « Qui aime ? Qui enseigne ? » dans *Sexe, amour et pouvoir...*, *Op. Cit.*, p. 145.

²³ M. Bergeron et autres, *Op. Cit.*, p. 15.

²⁴ Selon les trois catégories d'analyse suivantes (définies dans une note de bas de page précédente) : 1) le harcèlement sexuel ; 2) les comportements sexuels non désirés ; 3) la coercition sexuelle.

leurs activités à l'université (études, sport ou travail) et un peu plus de 10 % ont changé de parcours scolaire, sportif ou professionnel ou ont eu l'intention de le faire²⁵ ». Sur un plan psychologique et comportemental plus général, « 22,9 % des participant-es ayant vécu au moins un événement de VSMU ont déclaré avoir modifié leurs habitudes ou leur utilisation des réseaux sociaux et 15,3 % ont éprouvé des difficultés dans leur vie affective, sexuelle ou intime²⁶ ». D'autres symptômes, qui se trouvaient aussi mentionnés dans les études produites au Canada et aux États-Unis, sont ici apparentés à l'état de stress post-traumatique (ÉSPT) : « ceux-ci prenant la forme de comportements d'évitement (21,9 %), de comportements d'hypervigilance (15,6 %) et de symptômes d'intrusion (14,5 %, par exemple : impression de revivre l'événement)²⁷ ».

Au total, le rapport révèle que 47,3 % des personnes participantes victimes de violence ont rapporté au moins une conséquence vécue à la suite d'un événement de VSMU, et que 9,2 % des participant-es a atteint le seuil clinique de l'état de stress post-traumatique.

Finalement, si on compare les résultats du tableau des *Conséquences vécues suite aux événements de VSMU vécus depuis l'arrivée à l'Université*²⁸, selon les trois catégories d'analyse, on constate que les conséquences vécues par les participant-es rapportant au moins une conséquence sont beaucoup plus fréquentes lorsqu'il s'agit de coercition sexuelle (88,4 %) que de comportements sexuels non désirés (63,3 %) ou de harcèlement sexuel (48,1 %). Dans le cas des participantes et des participants atteignant le seuil clinique associé à l'état de stress post-traumatique, les conséquences vécues atteignent 39,3 % dans les cas de coercition sexuelle, 14,4 % dans les cas de comportements sexuels non désirés et 9,7 % dans les cas de harcèlement sexuel.

Par cette remarque, nous ne voulons surtout pas minimiser les effets d'une catégorie de comportements par rapport à une autre, mais simplement souligner à quel point ces violences peuvent aller loin et faire mal. Du reste, au-delà des statistiques, pourtant nécessaires et éclairantes, il demeure que toute forme de violence à caractère sexuel apporte de la souffrance et affecte des vies.

Comment se fait-il que les victimes soient si peu enclines à signaler un événement de violence sexuelle ? Dans le rapport ESSIMU, plus du tiers des personnes répondantes victimes (35,9 %) n'ont jamais dévoilé la situation à quiconque, une réalité encore plus présente chez les hommes²⁹. Parmi les victimes ayant dévoilé les événements, le tiers seulement (33,9 %) l'ont fait auprès d'une personne affiliée à l'université, surtout pour se confier, la grande majorité l'ayant plutôt fait auprès de membres de leur entourage personnel (89,3 %). Pourquoi taisent-elles les événements qu'elles ont vécus ?

Dans le rapport ESSIMU, la raison la plus souvent invoquée (à 78,6 %) pour ne pas dénoncer des événements est que les victimes croyaient que la situation n'était pas assez grave pour être signalée. On

²⁵ M. Bergeron et autres, *Op.cit.*, p. 37.

²⁶ *Ibid.*

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*, tableau 6, p. 38.

²⁹ *Ibid.*, p. 40.

le sait, les victimes subissent toute la force de préjugés bien ancrés qui peuvent les amener à douter d'elles-mêmes. Le rapport ESSIMU énumère d'ailleurs quelques-uns de ces préjugés tels : « une femme seule est un peu responsable de ce qui lui arrive ; si une personne ne se défend pas physiquement ou ne dit pas "non", on ne peut pas parler d' "agression sexuelle" ; les femmes qui s'habillent de manière sexy envoient des messages contradictoires aux hommes ». ³⁰ Pourtant, les participantes et les participants à l'enquête ont réfuté très majoritairement ces préjugés. Ce paradoxe, chez les victimes, entre la lecture sociale des préjugés associés aux violences sexuelles et la minimisation des événements qu'elles ont vécus montre bien les messages contradictoires véhiculés dans la société tout comme dans les établissements d'enseignement supérieur. D'ailleurs, nous croyons que les établissements se sont montrés peu capables de faire changer le climat ambiant.

Parmi les autres raisons invoquées par les participantes et les participants à l'enquête pour ne pas dénoncer des événements de VSMU, près du tiers (29,8 %) désiraient ne plus y penser, et une personne sur cinq (20,2 %) craignait que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux. 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 représailles³¹.

Les établissements d'enseignement supérieur doivent s'ajuster sans délai pour répondre adéquatement aux besoins réels des victimes de violences à caractère sexuel. Dans l'enquête ESSIMU, le type d'aide souhaitée le plus fréquemment dans l'éventualité d'un événement de violence sexuelle fait référence à un accompagnement dans les démarches de dénonciation ou de plainte (70,2 %). De plus, plusieurs répondant-es précisent vouloir obtenir un soutien psychologique, avec une préférence pour que ce soutien soit offert par une instance à l'extérieur de l'université (55,4 %) plutôt qu'à l'intérieur des murs de l'université (45,1 %)³².

Une éthique à valoriser

Nous avons montré que la relation entre une ou un enseignant et un ou une étudiante est une relation d'autorité. Pour cette raison, les enseignantes et les enseignants en portent la responsabilité. Avant même la loi, les politiques institutionnelles et les codes de conduite, il y a peut-être une éthique à valoriser dans la profession face à cette responsabilité : une ou un enseignant ne doit pas « partir à la chasse », tenter de séduire, se montrer ouvert aux avances ou y succomber. L'enseignante et l'enseignant a plutôt la responsabilité de neutraliser ce genre de situations par professionnalisme, par probité, pour préserver la relation pédagogique dont il ou elle a la responsabilité, pour préserver la

³⁰ *Ibid.*, p. 51.

³¹ *Ibid.*, p. 46.

³² *Ibid.*, p. 48.

beauté de l'enseignement et la confiance des étudiant-es dans l'institution, ceci en toute compréhension de sa position de pouvoir et par sa seule volonté de ne pas en profiter, de ne pas en abuser.

Le déni ou la banalisation du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir en enseignement supérieur devrait nous révéler que le sexisme systémique est loin d'avoir épargné cette institution. D'où l'importance d'une réflexion collective sur l'éthique de notre profession et sur le message institutionnel à affirmer.

L'enseignant-e est en position d'autorité : il ou elle doit l'assumer avec respect, clairvoyance et discernement. C'est pourquoi son autorité doit reposer à la fois sur son professionnalisme et sur son sens de l'éthique. C'est aussi pourquoi l'autonomie professionnelle et la liberté académique demeurent les piliers de notre profession et qu'il est de notre responsabilité de les défendre.

Pour les étudiants et les étudiantes, c'est l'établissement d'enseignement supérieur qui doit rendre clair et explicite le cadre dans lequel doit s'exercer la relation pédagogique. Comme l'explique Cady :

tout comme avec l'institution collégiale ou universitaire, le rapport avec l'enseignant doit être reconnu fondé sur un contrat, explicite et implicite, passé entre adultes. C'est la condition pour que les mouvements régressifs, transférentiels envers l'enseignant, inévitablement produits par la situation d'enseignement, demeurent contenus par un cadre³³.

Le rappel explicite de ce cadre, dans nos établissements, sera loin de nuire en quoi que ce soit à la qualité de la relation humaine, qualité si essentielle à l'apprentissage et si déterminante dans la réussite éducative. Elle en sera plutôt favorisée si nos milieux misent avec transparence sur une compréhension mutuelle de la richesse et des limites de la relation pédagogique.

Jurisprudence et état des lieux

Contrairement à la question des relations sexuelles avec une personne mineure, clairement interdites par la loi, celle des relations dites « consentantes » entre une ou un enseignant et un ou une étudiante majeure est plus complexe, car ces relations ne sont ni interdites ni encadrées par la loi. À ce vide législatif s'ajoute le fait qu'il existe très peu de décisions juridiques portant sur la question : nous en avons dénombré six au Canada, dont trois au Québec. Ainsi, une importante marge discrétionnaire est laissée à chaque établissement d'enseignement sur les normes comportementales qu'il désire imposer à son personnel enseignant.

Un survol de la jurisprudence permet de présenter sommairement les balises juridiques qui existent déjà pour encadrer les relations de nature sexuelle entre une ou un enseignant et un ou une étudiante dans les établissements d'enseignement supérieur. Bien sûr, ces balises ne disposent pas complètement de la question du consentement.

³³ Patrick Cady, « La culture est-elle sexuellement transmissible ? » dans *Spirale*, No. 200, janvier-février 2005, p. 82.

D'entrée de jeu, il est important de rappeler que le droit criminel et le droit civil tiennent compte des dynamiques de pouvoir pour évaluer la validité d'un consentement à une relation sexuelle, même entre adultes. Le Code criminel, dans la section sur les agressions sexuelles, prévoit (à l'article 273.1) que le consentement à un rapport sexuel peut être vicié même entre majeurs si une personne est incitée à une activité sexuelle par abus de confiance ou de pouvoir. Toutefois, à la différence des relations impliquant des adolescentes ou des adolescents, lorsque la présumée victime est adulte, la preuve de l'existence d'un rapport de pouvoir est insuffisante. Il faut également une preuve de l'exploitation de ce pouvoir afin d'obtenir un consentement pour déterminer qu'il s'agit d'une agression sexuelle.

Dans les jurisprudences répertoriées (voir l'annexe 1 pour le détail de ces divers cas), le rapport d'autorité est toujours invoqué, et tout rapport sexuel d'une ou un enseignant avec un ou une étudiante est considéré comme une inconduite tant que persiste ce rapport d'autorité, peu importe le consentement de l'étudiant ou de l'étudiante. Ce consentement peut d'ailleurs être mis en doute en raison du déséquilibre de pouvoir existant. Aussi, il est considéré que ce lien d'autorité peut perdurer au-delà de la durée de la relation maître-élève (il n'y a pas de balise claire, cependant, sur la durée de ce lien d'autorité).

Même si chaque situation est particulière (et nécessite une enquête), le conflit d'intérêts ou l'apparence de conflit d'intérêts aux yeux des autres étudiant-es est considéré. Les autres impacts relevés sont notamment les effets néfastes sur la réussite de l'étudiant ou de l'étudiante (par exemple, dans le cas d'une rupture de la relation de nature sexuelle avant la fin de la relation pédagogique : dépression, isolement, manque de soutien) et l'atteinte à l'image de l'établissement.

En cas de plainte pour harcèlement sexuel (inconduite de nature sexuelle, non sollicitée, répétitive et ayant un effet préjudiciable sur le milieu de vie de la plaignante ou du plaignant, sur sa dignité ou son intégrité), l'enseignant-e risque de se trouver dans une position désavantageuse pour démontrer l'existence d'un consentement ou l'impact négligeable de ses comportements sur le milieu de vie de l'étudiant-e. Dans l'arrêt Habachi³⁴, la Cour d'appel écrit à ce sujet :

[...] ces événements doivent être appréciés dans le contexte particulier de l'espèce, soit le fait que l'appelant exerçait sur l'intimée une double relation d'autorité en tant qu'employeur et enseignant. L'impact psychologique de ces agissements sur une personne qui se trouve dans un double lien de subordination ne peut faire autrement que d'être maximisé par l'existence même de celui-ci et d'avoir un effet continu dans le temps. En d'autres termes, ce qui n'aurait pu se qualifier de harcèlement dans un autre contexte peut l'être en raison de liens de dépendance qui créent chez la personne subordonnée un climat psychologique ambigu, malsain, équivoque, persistant et donc inquiétant.

Sur l'ensemble des six décisions répertoriées à l'annexe 1, deux se sont soldées par un congédiement ; quatre autres par une suspension (d'une durée de 2 mois à 2 ans). Dans tous les cas, l'enseignant s'est

³⁴ Habachi c. Québec (Commission des droits de la personne), 1999 CanLII 13338 (QC CA)

trouvé désavantagé lors de l'arbitrage. En effet, devant des témoignages contradictoires, une préférence est accordée à la personne qui affirme l'existence d'un fait et non à une personne qui la nie. Une préférence est également accordée à la personne qui n'a rien à perdre. Or, puisque l'arbitrage a généralement lieu une fois que la victime n'a plus de rapport d'évaluation avec son enseignante ou son enseignant, parfois même après son parcours scolaire, la décision tend à défavoriser l'enseignant-e.

Politiques des établissements d'enseignement et la nouvelle loi

Au Québec, les politiques et les règlements concernant les violences à caractère sexuel dans les établissements d'éducation postsecondaire ou d'éducation aux adultes (généralement enchâssés dans les politiques sur le harcèlement psychologique) ne semblaient pas, jusqu'à maintenant, permettre une prévention efficace ni un accès à une juste réparation pour les victimes. La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (RLRQ, chapitre P-22.1), adoptée le 8 décembre 2017, nous semble un pas dans la bonne direction.

La loi vise « [...] à contrer les violences à caractère sexuel à l'égard de toutes les personnes, incluant celles qui vivent des situations particulières de discrimination. [Elle] vise aussi à obliger les établissements d'enseignement à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour combattre ces violences³⁵ ». Elle prévoit, notamment, que « [t]out établissement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel³⁶ ». Toutefois, bien que la loi prévoie la mise sur pied d'un « comité permanent composé notamment d'étudiants, de dirigeants et de membres du personnel afin d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique³⁷ », elle ne stipule pas le poids relatif de ces membres par rapport à la direction ni leur mode de nomination, comme nous le verrons plus en détail plus bas, dans la section sur le rôle des syndicats.

Par ailleurs, la loi stipule que cette politique locale, « doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap. »³⁸

De plus, la loi impose aux établissements d'établir, d'ici au 1^{er} janvier 2019, une politique spécifique aux violences à caractère sexuel, distinctes des autres politiques. Celle-ci doit prévoir, notamment :

³⁵ Communiqué de presse du Cabinet de la ministre responsable de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine : *Adoption du projet de loi numéro 151 – Prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, 8 décembre 2017, <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>

³⁶ *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, RLRQ, à jour au 1^{er} juin 2018, chapitre P-22.1, art. 3.

³⁷ *Ibid.*, art. 7

³⁸ *Ibid.*, art. 3.

3^e des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes ; [...]

5^e 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 ; [...]

7^e 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, incluant la possibilité de le faire en tout temps ; [...]

9^e l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes par des ressources spécialisées et formées en matière de violences à caractère sexuel ; [...]

La politique doit également inclure un code de conduite prévoyant les règles qu'une personne, ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant, doit respecter si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci.

Ce code de conduite doit comprendre un encadrement ayant pour objectif d'éviter toute situation où pourraient coexister ces liens et relations lorsqu'une telle situation risque de nuire à l'objectivité et à l'impartialité requises dans la relation ou de favoriser l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel.³⁹

Nous croyons que l'obligation légale faite à chacun des établissements de se doter d'un code de conduite est une bonne occasion de réfléchir collectivement, en concertation avec la communauté, aux questions éthiques et sociales à partir desquelles les choix institutionnels pourront se fonder afin de se donner des remparts qui permettront d'éviter les dérapages.

Ceci dit, tel que souligné en commission parlementaire⁴⁰, nous croyons que la relation amoureuse ou sexuelle ne devrait pas coexister avec la relation pédagogique ou d'autorité. En adoptant, lors de son conseil fédéral de décembre 2016, une position visant à proscrire de telles relations entre le personnel enseignant et les étudiants et les étudiantes, la FNEEQ se faisait ainsi la promotrice des droits des étudiant-es à un milieu d'études et de vie exempt de toute forme de violence. Bien qu'on puisse considérer deux éléments distincts, soit les violences sexuelles d'un côté et les rapports amoureux de l'autre, il faut retenir que les unes comme les autres s'exercent dans le cadre d'une relation d'autorité, ce qui teinte tout le reste.

³⁹ *Ibid.* art. 3.

⁴⁰ Pour visionner la présentation de la FNEEQ à la commission parlementaire sur le projet de loi 151, rendez-vous à : <http://www.assnat.qc.ca/fr/video-audio/archives-parlementaires/travaux-commissions/AudioVideo-74505.html>

Politiques des universités américaines

L'enjeu des relations sexuelles consentantes entre le personnel enseignant et les étudiants et les étudiantes majeures a suscité de vifs débats dans les milieux universitaires américains au cours des 30 dernières années. Ces débats ont mené plusieurs universités à adopter des politiques sur le sujet.

Politique de l'Université du Michigan⁴¹

- Obligation pour les enseignant-es d'éviter tout conflit actuel ou apparent entre leurs responsabilités professionnelles et leurs relations personnelles avec les étudiant-es. Ainsi, l'Université décourage fortement les relations amoureuses ou sexuelles entre les membres des facultés (tout individu ayant des responsabilités pédagogiques ou de supervision) et les étudiant-es.
- Si une relation amoureuse ou sexuelle a lieu ou a eu lieu entre un membre d'une faculté et un ou une étudiante, le membre doit divulguer la relation afin qu'une solution au conflit d'intérêts soit recherchée.

Politique de l'Université Yale⁴²

- Obligation pour les enseignant-es d'éviter les relations sexuelles avec des étudiant-es envers lesquels ils ou elles ont ou risquent d'avoir des responsabilités pédagogiques ou de supervision.
- Obligation pour une ou un enseignant de s'abstenir de superviser ou d'évaluer un ou une étudiante avec qui il ou elle a une relation sexuelle.

Interdiction de relations amoureuses ou sexuelles entre une ou un enseignant et tout étudiant ou toute étudiante de 1^{er} cycle, même si l'enseignant-e n'exerce pas de responsabilités pédagogiques ou de supervision ou ne risque pas d'en exercer.

⁴¹ University of Michigan, *Faculty-Student Relationships*, 2008, <http://spg.umich.edu/policy/601.22>

⁴² Yale University, *Yale Sexual Misconduct Policies and Related Definitions*, <https://smr.yale.edu/find-policies-information/yale-sexual-misconduct-policies-and-related-definitions>

Des syndicats « entre l'arbre et l'écorce »

Afin de mieux rendre compte des difficultés des syndicats face aux cas de violences sexuelles sur les campus, le Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve (SPPCM) a commandé une recherche aux services aux collectivités de l'UQAM au printemps 2017⁴³. Cette dernière avait pour but de réfléchir au délicat rôle des syndicats qui, face aux cas de violences sexuelles, se trouvent déchirés entre la volonté de faciliter les procédures pour les victimes et leur devoir de représentation, lorsqu'un membre de leur syndicat est impliqué. En effet, en fonction des politiques internes actuellement en vigueur, les syndicats se trouvent mis à l'écart des processus, dominés par les administrations, ce qui conduit à des dédoublements potentiels entre les enquêtes administratives et les enquêtes syndicales, faisant subir aux victimes alléguées deux fois plus d'entraves.

Le SPPCM estime que, dans le cadre de ces enquêtes, il peut se trouver partagé entre son devoir de représentation et ses valeurs d'égalité (d'où le nom de la recherche : « *Entre l'arbre et l'écorce* »). La mise à l'écart du syndicat des procédures administratives et le dédoublement des enquêtes (institutionnelles et syndicales) engendre des tensions entre l'employeur, le syndicat et l'association étudiante. Dans ce genre de situation, les personnes intervenantes se trouvent alors placés dos à dos et deviennent méfiants les uns à l'égard des autres.

Cette évaluation est fondée, notamment, sur l'expérience des enquêtes disciplinaires qui ont eu lieu au Collège de Maisonneuve au cours de l'année scolaire 2015-2016, touchant certains membres du SPPCM, pour des allégations de relations inappropriées, de nature sexuelle, avec des étudiantes ou ex-étudiantes du Collège. Le Collège qui, comme plusieurs autres établissements, venait de mettre à jour sa *Politique pour contrer toute forme de harcèlement et de violence*⁴⁴, a carrément exclu le syndicat des processus d'enquête en matière de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir et de confiance.

Dans ce contexte, la recherche *Entre l'arbre et l'écorce* (à paraître) visait à recenser et à analyser les politiques des cégeps, mais, surtout, leurs applications concrètes grâce, notamment, à des entrevues semi-dirigées aux membres des comités exécutifs de syndicats de cégep ayant accepté⁴⁵ de collaborer à la recherche. Loin de s'opposer à la nouvelle loi ou à d'autres démarches gouvernementales, institutionnelles ou citoyennes prônant une meilleure justice et prévention en matière de violences sexuelles, ce projet de recherche vise à rendre compte des enjeux juridiques du devoir syndical de représentation dans le contexte où des politiques devront impérativement être adoptées. L'enjeu étant

⁴³ Cette recherche, qui a pour titre *Entre l'arbre et l'écorce : la posture délicate – ou marginalisée – des syndicats dans le contexte des nouvelles politiques de lutte contre les violences à caractère sexuel dans les collèges d'enseignement du Québec* est dirigée par Lucie Lamarche (professeure au Département des sciences juridiques de l'UQAM).

⁴⁴ Collège de Maisonneuve, *Politique pour contrer toute forme de harcèlement et de violence*, mars 2017, https://www.cmaisonneuve.qc.ca/wp-content/uploads/2017/06/politique_contre_harcèlement_violence.pdf

⁴⁵ L'étude a volontairement été limitée aux cégeps, du fait de leurs similarités juridiques.

d'éviter la marginalisation des syndicats tant des processus d'élaboration de ces politiques qu'au niveau de leur application.

Lucie Lamarche, professeure de Sciences juridiques à l'UQAM, responsable scientifique de la recherche *Entre l'arbre et l'écorce*, attire l'attention sur le fait que les enquêtes domestiques ne sont pas soumises aux mêmes normes d'équité procédurale que les tribunaux ordinaires (pas d'obligation de communiquer au mis en cause les faits reprochés ; pas de droit à un avocat ; pas de droit de contre-interroger les victimes ou les témoins ; etc.)⁴⁶. L'obligation de produire, à la hâte et de manière relativement contrainte, des politiques qui auront des impacts importants sur la vie tant des employé-es que des étudiant-es, présente le danger d'un escamotage de certains droits, tant de la personne requérante que de celle mise en cause.

Dans ce contexte, il importe d'assurer une présence syndicale forte dans les comités permanents chargés par la loi « d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la politique⁴⁷ » dans chaque établissement. En effet, comme nous le notions plus tôt, bien que la loi prévoit que ces comités soient composés « notamment d'étudiants, de dirigeants et de membres du personnel », elle ne précise pas comment ces membres sont nommés. Sont-ils nommés par l'administration ou élus par leur syndicat et association ? La loi ne précise pas non plus le poids relatif des membres du personnel et des étudiant-es par rapport aux membres de l'administration. Aussi, bien que la loi précise que les « associations et syndicats [doivent être] consultés dans le cadre de cette élaboration ou révision »⁴⁸ d'une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, elle ne précise pas non plus le mode de consultation ni la capacité d'influence que pourraient avoir des acteurs aux positions divergentes.

Les cas de l'UQAM et de l'UQO, que nous détaillons dans les encadrés suivants, sont très éclairants à ce sujet puisque, dans les deux cas, les administrations ont cherché à marginaliser les syndicats et les associations étudiantes du processus d'élaboration de la politique institutionnelle.

Le cas des « consultations » à l'UQO

À l'UQO, l'administration avait mis sur pied un *Comité consultatif pour une communauté exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* au sein duquel on ne comptait que six représentantes et représentants des syndicats sur les 23 sièges du comité. Le Comité consultatif, bien qu'il existait déjà sur papier, n'a été réellement mis en place qu'en octobre 2016, à la suite du scandale

⁴⁶ Voir Boulanger c Université du Québec à Montréal, Cour supérieure de Montréal, 500-17-089526-159, 21 septembre 2015 ; cité par Lamarche, L., *Entre l'arbre et l'écorce : la posture délicate – ou marginalisée – des syndicats dans le contexte des nouvelles politiques de lutte contre les violences à caractère sexuel dans les collèges d'enseignement du Québec*, Demande de subvention PAFARC-Volet 2, Service aux collectivités, UQAM, octobre 2016, p.6.

⁴⁷ *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, *Op. Cit.*, art. 7.

⁴⁸ *Ibid.*

des Jeux de la communication et de l'épreuve *Les 12 travaux d'Hercule*, qui proposait une liste de défis à caractère sexuel reproduisant la culture du viol⁴⁹.

Après avoir participé de bonne foi aux premières rencontres, les six représentant-es des syndicats des professeur-es, des chargé-es de cours et des étudiant-es salarié-es ont claqué la porte du comité, le 12 décembre 2017, considérant que l'ensemble de leurs propositions étaient rejetées, notamment celles qui, à partir d'une perspective féministe, proposaient de combattre la culture du viol.

Les trois syndicats reprochaient également le manque de transparence, de représentativité et de collégialité de ce comité, dont la plupart des membres étaient désignés par la direction et dont les délibérations devaient rester secrètes. De plus, ce Comité consultatif était « chapeauté par un comité décisionnel constitué uniquement de cadres »⁵⁰. Les syndicats craignaient alors d'être instrumentalisés par l'établissement et que leur participation à ce comité ne serve qu'à légitimer un « spectacle » créant une « illusion de collégialité ».

Le Comité consultatif a poursuivi ses travaux, avec uniquement des membres nommés par la direction, et a organisé des « consultations » pour se plier aux exigences de la loi. Le 14 mai 2018, l'Association générale étudiante (AGE-UQO), le Comité femmes de l'UQO ainsi que les trois autres syndicats déjà mentionnés décident de boycotter ces « pseudo-consultations »⁵¹, notamment parce que la direction refusait de rendre public l'ensemble des résultats et l'énoncé méthodologique des consultations, et parce qu'elle a sous-traité leur réalisation à des étudiantes et des étudiants de maîtrise en gestion de projets, non experts en violences sexuelles, non outillés et non rémunérés.

Finalement, sous la pression des syndicats et devant le boycottage des pseudo-consultations, la direction de l'UQO consent à créer un Comité permanent, avec une meilleure représentativité syndicale, et les travaux avancent de manière collégiale. Pour se conformer à la loi, il faudrait cependant de nouvelles consultations, sur la base des travaux de ce nouveau comité.

Pendant ce temps à l'UQAM...

Malgré plusieurs obstacles placés par la direction depuis la création, en mai 2014, du *Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel*, chargé de réviser la Politique n° 16 sur le sexisme et les violences à caractère sexuel, les travaux du comité se sont intensifiés à l'occasion d'une crise. À l'UQAM, cette crise a été surnommée le « *Sticker Gate* », en fonction d'un mouvement d'action directe féministe

⁴⁹ Laurence Gagnon, Jeux de la communication : scandale à l'UQO. Journal Métro, 9 septembre 2016, <http://journalmetro.com/actualites/national/1020280/jeux-de-la-communication-scandale-a-luqo/>

⁵⁰ Jessica Nadeau, Bisbille au sein du comité contre les violences sexuelles à l'UQO. Le devoir, 14 décembre 2017, <https://www.ledevoir.com/societe/education/515377/agressions-sexuelles-l-uqo-et-les-plaintes>

⁵¹ CSN, Boycottage massif de la consultation sur les violences sexuelles, 17 mai 2018, <https://www.csn.qc.ca/actualites/boycottage-massif-de-la-consultation-sur-les-violences-sexuelles/> et ICI Ottawa-Gatineau, Boycottage de la consultation de l'UQO sur les violences sexuelles, Radio-Canada, 17 mai 2018, <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1101641/boycottage-consultation-uqo-violence-sexuelle>

qui, en novembre 2014, a posé des autocollants sur les portes des bureaux de professeurs soupçonnés de harcèlement ou de complicité avec ceux-ci.

Survenue dans la foulée du scandale Ghomeshi et du mouvement #AgressionNonDenoncée, cette action – discutable en ce qui a trait à de possibles dérapages de délation et d'opprobre sans fondements – a, néanmoins, permis de débattre au sujet des difficultés des personnes agressées sexuellement pour porter plainte ou recevoir une quelconque aide ou justice. Elle a aussi permis de donner une plus grande importance et urgence aux travaux du Comité institutionnel de la Politique n° 16. Cela a également conduit à une augmentation des signalements, des plaintes et demandes d'aide, de même qu'à l'embauche d'une intervenante spécialisée en intervention auprès des victimes d'agression sexuelle au Bureau d'intervention et de prévention du harcèlement (BIPH) de l'UQAM.

Réagissant au non-renouvellement du poste de cette intervenante, en mars 2016, 127 membres de la communauté de l'UQAM écrivent une lettre ouverte au recteur pour dénoncer les nombreux obstacles institutionnels empêchant l'avancement des travaux dudit Comité institutionnel de révision de la Politique n° 16 :

Un obstacle important se situe dans l'écart de perception quant à la gravité des gestes dénoncés entre, d'une part, les personnes détenant le pouvoir de donner des sanctions aux agresseurs. e. s et, d'autre part, les victimes de ces agressions. Un tel écart s'est manifesté de multiples manières : absence de sanctions ou de mesures disciplinaires envers les personnes ayant posé des gestes inappropriés et dûment dénoncés ; comité disciplinaire non convoqué ; sanctions trop légères en regard de la gravité du geste reproché et ce, malgré certaines recommandations émises par des enquêtrices, enquêteurs externes ou par des représentantes du BIPH. Cet obstacle contribue à miner la crédibilité du BIPH comme étant un espace de dénonciation utile pour les survivantes de violences à caractère sexuel.⁵²

À la suite de cette lettre, de la nomination d'une directrice par intérim au BIPH (Maude Rousseau), des avancées de différents mouvements (qui ont conduit à l'établissement d'une *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences sexuelles en enseignement supérieur*), puis du projet de loi et de l'élection d'une nouvelle rectrice (Magda Fusaro), les travaux du Comité institutionnel contre le harcèlement sexuel ont pu reprendre de plus belle. Intégrant l'ensemble des dispositions inscrites dans la loi issue du PL 151, le comité a réussi à produire un projet de nouvelle Politique n° 16, « axée sur les besoins des personnes ayant subi du sexisme ou des violences à caractère sexuel »⁵³, qui est maintenant en processus de consultation, depuis mars jusqu'au 30 septembre 2018.

⁵² Lise Bissonnette et autres, « Lutte au harcèlement et aux agressions sexuelles à l'UQAM : un pas en avant, deux pas en arrière ! » *Lettre à Robert Proulx, recteur de l'Université du Québec à Montréal*, <https://sccuq.org/wp-content/uploads/2016/04/Lettre-au-recteur-Avril2016.pdf>

Notons que 7 autres signatures se sont ajoutées aux 127 du 4 avril, pour porter le nombre de signataires à 134.

⁵³ UQAM, Consultation auprès de la communauté de l'UQAM. Projet de la Politique N° 16 Politique sur le sexisme et les violences à caractère sexuel, mars 2018, 20 pages, http://unites2.telecom.uqam.ca/calend/courriel-com/documents/2018-03-16_Politique-no16_projet-consultation.pdf

La participation active de l'ensemble des représentantes et des représentants de la communauté uqamienne à la rédaction d'une telle politique, dans un esprit de collégialité, fait en sorte que celle-ci a plus de chance d'être endossée et portée par les membres de cette communauté. L'énoncé de principe de la politique engage l'université à « dénoncer collectivement et mettre fin au sexisme et aux violences à caractère sexuel en son sein », mais aussi à « s'assurer de soutenir, de conseiller, d'accompagner et d'orienter adéquatement et avec diligence les personnes requérantes » de même qu'à « s'assurer de leur protection immédiate » et à prévenir de telles violences.

S'engageant à promouvoir une « culture du consentement », le projet de nouvelle Politique n° 16

considère que, dans un contexte où s'exerce un rapport d'autorité entre deux personnes, la possibilité de consentir librement à des relations sexuelles ou amoureuses est inexistante, incluant les cas où ce n'est pas la personne en situation d'autorité qui initie une relation sexuelle ou amoureuse.

Reprenant la position de la FNEEQ dans le code d'éthique exigé par la loi, « L'Université proscrit à tout membre du personnel ayant un rapport pédagogique ou d'autorité avec une personne étudiante d'avoir une relation à caractère sexuel ou amoureux avec cette personne ». Ceci, dans le respect des « processus de plainte ou d'enquête prévus dans les dispositions des conventions collectives applicables » ainsi que « des autres politiques [et règlements] de l'Université ou d'ententes institutionnelles ».

ANNEXE 1 – Sentences arbitrales répertoriées portant sur des relations sexuelles entre un enseignant et une ou des étudiantes majeures et consentantes

Décisions rendues au Québec

Université de Sherbrooke et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke (SPPUS)⁵⁴

Un enseignant de psychologie est congédié, d'une part, pour avoir posé des gestes sexuels sur une étudiante à la fin de ses études et avoir eu une relation sexuelle avec elle peu après la fin de ses cours et, d'autre part, pour avoir entretenu une relation avec une autre étudiante pendant les trois ans où elle était dans ses cours, relation s'étant poursuivie par la suite pendant cinq ans.

L'arbitre détermine que les relations sexuelles entre enseignant et étudiante peuvent être perçues comme inadmissibles pour au moins deux raisons. D'abord, en raison de la relation d'autorité existante rendant le consentement douteux, même lorsqu'il a été donné. Ensuite, car elles mettent les enseignants dans une situation de conflit d'intérêts.

Toutefois, il remplace le congédiement par une suspension d'environ 1,5 an en tenant compte des facteurs atténuants suivants : (i) l'absence de preuve d'exploitation de la position d'autorité pour parvenir à des fins sexuelles, (ii) le caractère sérieux d'une des relations et sa durée considérable, (iii) le fait que l'une des étudiantes ait été l'instigatrice des rapports intimes et (iv) le fait qu'au moment de la relation sexuelle complète l'une des étudiantes avait terminé ses études mettant ainsi en doute l'existence d'un rapport d'autorité. Notons que cette sentence a été rendue avant l'arrêt de la Cour suprême *R c Audet*⁵⁵ où il est affirmé que la relation d'autorité peut perdurer au-delà de la fin de l'année scolaire.

Commission scolaire de la Rivière-du-Nord et Syndicat de l'enseignement de la Rivière-du-Nord⁵⁶

Un enseignant est congédié pour avoir eu des relations sexuelles pendant l'année scolaire avec son étudiante âgée de 18 ans. L'arbitre confirme le congédiement, estimant qu'avoir des rapports sexuels même consentants avec une étudiante majeure constitue une inconduite tant que persiste un rapport d'autorité, et ce, peu importe que l'étudiante soit l'instigatrice de la relation sexuelle.

⁵⁴ 1995 CanLII 3195 (QCSAT)

⁵⁵ [1996] 2 RCS 171, 1996 CanLII 198 (CSC)

⁵⁶ SAE 7420, 20 fév. 2003

Les facteurs pris en compte pour évaluer la gravité de la faute sont : (i) le conflit d'intérêts apparent et réel engendré par cette relation, l'étudiante ayant été favorisée pendant la relation, puis mise à l'écart après la rupture au vu et au su de certains étudiants, (ii) les préjudices subis par l'étudiante à la suite de la rupture puisqu'elle a souffert d'une dépression qui a eu un impact sur ses résultats académiques, (iii) l'impact sur la réputation de l'école d'une telle relation étant donné, notamment, la présence dans les cours d'étudiant-es mineurs-es et (iv) le fait que l'enseignant avait été informé par son supérieur de ne pas donner suite aux avances de l'étudiante.

L'arbitre détermine également qu'en matière d'inconduite sexuelle, lorsque deux témoignages sont fondamentalement contradictoires, l'enseignant sera généralement défavorisé, car son témoignage est intéressé, son emploi étant en jeu, contrairement aux étudiant-es qui généralement portent plainte alors qu'il n'existe plus de rapport d'évaluation, voire même après la fin de leurs études.

[Syndicat des professeurs de l'État du Québec \(SPEQ\) et Gouvernement du Québec \(Institut X\)⁵⁷](#)

Un enseignant au niveau collégial âgé de 36 ans est congédié pour avoir eu des relations sexuelles avec son étudiante de 31 ans dans les locaux de l'Institut pendant que perdurait la relation pédagogique. Il est admis que les relations étaient consentantes et aucune preuve d'abus d'autorité n'a été retenue par l'arbitre.

Toutefois, ce dernier maintient le congédiement en tenant compte des facteurs aggravants suivants : (i) l'existence d'une situation de conflit d'intérêts (ii) le préjudice subi par l'étudiante ayant abandonné ses cours à la suite de la rupture, (iii) le fait que les relations se soient tenues dans les locaux de l'Institut et (iv) la faible ancienneté de l'enseignant qui débutait tout juste sa carrière à l'Institut.

Décisions rendues ailleurs au Canada

[Okanagan University College et Faculty association⁵⁸](#)

Un enseignant est congédié pour avoir eu des relations sexuelles avec deux étudiantes. La première, âgée de 19 ans au moment des événements, a subséquemment eu des cours avec lui et la seconde est âgée de 27 ans au moment des événements. Les deux étudiantes ont porté plainte pour harcèlement.

L'arbitre détermine que les relations sexuelles, en l'espèce, sont consensuelles. Selon lui, l'existence d'un lien d'autorité au moment de la relation de nature sexuelle ne permet pas de présumer qu'il y a abus d'autorité ou harcèlement. Toutefois, les relations entretenues par l'enseignant sont jugées incompatibles avec son rôle, car le mettant en conflit d'intérêts véritable ou apparent. De plus, le fait d'avoir maintenu secrètes ces relations et le préjudice subi par les plaignantes sont considérés comme entraînant un certain bris de confiance avec l'Université.

⁵⁷ 2017 CanLII 29630 (QC SAT)

⁵⁸ (1997) 64 LAC (4 th) 416, 28 mai 1997

L'arbitre remplace le congédiement par une suspension d'une année en tenant compte parmi les facteurs atténuants de l'excellente réputation de l'enseignant, de l'absence de politique institutionnelle sur les relations consensuelles entre enseignant-e et étudiant-e et du fait que l'enseignant a cherché de l'aide et s'est sensibilisé à l'enjeu du harcèlement.

Nova Scotia Community College et N.S.T.U⁵⁹

Un enseignant est notamment congédié pour avoir fréquenté à partir de septembre 2001 jusqu'en juillet 2002 une ancienne étudiante ayant gradué en juin 2000. Une suspension de deux mois est substituée à son congédiement pour des raisons étrangères à sa relation avec l'étudiante.

L'arbitre conclut au sujet de la relation avec l'étudiante qu'une relation intime ayant débuté trois mois après la fin de ses études n'est pas matière à discipline. Dans cette décision, aucune preuve n'a été faite que la séduction a débuté pendant que l'étudiante fréquentait l'Université ou qu'il y a eu exploitation d'une relation d'autorité.

Lethbridge College et Lethbridge College Faculty Association⁶⁰

Un enseignant est congédié pour avoir eu des relations sexuelles consentantes avec trois de ses étudiantes. L'arbitre conclut à l'existence d'une faute justifiant une sanction sévère en raison de l'existence d'un conflit d'intérêts puisque l'enseignant devait évaluer deux des étudiantes, de l'existence d'une apparence de conflit d'intérêts puisque d'autres étudiant-es étaient au courant de ces relations, de l'impact négatif sur la réussite d'une des étudiantes et du caractère répétitif et prémédité des comportements reprochés.

Le congédiement est remplacé par une suspension de près de deux ans, car (i) il n'existait pas de politique claire interdisant les relations consentantes entre enseignant-es et étudiant-es, (ii) dans la décision Okanagan⁶¹ où il existait un *pattern* de prédation qui, selon l'arbitre, n'est pas présent en l'espèce, le tribunal a conclu que le congédiement était disproportionné et (iii) les risques de récidives ont été évalués comme faibles, car les relations étaient consentantes, l'enseignant ignorait que sa conduite était condamnable au moment des faits, il souffrait selon son psychologue d'une dépression non diagnostiquée ayant affecté sa capacité de jugement au moment des faits, il avait plusieurs années de service ainsi qu'un bon dossier et il reconnaissait au moment de l'arbitrage son erreur et son devoir de s'amender.

⁵⁹ (2003) 121 LAC (4 th) 159, 11 juillet 2003

⁶⁰ 2007 CanLII 81118 (AB GAA)

⁶¹ *Op cit.*, note 62.

ANNEXE 2 – Détail des propositions sur les dossiers à caractère sexuel adoptées au conseil fédéral de décembre 2016

Considérant les dénonciations concernant des dossiers à caractère sexuel, notamment dans le monde de l'éducation ;

Considérant l'importance pour la FNEEQ, dans le contexte, de prendre une position de principe rapidement ;

Considérant les positions de la FNEEQ contre la discrimination, le harcèlement et la violence sexuels ;

Considérant le lien de confiance qui est à la base d'une relation pédagogique ;

Considérant que la relation pédagogique est une relation d'autorité ;

Considérant la position de pouvoir des enseignantes et des enseignants par le biais de l'évaluation, de la correction, de la sanction, de la supervision et même de la graduation ;

Considérant la nécessité d'éviter les conflits d'intérêts et de fonder les évaluations (des apprentissages ou autres) sur la base de l'équité et de l'impartialité ;

Considérant qu'un rapport intime entre le personnel enseignant et les étudiantes et les étudiants peut être perçu comme une relation privilégiée par les autres membres du groupe et de son environnement ;

PROPOSITION no 1

Il est recommandé que le conseil fédéral :

- 1. réaffirme ses positions contre la violence, la discrimination et le harcèlement sexuels ;**
- 2. affirme, pour des raisons éthiques, qu'il est inapproprié d'entretenir un rapport intime (amoureux ou sexuel) avec une étudiante ou un étudiant dans une relation pédagogique ou d'autorité ;**
- 3. appelle les syndicats affiliés à proscrire tout rapport intime (amoureux ou sexuel) avec une étudiante ou un étudiant dans une relation pédagogique ou d'autorité ;**

PROPOSITION no 2

Attendu la nécessité de s'assurer que les politiques de prévention et les mécanismes de plainte fonctionnent adéquatement ;

Attendu l'obligation des employeurs et des établissements d'offrir un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de violence ;

- 4. Il est recommandé que la FNEEQ et les syndicats locaux s'assurent que le processus de plainte contre le harcèlement et la discrimination sexuels soit sécuritaire, crédible, accessible, impartial et efficace, et qu'ils le fassent connaître ;**

PROPOSITION no 3

Attendu la complexité de ces dossiers et les difficultés rencontrées dans les syndicats locaux dans leur traitement, de même que la nécessité de se donner des façons de faire ;

5. Il est recommandé que la FNEEQ produise pour les exécutifs des syndicats un guide pratique dans le traitement de ces dossiers ;

PROPOSITION no 4

Attendu l'importance d'éclairer et d'informer nos membres sur des sujets qui concernent leurs pratiques ;

Il est recommandé :

6. Que le comité école et société, en collaboration avec le comité femmes et le comité orientations et identités sexuelles, complète sa réflexion à ce sujet afin d'éclairer toutes les dimensions de la question ;
7. Que la FNEEQ et ses syndicats locaux informent leurs membres de l'adoption de ces recommandations.