



ASSOCIATION DES CADRES
DES COLLÈGES DU QUÉBEC

MÉMOIRE DE L'ACCQ
RELATIF AU PROJET DE LOI N^o 151
*Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère
sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*

Association des cadres des collèges du Québec
Novembre 2017

Table des matières

PRÉSENTATION DE L'ACCQ	3
MISE EN CONTEXTE.....	4
OBSERVATIONS SUR CERTAINS CHAPITRES DU PROJET DE LOI.....	5
CONCLUSION	10

Présentation de l'ACCQ

L'Association des cadres des collèges du Québec (ACCQ) est une association professionnelle à but non lucratif fondée en 1972 et incorporée en 1974 en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels. Présente dans tous les cégeps et dans toutes les régions du Québec, elle s'est donné pour mission première de promouvoir et de défendre les intérêts socio-économiques de ses membres tout en favorisant leur développement professionnel. Elle entend aussi faire valoir l'expertise des cadres auprès du public par le biais de mémoires et d'avis divers.

L'Association entretient des liens privilégiés avec les ministères concernés par les politiques de gestion de personnel et les relations du travail. Elle discute notamment avec le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et avec le Conseil du trésor afin d'obtenir de meilleures conditions d'emploi pour les cadres et d'améliorer leurs régimes de retraite et d'assurance.

Seule représentante légalement autorisée, l'ACCQ est la porte-parole officielle des cadres des collèges auprès du gouvernement, des organismes du secteur de l'éducation et des médias pour toutes les questions ayant trait à leurs intérêts socio-économiques. Par son engagement social, elle entend, d'une part, concourir à la vitalité et à la qualité du réseau collégial et, d'autre part, projeter auprès des associations professionnelles et des décideurs publics, l'image d'une association dynamique et engagée.

Fortement concernée par l'éducation, l'ACCQ offre ses vues, son expérience et son savoir pour permettre de mieux orienter les transformations qui secouent constamment le monde de l'éducation. Elle s'inscrit ainsi comme une intervenante légitime dans les débats entourant l'avenir de l'éducation au Québec.

Mise en contexte

C'est avec intérêt que l'ACCQ répond à l'invitation de la Commission de la culture et de l'éducation en déposant ce mémoire dans le suivi du projet de loi n° 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. En effet, il ne fait aucun doute pour l'ACCQ qu'il est crucial dans une société comme la nôtre d'être précurseur et d'impulser l'émergence de bonnes pratiques en vue de favoriser un milieu de vie sain et sécuritaire, non seulement pour les étudiants, mais aussi pour tous les employés de nos établissements d'enseignement supérieur.

D'entrée de jeu, nous tenons à préciser qu'au regard du calendrier de consultation très court, l'ACCQ, consciente de l'importance et des enjeux, n'a pu procéder à une vérification exhaustive de l'opinion de ses membres. Toutefois, des rencontres d'échanges avec des gestionnaires directement concernés par la thématique à l'étude ont alimenté la réflexion.

Par ailleurs, c'est à travers deux angles importants que l'ACCQ souhaite partager ses vues dans le présent mémoire. Tout d'abord à titre de partenaire et de représentante des cadres qui auront à établir et à assurer l'application des mesures retenues, mais également, comme représentante de ces mêmes cadres, qui, bien que dirigeants, sont aussi des employés visés par les mesures qui seront mises en place. Les observations de l'ACCQ seront ainsi présentées ci-après en tenant compte du double statut de ses membres, et ce, selon différents chapitres ciblés du projet de loi n° 151.

Observations sur certains chapitres du projet de loi

Dans le souci de présenter de manière succincte les éléments du projet de loi n° 151 sur lesquels l'ACCQ désire émettre des observations, ces derniers sont regroupés par chapitre. Lorsque pertinent ou nécessaire, les références sont effectuées directement en précisant les articles et alinéas concernés.

D'entrée de jeu, l'ACCQ désire préciser qu'elle salue l'initiative de la ministre en exprimant toutefois deux préoccupations majeures :

- l'importance de tenir compte de la réalité particulière du réseau collégial comparativement à celui des universités, et;
- de prévoir des ressources financières et humaines supplémentaires consacrées spécifiquement à cet important dossier.

Chapitre 2 – Politique

L'ACCQ trouve pertinent de voir à la mise en place d'une politique distincte visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans chacun des cégeps. Le caractère distinct imposé par le projet de loi peut toutefois amener une certaine complexité administrative du fait que différentes politiques de ce type existent actuellement, par exemple celle portant sur le harcèlement psychologique au travail. Un exercice rigoureux devra ainsi être réalisé à l'interne afin qu'une cohérence soit assurée, notamment en ce qui a trait aux divers mécanismes entourant les plaintes.

L'ACCQ considère comme approprié de laisser à chaque établissement le pouvoir et la latitude nécessaires pour établir sa politique dans le respect des droits et libertés de chacun. De ce fait, ces politiques pourront tenir compte des cultures organisationnelles et des réalités contextuelles souvent différentes d'un cégep à l'autre.

En outre, l'ACCQ souhaite tout d'abord soulever quelques questions et faire part de commentaires qui lui semblent à propos quant à certains éléments prescrits par le projet de loi en lien avec l'article 3.

Alinéa 1 : Les rôles et responsabilités des dirigeants, des membres du personnel, des représentants des associations étudiantes et des étudiants au regard des violences à caractère sexuel;

Alinéa 3 : des activités de formation obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;

Les rôles et responsabilités attribués aux dirigeants impliqueront inévitablement des défis de gestion à la fois complexes et délicats. Naturellement, devant les sujets en cause, nous pouvons considérer que les cadres des ressources humaines, des affaires étudiantes et de la direction des études pourront compter parmi les plus fortement interpellés. Bien que ces gestionnaires possèdent une certaine expertise en la matière, le caractère crucial et particulier rattaché aux violences à caractère sexuel fait en sorte qu'il est nécessaire d'intégrer officiellement de la formation portant précisément sur ce sujet, ainsi que la mise en place d'outils. Il faudra aller au-

delà de la connaissance de la politique et de ses procédures administratives, mais également viser le développement de compétences et d'aptitudes sur le plan relationnel.

À cet égard, tous les gestionnaires, en tant que représentants de l'employeur, seront appelés à faire face à des collègues, employés ou étudiants ayant vécu des situations à forte charge émotive. Des zones de vulnérabilité seront inévitablement en cause. L'importance de prévoir des activités de formation obligatoires pour l'ensemble des dirigeants ne fait aucun doute, car tous et toutes devront être outillés en vue d'assurer l'application de la politique de la façon la plus adéquate possible, à la fois avec compétence et empathie. Des organismes comme le nôtre peuvent être mis à contribution pour assurer le perfectionnement des cadres. L'ACCQ verra d'ailleurs à ajuster son calendrier d'activités de développement professionnel en conséquence, en prenant soin de valider les besoins sur le terrain.

En ce qui concerne les employés, un enjeu semble poindre quant à la formation du personnel engagé en sous-traitance par un fournisseur. Nous référons particulièrement au fait que le collège n'a pas le pouvoir d'imposer de la formation aux employés de services de sécurité lorsqu'il s'agit de personnel à l'emploi d'un fournisseur (à titre d'exemple GARDA). Comme ces employés peuvent jouer des rôles critiques et déterminants dans des situations de crise auprès des étudiants comme en fait foi une importante étude¹, il serait pertinent de préciser que cette obligation de formation s'applique également aux employés des fournisseurs, qui peuvent être appelés à intervenir de façon particulière avec les étudiants. Dans cet ordre d'idées, cela permettrait également de favoriser l'atteinte des éléments prévus à l'alinéa 4 du projet de loi visant à accentuer les mesures de sécurité.

Alinéa 4 : des mesures de sécurité qui visent à contrer les violences à caractère sexuel, y compris des ajustements aux infrastructures pour rendre les lieux sécuritaires;

Au sujet des ajustements à apporter éventuellement aux infrastructures, les gestionnaires des services des ressources matérielles seront spécialement concernés par la mise en place des mesures requises par cette exigence. Des coûts sont inévitablement à prévoir, mais d'envergures diverses selon la réalité de chaque établissement. L'octroi d'une enveloppe financière en ce sens apparaît nécessaire pour s'assurer d'une sécurité optimale dans tous les établissements de la province.

Alinéa 5 : des règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil organisées par l'établissement d'enseignement, un membre de son personnel, un dirigeant ou une association étudiante;

L'ACCQ est évidemment en accord avec l'encadrement des activités d'accueil, d'intégration ou d'initiation des étudiants. D'ailleurs, différents codes de vie sont déjà existants dans beaucoup de collèges sur ces volets. Elle se questionne toutefois sur l'interprétation large pouvant découler de la formulation de l'exigence prévue à l'alinéa 5. Dans les faits, il apparaît important de marquer les frontières. Le contrôle administratif de tous les acteurs mentionnés dans l'alinéa 5, et ce, hors des murs du collège, peut s'avérer difficilement réalisable. Cela implique par ailleurs un niveau de responsabilité pesant sur le cégep qui peut être potentiellement considéré comme déraisonnable.

¹ *Détresse et anxiété chez les étudiants du collégial et recours aux services d'aide socioaffectifs*, Marc-André Gosselin et Robert Ducharme, septembre 2015.

Alinéa 6 : les modalités applicables pour formuler une plainte, pour effectuer un signalement ou pour fournir des renseignements à l'établissement concernant toutes violences à caractère sexuel;

Alinéa 7 : le suivi qui doit être donné aux plaintes, aux signalements et aux renseignements reçus ainsi que les mesures visant à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leurs études, le cas échéant;

Dans un premier temps, il ne fait aucun doute qu'un processus clair et officiel doit effectivement être privilégié pour la formulation d'une plainte. En ce sens, les exigences prévues à l'alinéa 6 apparaissent tout à fait pertinentes. L'ACCQ, à titre de représentante des cadres, se questionne plus particulièrement sur les aspects rattachés aux suivis et aux actions devant être prises par l'établissement d'enseignement et par les dirigeants, notamment lorsque de telles plaintes ou de tels signalements peuvent viser des gestionnaires. À cet égard, dans un souci de maximiser le processus et en lien avec les expériences vécues dans les dossiers en matière de harcèlement psychologique depuis les quinze dernières années, l'ACCQ soulève le fait qu'il serait pertinent de s'assurer que les enquêtes soient réalisées par des ressources externes à l'organisation lorsqu'elles concernent un gestionnaire.

En ce qui a trait aux processus d'enquête, il ne fait aucun doute que tous les processus sont à la fois lourds de responsabilités, complexes et qu'ils nécessitent des expertises bien précises. Les gestionnaires, dans la grande majorité, possèdent des compétences limitées en cette matière si spécifique que représente l'enquête. Encore ici, la formation, particulièrement pour les cadres qui seront davantage visés pour appliquer ladite politique, revêt un caractère essentiel.

Alinéa 8 : 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;

Les services complémentaires offerts sont variables d'un collège à l'autre, notamment en ce qui concerne l'offre de services d'accueil, de référence ou de soutien psychosocial pour des problématiques de l'ordre de celle à l'étude, et ce, tant pour les étudiants que pour les employés. À titre d'exemple, certains établissements ont récemment procédé à l'engagement d'un sexologue. Cette avenue digne de mention qui a été mise de l'avant n'est toutefois pas nécessairement exportable dans tous les collèges compte tenu des considérations financières que cela implique.

D'un point de vue administratif et dans l'optique de bénéficier de la force du réseau collégial déjà structuré quant à différents services offerts notamment par la Fédération des cégeps, la mise en place d'un service réseau de deuxième ligne spécialisé, pour appuyer et conseiller les dirigeants des établissements aux prises avec des situations nécessitant des expertises particulières apparaît des plus opportuns. Nous pensons à une mise en commun réseau de ressources professionnelles couvrant les différents volets liés aux violences à caractère sexuel (juridique, psychosocial, etc.). Devant la gravité potentielle des plaintes, ce genre de services pourrait entre autres permettre d'offrir le meilleur traitement possible et d'éviter, par exemple, qu'une situation entraînant un volet criminel ne soit pas traitée adéquatement.

Évidemment, advenant l'emprunt d'une telle avenue, des sommes devraient être attribuées pour la mise en place de ce service réseau, mais l'économie serait en fin de compte considérable étant donné les 48 cégeps présents sur tout le territoire québécois. Cette suggestion devrait être considérée en parallèle avec l'article 4 du projet de loi, mentionné ci-après.

Article 4. L'établissement d'enseignement regroupe l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de violences à caractère sexuel dans un endroit connu et facilement accessible;

En ce qui concerne ce volet, l'ACCQ tient à rappeler que la situation des collèges est bien loin de celle des universités. On fait ici allusion à la présence déjà bien établie de bureaux d'intervention en matière de harcèlement dans plusieurs universités. Comme mentionné précédemment, la piste à explorer concernant la mise en place d'un service réseau spécialisé de deuxième ligne ne dégagerait en rien les cégeps de l'obligation d'instaurer des services locaux. Cela implique le déploiement à la fois de ressources financières, matérielles et humaines supplémentaires. Un défi qui milite encore ici pour l'octroi de sommes consacrées à la mise sur pied de bureaux d'intervention « collégiaux » dans chaque cégep, à l'image de ce qui se fait déjà dans le réseau universitaire.

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

En ce qui a trait au code de conduite, l'ACCQ tient à souligner qu'elle est en accord avec l'encadrement des 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. Elle considère que l'esprit de cette disposition est salutaire et, aussi, que l'énoncé proposé laisse la latitude nécessaire aux établissements pour adopter les mesures appropriées dans de telles circonstances et mettre en place de bonnes pratiques permettant d'assurer une gestion adéquate de ce type de dossiers, et ce, tant d'un point de vue éthique que juridique. L'ACCQ demeure toutefois préoccupée par la complexité que peut engendrer un encadrement de ce type. Nul doute, des considérations légales sont en jeu. La ligne à tracer entre le respect des droits et libertés de la personne en vertu des chartes et l'encadrement de situations relationnelles entre personnes adultes et consentantes peut s'avérer ardue. La prudence apparaît également de mise en matière de relations du travail.

Chapitre 3 – Reddition de comptes

En tant que représentante du personnel d'encadrement des collèges, l'ACCQ désire porter à l'attention de la commission la charge de travail déjà fort importante des gestionnaires qui doivent répondre de leur reddition de comptes. En outre, lors des récentes vagues de coupes budgétaires, plusieurs services ont été durement touchés dont certains liés aux services aux étudiants. Consciente des avantages d'une saine reddition de comptes, l'ACCQ est toutefois préoccupée de ne pas alourdir un système déjà affaibli. En ce sens, les exigences prévues en lien avec l'application de la politique telles que mentionnées à l'article 11 semblent cohérentes et suffisantes.

11. L'établissement d'enseignement rend compte de l'application de sa politique dans son rapport annuel ou dans tout autre document déterminé par le ministre. Il doit y faire état, selon la méthodologie déterminée par le ministre :

1° des mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiants;

2° des activités de formation suivies par les dirigeants, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes;

3° des mesures de sécurité mises en place;

4° du nombre de plaintes et de signalements reçus;

5° des interventions effectuées et de la nature des sanctions appliquées;

6° du processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la politique;

7° de tout autre élément déterminé par le ministre.

L'inquiétude de l'ACCQ réside dans la large latitude laissée au ministre quant à sa possibilité d'exiger des renseignements supplémentaires ou de prescrire toute autre mesure de reddition de comptes indiquée à l'alinéa 12.

12. Le ministre peut exiger de l'établissement d'enseignement tout renseignement supplémentaire qu'il juge nécessaire concernant sa politique et prescrire toute autre mesure de reddition de comptes.

Chapitre 5 – Dispositions diverses et finales

L'article 16 précise que tout établissement d'enseignement devra adopter sa politique avant le 1^{er} septembre 2019. Dans les faits, devant l'importance du sujet et des mesures à mettre en place, l'ACCQ considère que cette date butoir permet une période de réflexion et de mise en application raisonnable dans nos établissements.

Conclusion

En tant que représentante du personnel d'encadrement des cégeps, l'ACCQ considère qu'il est de son devoir de réagir au dépôt du projet de loi n° 151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. C'est par ailleurs imprégnée à la fois de son statut de représentante des cadres qui auront à établir et à assurer l'application des mesures retenues, et de représentante de ces mêmes cadres, qui bien que dirigeants, sont aussi des employés visés par les mesures qui seront adoptées, qu'elle a présenté ses vues.

Saluant d'entrée de jeu le projet de loi et ses visées, l'ACCQ met l'accent dans le présent mémoire sur l'importance de tenir compte de la réalité particulière du réseau collégial comparativement à celui des universités et de prévoir des ressources financières et humaines supplémentaires consacrées spécifiquement à cet important dossier. Cela se traduit également par les éléments suivants :

- la pertinence de laisser à chaque établissement la latitude nécessaire pour établir sa politique dans le respect des droits et libertés de chacun;
- l'enjeu majeur relié à la formation, notamment des gestionnaires;
- la mise en place d'un service réseau de deuxième ligne spécialisé pour appuyer et conseiller les dirigeants des établissements;
- la sensibilisation quant à l'importance de ne pas alourdir la reddition de compte.

Les observations soumises par l'ACCQ sont faites dans un esprit constructif. Dans les faits, il ne fait aucun doute que les cadres des collèges seront particulièrement interpellés dans la mise en place des mesures adoptées, et c'est avec professionnalisme qu'ils s'acquitteront des nouvelles responsabilités qui leur seront ainsi attribuées. Il nous apparaît toutefois primordial de nous assurer que ces derniers soient adéquatement outillés. L'ACCQ s'engage d'ailleurs à prendre une part active dans le soutien des gestionnaires, particulièrement au regard du volet rattaché à leur développement professionnel face aux défis engendrés par l'entrée en vigueur de la loi à venir.