



**Confédération
des syndicats nationaux**

Mémoire présenté par
la Confédération des syndicats nationaux

à la Commission de la culture et de l'éducation

sur le projet de loi n° 151
Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel
dans les établissements d'enseignement supérieur

Le 15 novembre 2017

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Télec. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Avant-propos.....	5
Introduction.....	7
Enjeux et préoccupations concernant le projet de loi n° 151	9
Politique : valeurs, objectifs, champ d'application	9
Mise en place de mesures de prévention, de sensibilisation et de formation.....	9
Structures d'accueil, de traitement et de suivi des plaintes	11
Un code de conduite visant à encadrer les liens intimes, amoureux ou sexuels.....	13
Élaboration ou révision de la politique.....	13
Financement des mesures	14
Échéancier et obligations	14
Conclusion	15
Éléments à retenir.....	17

Avant-propos

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 1500 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans quelque 4500 lieux de travail et réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec.

Trois fédérations représentent plus directement les intervenantes et les intervenants du réseau de l'enseignement supérieur à la CSN :

- La Fédération des employées et employés de services publics (FEESP) représente la majorité du personnel de soutien de cégeps ainsi que du personnel de soutien dans les universités;
- La Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ) représente la majorité des enseignantes et des enseignants de cégeps et des chargé-es de cours à l'université;
- La Fédération des professionnelles (FP) représente les professeures et professeurs de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) ainsi que des professionnelles et professionnels d'universités.

Introduction

D'entrée de jeu, nous désirons saluer le projet de loi déposé par madame Hélène David, ministre responsable de l'Enseignement supérieur et de la Condition féminine, et insistons sur le fait que nous adhérons entièrement à ses objectifs, soit ceux « de renforcer les actions pour prévenir et pour combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et de contribuer à favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants et les membres du personnel ».

Au cours des dernières semaines, et depuis quelques années également, les violences sexuelles à l'égard des femmes ont fait les manchettes, notamment avec les mouvements #AgressionNonDénoncée, #MoiAussi/MeeToo ou #BalanceTonPorc. Comme nous l'indiquions dans nos commentaires présentés lors des Journées de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec¹, tenues à l'hiver 2017, le gouvernement se devait de faire preuve de leadership. Ainsi, ce présent projet de loi vise à assurer un milieu de travail et d'études sécuritaire pour l'ensemble des membres des communautés œuvrant et étudiant dans les établissements d'enseignement supérieur. Pour la CSN, le projet de loi n°151, qui suit le dépôt de la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur* en août dernier, s'inscrit dans un continuum d'actions nécessaires pour combattre la culture du viol et ses nombreuses conséquences néfastes pour les victimes.

La CSN au cœur de la lutte contre la violence et le harcèlement au travail

S'appuyant sur des valeurs et des pratiques syndicales fondées sur la justice, le respect et la dignité, la CSN se préoccupe des enjeux entourant les problématiques de la violence et du harcèlement au travail depuis plusieurs décennies. Déjà au début des années 1980, une analyse de la question du harcèlement sexuel s'effectuait au sein de ses comités de condition féminine, menant, entre autres, la CSN à adopter une politique contre le harcèlement sexuel en 1993. Par la suite, en 1997, la CSN publiait *La violence en milieu de travail : tolérance zéro*, une brochure largement diffusée dans ses syndicats affiliés. En 2001, en faisant paraître son guide *Agir avant la tempête. Une démarche de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, la CSN proposait à ses syndicats une démarche type de diagnostic et la mise en place d'un plan d'action afin de lutter contre la violence et le harcèlement en milieu de travail.

¹ Commentaires présentés par la Confédération des syndicats nationaux au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur dans le cadre des Journées de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec, 18 janvier 2016, p. 6 [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/03/2017-01-18_commentaires-violence-enseignement-sup_csn.pdf].

Forte de ses nombreux travaux et publications sur ces enjeux, la CSN adoptait, en 2003, une Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail destinée à outiller les syndicats dans la prise en charge de ces problématiques².

Depuis, elle agit régulièrement auprès de ses syndicats affiliés afin de les soutenir dans leurs actions, que ce soit pour l'élaboration d'une politique locale ou en offrant des formations permettant de mettre en place des stratégies de prévention, d'intervention et de suivi dans les milieux de travail. L'expertise terrain développée par la CSN et ses organisations affiliées a permis à nombre de syndicats d'agir concrètement pour prévenir et faire cesser la violence et le harcèlement dans les milieux de travail. Pour la CSN, la prise en charge syndicale est une préoccupation constante.

Enfin, la CSN a toujours lutté contre toutes les formes de discrimination et de violence envers les femmes, premières victimes des violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

² La politique type de la CSN est en cours de révision, notamment son chapitre sur les violences et le harcèlement à caractère sexuel qui sera bonifié.

Enjeux et préoccupations concernant le projet de loi n° 151

Politique : valeurs, objectifs, champ d'application

L'élaboration d'une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel demeure une mesure nécessaire de première ligne. Elle livre un message clair à la collectivité en faisant savoir à toute personne ayant un lien avec l'établissement qu'aucune forme de violence sexuelle, quelle qu'elle soit, ne sera tolérée.

Dans cet esprit, il nous apparaît essentiel que la politique comporte des énoncés de principe forts faisant la promotion de valeurs fondamentales telles que le respect de l'intégrité des personnes, l'égalité entre les femmes et les hommes et la responsabilité collective et individuelle quant aux violences sexuelles. Les établissements d'enseignement supérieur doivent être des lieux de savoir, d'inclusion et de vie. Il importe également que certains objectifs y soient clairement énoncés, soit de promouvoir des relations égalitaires, saines et harmonieuses, de favoriser une culture du respect et de civilité des uns envers les autres et d'assurer un milieu de travail et d'études protégeant l'intégrité morale, physique et psychologique des personnes ainsi que leur dignité. L'établissement d'enseignement devra prendre toutes les mesures afin de s'assurer que la politique sera connue et rigoureusement suivie de toutes et de tous, notamment les communications écrites, téléphoniques ou électroniques. Sa diffusion constituera un défi au sein d'établissements comportant de multiples bâtiments et où circulent en même temps jusqu'à des milliers de personnes. Les fournisseurs, visiteuses et visiteurs doivent aussi être visés par la politique. Elle devra faire l'objet d'un travail rigoureux, année après année auprès des nouvelles cohortes étudiantes, afin que celles-ci saisissent l'importance et le sérieux de la démarche pour l'ensemble des divers intervenants du milieu à lutter contre les violences sexuelles. Pour agir efficacement, toutes et tous doivent reconnaître que ces phénomènes existent et qu'il est important d'y mettre un terme.

Mise en place de mesures de prévention, de sensibilisation et de formation

Les violences sexuelles entraînent de multiples conséquences sur la santé physique et mentale des personnes qui en sont victimes ainsi que sur leur vie professionnelle, personnelle et familiale. Non seulement les conséquences peuvent être psychologiques, sociales, physiques et académiques, mais en découlent aussi des répercussions sur leur situation financière. Le fait de reconnaître l'ampleur et la gravité des impacts sur les victimes nous apparaît crucial dans l'élaboration de toute activité visant à faire comprendre ces phénomènes.

Outre l'élaboration de la politique, qui est une façon concrète de faire de la prévention, d'appuyer les victimes et de sensibiliser les membres de la communauté à ces questions, la mise en place de mesures de prévention, de sensibilisation et de formation est la clé de voûte des actions à entreprendre pour endiguer les violences sexuelles. Agir sur les mentalités et présenter une vision égalitaire des rapports entre les femmes et les hommes constituent, à

notre avis, les fondements de la vision qui doit être développée par les établissements d'enseignement. Ces mesures doivent s'attaquer à la banalisation des propos et comportements sexistes et déconstruire les nombreux mythes qui alimentent la culture du viol, présente dans toutes les couches de la société, qui impute la culpabilité aux victimes et déresponsabilise les agresseurs.

« Ces normes sociales pernicieuses, empreintes de sexisme, banalisent les violences à caractère sexuel. Ainsi, ces manifestations s'illustrent notamment par la remise en question systématique de la véracité des propos des victimes, la responsabilisation de la victime relativement à la violence subie, le sentiment de culpabilité suscité chez les survivantes en leur faisant porter le poids des impacts négatifs de la dénonciation sur la personne considérée agresseur et son entourage, ainsi que la banalisation ou l'érotisation des violences à caractère sexuel dans les médias³. »

La valeur du consentement, dont la notion est intrinsèquement liée aux diverses formes de violence à caractère sexuel, doit aussi être au cœur des activités de prévention, de sensibilisation et de formation. Comme l'a démontré *l'Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU): Ce qu'en disent étudiant.es, enseignant.es et employé.es* de nombreux préjugés sexistes persistent dans les établissements d'enseignement⁴.

Selon Manon Bergeron, professeure au Département de sexologie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) qui a dirigé ESSIMU, « ces croyances ont pour effet de banaliser la violence sexuelle, voire de la tolérer, et de brouiller la compréhension de ce qu'est le consentement. Les victimes sont culpabilisées et les agresseurs déresponsabilisés⁵ ».

L'enquête a également démontré que les hommes souscrivent de façon plus significative à ces croyances que les femmes et les individus issus des minorités de genre. Il y aurait lieu de

³ Groupe de travail du bureau de coopération interuniversitaire (BCI), *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*, Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle, 2016, p.15 [www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS-adopte-CA-2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf].

⁴ « Plusieurs de ces croyances tendent à minimiser ou à banaliser les gestes de violence sexuelle, en lien avec l'énoncé suivant, pour lequel près de 40 % de l'échantillon se déclarent neutres ou d'accord : "Certains gestes anodins des hommes sont injustement interprétés comme du harcèlement sexuel". D'autres croyances néfastes culpabilisent les victimes ou déresponsabilisent les personnes qui commettent les gestes de violence sexuelle. Rappelons qu'une personne sur cinq de notre échantillon se déclare neutre ou d'accord avec cet énoncé : "Lorsque les femmes s'habillent de manière sexy, elles envoient des messages contradictoires aux hommes". Il est particulièrement troublant d'observer qu'une personne sur six se déclare neutre ou d'accord avec les affirmations suivantes : "Beaucoup de femmes donnent l'impression à un homme qu'elles sont intéressées, et ensuite elles prétendent avoir été agressées sexuellement" et "Les hommes n'ont généralement pas l'intention de forcer leur partenaire, mais parfois, ils sont incapables de s'arrêter, car ils sont trop excités sexuellement" ». (Manon 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. 62 [www.essimu.quebec/wp/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-ESSIMU-COMPLET.pdf].

⁵ Claude GAUVREAU, « Soulever le voile », *Actualités UQAM*, 31 mars 2015, [www.actualites.uqam.ca/2015/prevenir-violence-sexuelle-milieu-universitaire].

rejoindre de façon spécifique les hommes dans le cadre des activités de prévention, de sensibilisation et de formation afin de contrer les stéréotypes sexuels et sexistes, de faire évoluer les mentalités et de les sensibiliser. Dans la même optique, les secteurs d'études majoritairement masculins, par exemple les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM), devraient aussi faire l'objet d'une attention particulière quant à l'organisation et la tenue d'activités d'éducation.

Par ailleurs, tous les intervenants – qu'il s'agisse de la direction, des syndicats représentant les divers personnels, du corps professoral et des étudiantes et étudiants – devraient adopter des pratiques bannissant la diffusion de tout matériel sexiste dans les établissements. Il faut plutôt faire la promotion de modèles égalitaires. La lutte contre les violences est une lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Le changement des mentalités vers une culture d'égalité requiert une volonté politique clairement affirmée et doit se traduire partout : publicités, campagnes d'affichage, production de documents, campagnes sur les réseaux sociaux, activités pédagogiques et sociales, etc. En ce sens, des directives claires devraient être prônées et diffusées par les administrations.

Plusieurs établissements d'enseignement ont mis sur pied des comités contre la violence et le harcèlement dont le rôle est notamment de susciter et d'organiser des activités de prévention de la violence ou du harcèlement au travail, ce qui peut s'avérer très mobilisateur pour les membres de la communauté.

Enfin, nous l'avons précédemment clairement exprimé, la prévention, la sensibilisation et la formation sont des éléments phares pour enrayer les violences sexuelles. Compte tenu de l'arrivée de nouvelles cohortes étudiantes tous les ans dans les établissements d'enseignement, des activités d'éducation devraient être effectuées au moins une fois l'an.

Structures d'accueil, de traitement et de suivi des plaintes

Les violences à caractère sexuel prennent différentes formes⁶ et les conséquences sur les victimes, principalement des femmes, sont multiples. En fait, les dégâts sont considérables et les contrecoups peuvent être très lourds : anxiété, altération de l'image de soi, sentiment de culpabilité et de honte, sensation d'incurabilité, dépression, somatisation, etc. À cela s'ajoutent souvent les difficultés conjugales, familiales ou professionnelles.

L'impact est majeur sur les victimes qui peinent à dévoiler les violences qu'elles ont subies. Un véritable silence entoure la violence sexuelle. Selon la campagne *Sans oui, c'est non!*, « seulement 10 % des victimes dénoncent les violences sexuelles dont elles ont souffert et pour plusieurs raisons : crainte de ne pas être cru et d'être jugé; crainte de perdre le contrôle sur l'information diffusée ou dévoilée; crainte de la réaction de l'entourage; crainte de

⁶ Les violences peuvent se manifester de différentes façons : le harcèlement sexuel (comportements verbaux et non verbaux traduisant des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes), les comportements sexuels non désirés, incluant les tentatives de viol, les agressions et les attouchements sexuels, et la coercition sexuelle (chantage en retour de faveurs). (Claude GAUVREAU, « ESSIMU à l'UQAM », *Actualités UQAM*, 2 octobre 2017 [www.actualites.uqam.ca/2017/resultats-volet-UQAM-enquete-ESSIMU]).

représailles provenant de l'agresseur ou de l'entourage; méconnaissance de ressources existantes; obstacles liés aux valeurs ou croyances culturelles; expérience antérieure de discrimination; réaction négative lors d'une première tentative de dénonciation; lourdeur des processus officiels. Sentiments de honte, d'humiliation, de culpabilité; difficulté à assimiler ou reconnaître la violence vécue⁷ ».

Pour les victimes, le fait de dévoiler la violence vécue est extrêmement anxiogène. Et contrairement à l'opinion préconçue, la levée du secret ne fait pas disparaître la souffrance, mais éveille la honte et la culpabilité.

Le silence qui pèse sur les violences sexuelles est un enjeu crucial, puisque cela participe à la banalisation du phénomène. Dans ce contexte, nous estimons qu'afin d'assurer la plus grande transparence et pour des raisons d'impartialité et d'équité, les structures d'accueil, de traitement et de suivi des plaintes devraient être indépendantes des directions des universités et des collèges, afin que les personnes puissent être assurées d'un processus d'enquête neutre, objectif, équitable et juste. Il faut également œuvrer à faciliter la prise de parole des victimes et leur fournir le soutien nécessaire dans leurs démarches. À cet égard, plusieurs moyens peuvent être mis en œuvre, notamment de publiciser les ressources existantes dans l'établissement, d'alléger les processus de traitement des dossiers et d'offrir l'accès à des ressources spécialisées auprès des victimes de violence sexuelle, comme les Centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS), des alliés essentiels dans la lutte contre les violences à caractère sexuel. Toutefois, depuis les vagues de dénonciation d'agressions sexuelles, ces ressources ont littéralement été envahies de demandes de soutien, avec des hausses variant de 100 % à 533 %. En moyenne, les demandes ont plus que triplé. Il nous apparaît donc urgent d'allouer des ressources nécessaires et pérennes aux groupes de femmes œuvrant auprès des victimes d'agression sexuelle.

« Il y a maintenant dix ans qu'aucun nouvel argent n'a été investi dans les ressources de type CALACS au Québec. Comment une équipe de seulement deux intervenantes peut répondre tant aux demandes d'aide qu'aux besoins de prévention et de sensibilisation dans leur région? Comment les centres peuvent-ils rejoindre des communautés isolées situées à plusieurs kilomètres des points de services? Les CALACS font face à un sous-financement chronique, tout comme l'ensemble des groupes d'action communautaire autonome qui réclament 355 millions de dollars par année pour permettre aux organismes qui œuvrent dans le secteur de la santé et des services sociaux d'assumer pleinement leur mission. Le rehaussement du financement de ce réseau est nécessaire, notamment pour rejoindre les survivantes qui appartiennent à des groupes de femmes trop souvent marginalisées. Le signal d'alarme a sonné il y a longtemps. Maintenant que l'actualité ne laisse plus de place au déni, quelles seront les actions du gouvernement⁸ ? »

⁷ La campagne « Sans oui, c'est non! » vise la prévention des violences sexuelles dans les communautés universitaires et collégiales [www.harcelementsexuel.ca/].

⁸ Regroupement québécois des CALACS, *Deux semaines depuis la sortie du mot-clic #MoiAussi : les ressources sont à bout de souffle*, 31 octobre 2017 [www.rqcalacs.qc.ca/actualites/80-deux-semaines-depuis-la-sortie-du-mot-clic-moiaussi-les-ressources-sont-a-bout-de-souffle].

Par ailleurs, il est essentiel que les victimes, voulant dénoncer les situations qu'elles vivent, puissent choisir des interventions informelles; qu'ils s'agissent de médiation, d'intervention dans le milieu, de recherche d'entente, de rencontre avec la personne mise en cause, etc.

Les victimes étant principalement des femmes, il faudra s'assurer que les interventions puissent être offertes par des femmes. Toute personne devrait pouvoir aussi signaler une situation de violence afin que des interventions soient effectuées pour qu'elle cesse.

Un code de conduite visant à encadrer les liens intimes, amoureux ou sexuels

Tel que nous l'avons précisé lors des Journées de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec, nous adhérons au fait d'intégrer à la politique 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 ».

Les membres de la direction des établissements, les cadres, les membres du corps professoral ainsi que certains personnels peuvent occuper une position d'autorité dans le cadre de rapports avec une étudiante ou un étudiant. Lorsque ces rapports sont doublés d'une relation intime, des enjeux éthiques importants émergent et peuvent avoir des impacts marquants sur le cheminement scolaire d'une étudiante et d'un étudiant. En fait, cette question met en lumière la possibilité, pour une personne en relation pédagogique ou administrative, d'abuser de son autorité. À la CSN, nous croyons que l'abus d'autorité est d'ailleurs une des nombreuses formes de harcèlement en milieu de travail.

« L'abus d'autorité est une forme de harcèlement et se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il comprend l'intimidation, la menace, le chantage et la coercition⁹. »

Instrument de lutte pertinent contre les violences à caractère sexuel, le code de conduite, ses repères et ses règles devront être élaborés dans chaque établissement en collaboration avec tous les intervenants du milieu (administration, syndicats, corps professoral et associations étudiantes).

Élaboration ou révision de la politique

Lors de l'élaboration ou de la révision de la politique et de ses objectifs, il faudra rechercher une adhésion ferme de toutes et de tous. Afin d'assurer la crédibilité de cette démarche, nous estimons que la politique de chaque établissement devrait être développée et révisée en collaboration avec tous les intervenants du milieu, soit l'administration, les syndicats, le

⁹ CSN, *Politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail*, 2003, p. 16 [www.centralecsn.wpdev0.koumbit.net/wp-content/uploads/2016/04/2003-05-01_publication_politique_prevention_violence_harcelement_travail_csn.pdf].

corps professoral et les associations étudiantes. Ce travail en commun est crucial afin d'en garantir le succès.

C'est en mobilisant tous les membres des communautés universitaires et collégiales que ces phénomènes pourront être contrés. La participation de toutes et de tous, notamment les étudiantes et les étudiants, est un incontournable.

La CSN juge que c'est en construisant une vision collective de nos interventions que nous réussirons à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Le travail collégial dans l'élaboration de la politique, de même que dans la mise en place de mesures de prévention, de sensibilisation et de formation, nous apparaît donc primordial.

Financement des mesures

Le projet de loi n° 151 s'inscrit dans la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* qui prévoit un budget global de 23 millions de dollars sur cinq ans. Pour l'heure, les établissements d'enseignement supérieur ne savent pas quels sont les montants qui leur seront accordés pour mettre en place les nouvelles mesures. Pour pouvoir agir, les sommes promises doivent rapidement être versées afin de donner aux établissements les moyens de mettre en œuvre la politique de prévention et les mesures qui y sont associées. Les ressources financières doivent être récurrentes et à la hauteur des besoins, sans quoi la lutte aux violences à caractère sexuel pourrait être compromise.

Échéancier et obligations

La CSN est satisfaite du délai proposé pour l'adoption de la politique dans les établissements et du fait qu'elle soit assortie d'une disposition prévoyant l'exécution des travaux par une tierce personne si l'établissement ne s'y conforme pas. Il s'agit là d'un message très fort envoyé à l'ensemble des établissements : la lutte aux violences à caractère sexuel doit être prioritaire.

Conclusion

La violence fait partie du quotidien des femmes, comme l'a tristement démontré l'enquête ESSIMU¹⁰. La parole des femmes doit être prise au sérieux et légitimée. Nous devons tout entreprendre pour briser le silence, reconnaître les souffrances et combattre l'impunité qui a permis que des agressions soient commises envers de nombreuses femmes.

Lutter contre les violences sexuelles, c'est également s'engager dans la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les inégalités socioéconomiques, le sexisme et la discrimination systémique à l'endroit des femmes.

La CSN, en tant qu'organisation syndicale, entend poursuivre son action et son travail de sensibilisation auprès de ses syndicats affiliés afin que les milieux de travail soient exempts de violence et de harcèlement. Différentes ressources sont mobilisées à la CSN afin que ces enjeux soient prioritaires pour ses syndicats.

¹⁰ Selon cette étude menée dans six universités québécoises, une personne sur trois, en grande majorité des femmes, déclare avoir vécu au moins une forme de violence sexuelle au cours de son parcours universitaire [www.essimu.quebec/wp/wp-content/uploads/2015/12/Rapport-ESSIMU_COMPLET.pdf].

Éléments à retenir

- Les établissements d'enseignement supérieur devant être des lieux de savoir, d'inclusion et de vie. La politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel doit comporter des énoncés de principe forts faisant la promotion de valeurs fondamentales telles que le respect de l'intégrité des personnes, l'égalité entre les femmes et les hommes et la responsabilité collective et individuelle quant aux violences sexuelles.
- La politique ainsi que sa révision devront être faites dans chaque établissement en collaboration avec tous les intervenants du milieu (administration, syndicats représentant les divers personnels, corps professoral et associations étudiantes). Ce travail en commun est aussi nécessaire pour l'élaboration d'un code de conduite visant à encadrer les liens intimes, amoureux ou sexuels entre une étudiante ou un étudiant et une personne ayant une influence sur le cheminement de ses études.
- La diffusion de la politique doit faire l'objet d'un travail rigoureux, notamment auprès des nouvelles cohortes étudiantes chaque année, afin que celles-ci saisissent l'importance pour l'ensemble des divers intervenants du milieu à lutter contre les violences sexuelles.
- Il faut chercher à agir sur les mentalités et présenter une vision égalitaire des rapports entre les femmes et les hommes dans l'élaboration et la mise en place de mesures de prévention, de sensibilisation et de formation. Ces mesures doivent s'attaquer à la banalisation des propos et comportements sexistes et déconstruire les nombreux mythes qui alimentent la culture du viol, qui impute la culpabilité aux victimes et déresponsabilise les agresseurs. Les activités d'éducation devraient être effectuées au moins une fois l'an afin de rejoindre les nouvelles cohortes étudiantes.
- Afin d'assurer la plus grande transparence et pour des raisons d'impartialité et d'équité, les structures d'accueil, de traitement et de suivi des plaintes devraient être indépendantes des directions des universités et des collèges afin que les personnes puissent être assurées d'un processus d'enquête neutre, objectif, équitable et juste.
- Les sommes promises par la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* doivent rapidement être versées afin de donner aux établissements les moyens de mettre en œuvre la politique de prévention et les mesures qui y sont associées. Les ressources financières doivent être récurrentes et à la hauteur des besoins.