Échange d'information entre les établissements d'enseignement postsecondaire pour prévenir la violence genrée : confidentialité, sécurité et droits de la personne

Un document dans la série *Questions non résolues*

POSSIBILITY SEEDS
COURAGETOACT.CA/FRANCAIS
#LeCourageDAgir

Reconnaissance territoriale

Ce travail se déroule sur et à travers les territoires traditionnels de nombreuses communautés autochtones. Nous reconnaissons que la violence fondée sur le genre est une forme de violence causée par la colonisation qui est encore utilisée aujourd'hui pour marginaliser et déposséder les peuples autochtones de leurs terres et de leurs eaux. Nous devons ancrer cette vérité dans notre travail de lutte contre la violence genrée sur les campus et dans nos communautés. Nous nous engageons à continuer à apprendre et à adopter une approche anticoloniale inclusive dans tous nos travaux. L'une des façons d'honorer cette responsabilité est d'intégrer activement à notre travail les appels à la justice se trouvant dans Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

À propos de Possibility Seeds

Possibility Seeds est une organisation à but social qui se spécialise dans la gestion de projets et l'élaboration de politiques publiques. L'entreprise travaille aux côtés des collectivités, des organismes et des institutions pour cultiver l'équité entre les genres. *Le Courage d'agir* est une initiative pancanadienne menée par *Possibility Seeds* visant à prévenir et contrer la violence basée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. *Possibility Seeds* travaille avec sa clientèle pour créer et cultiver la justice entre les genres. Pour en savoir plus sur notre travail, visitez le www.possibilityseeds.ca (en anglais).

Nous espérons que ce document constitue une ressource utile pour celleux qui cherchent à prévenir et à contrer la violence genrée sur les campus. Comme il s'agit d'un phénomène en constante évolution, il se peut que le document ne reflète pas toute la complexité du sujet. Les informations fournies ne constituent pas un avis juridique et n'ont pas de caractère prescriptif. Elles doivent être considérées comme un complément à l'expertise, à l'expérience et aux références existantes, et non comme un remplacement.

Nous encourageons les lecteurs à rechercher des opportunités de formation, d'éducation et de développement professionnel dans les domaines pertinents afin d'améliorer leurs connaissances et leur engagement durable dans ce travail.

Autrices : Deb Eerkes et Britney De Costa

Nous tenons à remercier nos expertes :

Brenda Austin-Smith, professeure à l'Université du Manitoba, membre du comité de direction de l'Association du corps professoral de l'Université du Manitoba

Joannie Fogue Mgamgne, vice-présidente aux affaires étudiantes, association étudiante de l'Université de l'Alberta (2022-2023)

Mary Golab, agente de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels (anciennement), Université de l'Alberta

Lise Gotell, professeure à l'Université de l'Alberta

Binnie Singh, vice-rectrice adjointe aux affaires universitaires, Université de la Californie à Davis

Et toutes les autres personnes dont l'expertise a contribué à enrichir nos travaux.

Conception graphique : Kitty Rodé, avec des éléments conçus par Michelle Campos Castillo.

L'équipe du projet Le courage d'agir — phase 3 : Farrah Khan (directrice générale), Anoodth Naushan (directrice du projet), Maya Kotlarenko (gestionnaire des opérations), Emily Allan (gestionnaire des communications), Laura Murray (coordonnatrice du projet), Carina Gabriele (coordination des communautés de pratique), Aubrianna Snow (relations avec les parties prenantes), Kitty Rodé (conception graphique), Leon K (conception web), Andréanne St-Gelais (coordination du projet d'apprentissage expérientiel), Noémie Veilleux (coordination du volet francophone), Jennifer Flood (chargée de la formation), Amal Elmi (coresponsable du volet « Intervention et soutien »), Britney De Costa (coresponsable du dossier « Déclaration, enquête et décision » et chargée du projet d'apprentissage expérientiel) et Deb Eerkes (coresponsable du dossier « Déclaration, enquête et décision »).

Comment citer ce document : Eerkes, D., et B. De Costa (2023). *Échange d'information entre les établissements d'enseignement postsecondaire pour prévenir la violence genrée : confidentialité, sécurité et droits de la personne*. Le projet Courage d'agir par Possibility Seeds : prévenir et contrer la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

© Possibility Seeds, 2023. CERTAINS DROITS RÉSERVÉS.

Échange d'information entre les établissements d'enseignement postsecondaire pour prévenir la violence genrée : confidentialité, sécurité et droits de la personne, de Possibility Seeds est publié sous licence Creative Commons, Attribution — Pas d'utilisation commerciale — Partage dans les mêmes conditions 4.0 International.

Possibility Seeds permet l'utilisation du contenu dans des conditions précises, c'est-à-dire : on peut copier et redistribuer le contenu sous n'importe quelle forme à la condition d'en attribuer la création à Possibility Seeds, d'inclure un lien vers la licence et, le cas échéant, d'indiquer les changements apportés. Cela exclut toute utilisation commerciale. Il est interdit d'adapter ou tout ou en partie le contenu ou de le développer dans un but commercial. Pour demander l'autorisation d'utiliser ce contenu, veuillez communiquer directement avec Possibility Seeds à l'adresse operations@possibilityseeds.ca.

Financement : Ce document technique de Possibility Seeds a été rendu possible grâce à un financement de Femmes et Égalité des genres Canada.

Femmes et Égalité des genres Canada | Women and Gender Equality Canada | Canada

Remarque : Ce document a été traduit de l'anglais en faisant appel à des principes de rédaction inclusive. Nous reconnaissons que certaines personnes ne s'identifient ni au masculin ni au féminin de manière exclusive; dans le texte, féminin et masculin représentent des pôles opposés, mais non absolus, dans le continuum du genre. L'utilisation du point médian a été écartée à cause des enjeux d'accessibilité qui en

découlent. L'accord de proximité a de plus été employé au lieu de la traditionnelle règle oppressive du « masculin l'emporte sur le féminin ».

Table des matières

Introduction **5**
- Portée de nos travaux 8
- Méthodologie 9

Comprendre le cadre juridique **10**
- Accès et confidentialité 10
- Lois en matière de protection des renseignements personnels : aspects incompris 11
- Droits de la personne 12
- Santé et sécurité au travail 14

Collecte préventive d'information **16**
- Utilité de l'information recueillie sur la VACS 16

Un problème importé plutôt que refilé **18**
- Stratégies 18
  - 1. Utiliser une approche basée sur le consentement 18
  - 2. Reconnaître le pouvoir de collecte, d'utilisation et de communication 22
  - 3. Indiquer clairement l'utilisation prévue des renseignements 24
- Changements recommandés aux lois 24

Conclusion **26**

Bibliographie **27**

Annexe **29**

Introduction

Le dernier avis du groupe de travail de Possibility Seeds portant sur la procédure de déclaration, d'enquête et de décision examine l'une des « questions non résolues » soulevées dans *Le traitement des plaintes de violence à caractère sexuel sur les campus — Guide synoptique pour l'équité procédurale, la prise en compte des traumatismes et la réduction des dommages* (section 4 du « Guide »). Le chapitre 12 de ce guide abordait la communication de renseignements à l'intérieur d'un établissement; il s'attardait notamment aux détails pouvant être communiqués aux parties à une plainte. Dans le présent document, nous examinons plutôt les renseignements dont on devrait envisager la communication à d'autres établissements afin de prévenir de nouveaux incidents de violence à caractère sexuel (VACS). En d'autres mots, nous avons tenté de répondre à la question « Comment éviter de refiler le problème à d'autres? ». Le chapitre 15 du *Guide* relevait une autre question de communication demandant un examen plus poussé, à savoir : comment les établissements postsecondaires devraient-ils traiter les enjeux de confidentialité et le partage d'informations personnelles si cela permet de prévenir un incident de violence genrée dans un autre établissement? Le chapitre citait deux situations afin d'illustrer la pertinence de cette question :

> *En 2017, un professeur a quitté l'Université du Manitoba dans le contexte d'allégations d'inconduite sexuelle. Il s'est par la suite vu accorder un montant de 286 000 $ après que des étudiantes et d'anciennes étudiantes eurent informé son nouvel employeur, le Berklee College of Music, qu'il les avait harcelées (Geary, 2020). Cette situation et d'autres, impliquant tantôt des membres de la population étudiante et tantôt des membres du corps enseignant, soulèvent la question à savoir si un établissement devrait informer les autres institutions d'enseignement quand un départ ou un congédiement est attribuable à un acte de VACS.*
>
> *Dans le sillon de #MoiAussi, on voit actuellement évoluer l'opinion publique quant au traitement des allégations d'inconduite sexuelle (prouvées ou non). Certaines personnes soutiennent que le droit à la protection des renseignements personnels devrait être primordial, tandis que d'autres croient qu'il est contraire à l'éthique de refiler le problème à d'autres établissements. Le débat, qui prend de l'ampleur, peut être en partie éclairé par l'issue de la poursuite engagée contre la Pre Julie MacFarlane, qui, en dépit*

d'une entente de non-divulgation, a communiqué de l'information au sujet d'un ancien collègue au nouvel employeur de ce dernier (Gollom, 2020)[1].

Également en 2017, l'entraîneur en chef des Huskies de l'Université de la Saskatchewan a recruté dans l'équipe de volleyball un joueur tout en sachant que des soupçons d'agression sexuelle pesaient sur lui quand il a quitté son établissement précédent et qu'il faisait l'objet d'accusations criminelles (Radford, 2018). Comme l'entraîneur était au courant des accusations en instance au moment du recrutement, l'université l'a congédié pour avoir omis de communiquer cette information à l'université. L'entraîneur a été rétabli dans ses fonctions par un arbitre en 2020 (Administrative and Supervisory Personnel Association v. University of Saskatchewan, 2020); cependant, en 2021, cette décision a fait l'objet d'une révision judiciaire et a été annulée. La question de savoir si la décision de recruter le joueur devrait faire l'objet d'une mesure disciplinaire a été renvoyée à l'arbitre pour être réentendue (McAdam, 2021; University of Saskatchewan v. Administrative and Supervisory Personnel Association, 2021). [MISE À JOUR : En 2022, la Cour d'appel de la Saskatchewan a annulé la décision du juge en cabinet et rétabli la décision de l'arbitre, qui avait ordonné le rétablissement de l'entraîneur dans ses anciennes fonctions (*Administrative and Supervisory Personnel Association vs. University of Saskatchewan*, 2022). Cependant une déclaration publiée sur le site de l'Université de la Saskatchewan le 22 juillet 2022 indique que (traduction) « En date d'aujourd'hui, 22 juillet 2022, **Brian Gavlas n'est plus entraîneur de l'équipe masculine de volleyball des Huskies** (c'est l'université qui souligne). Après de longues procédures judiciaires, M. Gavlas avait réintégré son poste le 20 juin 2022. Il a maintenant démissionné. » (Université de la Saskatchewan, 2022).]

Le mouvement #MoiAussi a mis en lumière la complicité des milieux de travail, des entreprises et des établissements qui, en somme, se lavent les mains du problème lorsqu'ils omettent d'informer un nouvel employeur que tel ou tel individu a des antécédents avérés de VACS. Certaines sources affirment même que lorsqu'une institution, dans le cadre de son processus de règlement des plaintes, oblige la personne plaignante ou survivante à signer une entente de non-divulgation, elle ne réduit pas seulement cette

[1] Pour approfondir cette question, voir le chapitre 12 du Guide à l'article « Ententes de non-divulgation ».

personne au silence, elle se trouve de ce fait à perpétuer la VACS[2]. Cette position insiste sur le droit de chacun et chacune à pouvoir travailler ou étudier dans un cadre exempt de VACS. donc nécessaire, d'un point de vue moral, d'informer un autre établissement de tels antécédents ou d'enquêtes en matière de VACS pour éviter de simplement renvoyer le problème dans sa cour. D'autres sources considèrent qu'il faut au contraire préserver la confidentialité des enquêtes et des décisions qui en découlent afin de respecter les lois sur la confidentialité, de même que pour garantir une résolution rapide et équitable des plaintes.

Ce débat est en quelque sorte l'équivalent institutionnel du clivage qu'on observe chez les personnes victimes de VACS, certaines préférant porter plainte à leur établissement d'enseignement plutôt qu'à la police, en partie pour garantir que personne d'autre n'aura à vivre ce qu'elles ont vécu — elles ne s'attendent pas à retirer personnellement quelque chose de leur démarche, mais sont motivées par un désir altruiste de prévenir la perpétration de violence envers autrui.

Même si un désir de prévention similaire motive la personne victime qui porte plainte et l'établissement qui choisit de communiquer des renseignements à un autre, il y a une différence majeure entre les deux : l'établissement, lui, est assujetti à des exigences légales précises. Il doit veiller à ce que ses décisions en matière de communication des renseignements respectent une variété de lois et règlements (accès à l'information et protection des renseignements personnels, droits de la personne et, enfin, santé et sécurité au travail), son règlement et ses politiques internes, de même que les engagements qu'il a pu prendre. Les membres de son personnel doivent se plier à toutes ces obligations dans l'exercice de leurs fonctions[3]; cependant, les personnes impliquées dans une procédure de plainte ne sont pas liées par la législation en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels — bien qu'elles peuvent

[2] Voir par exemple Can't Buy My Silence, une campagne qui réclame une modification des lois afin d'empêcher que les ententes de non-divulgation ne servent à des fins autres que celles prévues à l'origine, c'est-à-dire : prévenir la divulgation de renseignements confidentiels de nature commerciale (*propriété intellectuelle*) et de secrets commerciaux.

[3] Puisque les fonctions d'un ou une employée n'incluent pas la perpétration de VACS ni le consentement à en subir, les membres du personnel qui sont parties à une plainte ne sont pas tenus de respecter les mêmes règles de confidentialité que lorsqu'ils ou elles traitent une plainte ou accueillent un dévoilement.

s'exposer à des poursuites civiles (par exemple, pour diffamation) et qu'on peut les inciter à signer une entente de non-divulgation pour clore plus rapidement leur affaire.

Certes, il est louable de chercher à prévenir de nouveaux cas de VACS sur le campus de votre établissement ou d'autres campus. Dans ce document technique, nous examinons le cadre juridique et invitons le lectorat à recadrer sa vision du sujet ainsi que son interprétation des lois en matière d'information et de protection des renseignements personnels. Les établissements *ne refilent pas le problème* à d'autres, mais se trouvent plutôt à l'*importer*; et même si on croit souvent le contraire, les lois en matière d'information et de protection des renseignements personnels permettent déjà des pratiques aptes à réduire le risque qu'un individu ayant enfreint la politique d'un établissement en matière de VACS puisse simplement aller travailler ailleurs et jouisse d'un dossier sans mention à l'incident dans son nouvel établissement. Nous proposerons des stratégies afin de vous éviter d'importer les problèmes d'autres établissements et offrirons aussi des recommandations en vue d'une modernisation des lois en matière de protection des renseignements personnels au pays.

Portée de nos travaux

Avant de plonger dans le vif du sujet, il nous semble important de clarifier la portée de nos travaux. Un grand nombre de questions entourent la communication des renseignements et la protection de la confidentialité dans le contexte des plaintes pour VACS, et plusieurs d'entre elles demeurent non résolues. *Dans le présent document, nous aborderons uniquement la communication de renseignements détenus par un établissement à un autre*; il ne sera pas question de divulgation publique par des individus ni des ententes de non-divulgation.

Précisons aussi que nous limiterons notre discussion aux renseignements qui concernent des enquêtes pour VACS en cours ou les constats de telles enquêtes. Nous excluons les renseignements concernant des allégations de VACS qui n'ont pas fait l'objet d'une enquête ou, encore, des enquêtes à l'issue desquelles on a conclu que la personne mise en cause n'avait pas enfreint la politique en matière de VACS. Ceux-ci soulèvent des questions plus larges, dont il faudra continuer à discuter.

Nous sommes conscientes que la grande majorité des cas de VACS n'est jamais déclarée. Les stratégies et recommandations que nous offrons ne s'appliquent qu'aux cas

officiellement déclarés qui ont fait l'objet d'une enquête. Malgré les limites de nos propos, nous croyons que cet avis répond à une question pertinente qui s'inscrit dans le cadre plus large de la prévention des VACS sur les campus.

Méthodologie

Afin de mieux cerner et comprendre les possibilités d'échange de renseignements entre les établissements et les limites à de telles communications, *Le courage d'agir* a invité des expertes à échanger sur leurs expériences professionnelles et personnelles sur le sujet. Nous avons procédé de manière similaire pour d'autres questions non résolues, notamment pour celles qui figurent au chapitre 12 du *Guide* et dans le premier document de notre série sur les questions non résolues[4].

Au nombre de cinq, les expertes représentent une variété de points de vue. Elles incluent une leader étudiante, la leader d'une association professorale, une juriste, une spécialiste de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels, ainsi qu'une administratrice de l'enseignement supérieur. Les expertes ont reçu à l'avance un document d'information cernant brièvement le sujet, ainsi qu'une série de questions auxquelles on leur a demandé de répondre à l'avance; les réponses de chacune ont été transmises aux autres afin de servir de point de départ à la discussion. Les cinq se sont réunies en ligne pour une conversation structurée de 90 minutes, animée par le groupe de travail du *Courage d'agir*.

Les réponses données par les expertes et leur conversation en ligne ont servi à rédiger l'ébauche du présent document. Cette ébauche a ensuite été validée par les expertes, par les membres de l'équipe du *Courage d'agir*, ainsi que par le comité consultatif du projet; une seconde version a ensuite été préparée et soumise à un processus similaire avant la publication.

[4] *Quand la relation pédagogique devient intime : quelles balises pour l'enseignement supérieur?*, Possibility Seeds, 2022.

Comprendre le cadre juridique

La section suivante propose un survol des principales lois qui régissent la communication de renseignements entre établissements d'enseignement postsecondaire, à savoir : les lois sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels et les lois en matière de droits de la personne. Nous y redressons aussi certaines croyances erronées quant à ce qui est permis ou non par ces lois.

Accès et confidentialité

Les provinces et les territoires adoptent les lois qui régissent l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada[5]. Même s'il existe des différences d'une province et d'un territoire à l'autre, les dispositions de ces lois concordent généralement avec l'article 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui a été votée par les Nations Unies en 1948 afin de prévenir les atteintes arbitraires au droit à la vie privée. Elles dictent les exigences relatives à la collecte, à l'utilisation, à la communication et à la protection des renseignements personnels contenus dans les documents dont les établissements ont la garde. Normalement, en vertu de ces lois :

1. Un établissement devrait recueillir uniquement les renseignements personnels qui sont requis pour l'administration de ses programmes et politiques.
2. Les renseignements personnels doivent servir uniquement aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis ou à des fins compatibles avec celles-ci.
3. Une personne peut demander l'accès à des documents contenant des renseignements généraux ou personnels, comme des renseignements consignés au sujet d'une personne identifiable. Un établissement établit au cas par cas les documents ou renseignements à communiquer, selon la loi en vigueur dans sa province ou son territoire.
4. Il y a aussi des restrictions quant à l'utilisation et à la communication des renseignements personnels à l'intérieur d'un établissement. En général, seuls les

[5] Le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada fournit la liste des lois provinciales et territoriales pertinentes.

renseignements nécessaires peuvent être communiqués, et seulement aux personnes qui ont un besoin légitime de les connaître.

Voici un exemple pour illustrer comment ces exigences peuvent se traduire dans un contexte d'incident critique sur un campus :

> Peu avant le début de la semaine d'examen, une personne qui étudie dans votre université informe un conseiller pédagogique qu'elle a été victime de violence à caractère sexuel et ne va pas bien. Le conseiller lui présente plusieurs options, y compris la possibilité de demander des mesures d'accommodement[6]. La personne demande donc et obtient le report de ses examens. Pour exécuter sa demande, il sera nécessaire de communiquer certains renseignements aux membres du personnel qui lui enseignent; on communiquera au personnel enseignant uniquement les renseignements dont il a besoin pour justifier les mesures de soutien, ce qui exclura tout détail concernant le dévoilement, l'incident lui-même ou d'autres éléments s'y rapportant.
>
> Si la personne décide par la suite de porter plainte en vertu de la politique de l'établissement en matière de VACS, elle devra faire une déclaration au bureau qui s'occupe des enquêtes. Cette déclaration indiquera le lieu et l'heure de l'agression, les individus impliqués et d'autres détails pertinents. Ces renseignements personnels serviront uniquement au traitement de sa plainte et ne seront communiqués qu'aux personnes ayant un besoin légitime de les connaître, à savoir : la personne mise en cause qui, en vertu du principe d'équité procédurale, doit pouvoir répondre aux allégations formulées contre elle; la personne ou le comité chargé de rendre une décision; et, éventuellement, le comité d'appel. Nul individu en dehors de la procédure ne pourra y avoir accès pour quelque autre fin.

[6] Pour en savoir plus sur les arrangements scolaires, voir : Jafry, Z., A. Naushan, E. Toledo, F. Khan et A. Elmi (2022). *Developing Comprehensive Academic Accommodations and Considerations for Students Affected by Gender-Based Violence at Canadian Post-Secondary Institutions*. Courage to Act: Addressing and Preventing Gender-Based Violence at Post-Secondary Institutions in Canada. Ce document peut être consulté dans le Centre de connaissances de Courage d'agir.

Lois en matière de protection des renseignements personnels : aspects incompris

Les lois qui régissent l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels ont une valeur quasi constitutionnelle; c'est-à-dire qu'en cas de conflit avec d'autres lois, elles ont préséance. Malheureusement, les dispositions des lois sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels sont souvent incomprises. Leur interprétation peut varier non seulement d'une province ou d'un territoire à l'autre, mais aussi à l'intérieur d'une même province ou d'un même territoire. Trois aspects portent plus particulièrement à confusion :

- Ces lois s'appliquent aux établissements, non aux individus. C'est-à-dire que les personnes qui étudient sur un campus ne sont pas tenues de se plier aux exigences qu'elles impliquent.
- Il ne faut pas confondre secret et confidentialité. Un établissement d'enseignement ne peut pas administrer ses politiques sans transparence. Il doit communiquer certains renseignements aux personnes qui ont un besoin légitime de savoir afin d'appliquer et mettre en action ses programmes et ses politiques. De plus, pour respecter les droits de la personne, il a aussi l'obligation de dévoiler certains renseignements à la partie plaignante.
- Les plaintes qui sont déposées contre une personne en vertu des politiques d'un établissement sont confidentielles (on dévoile uniquement les renseignements personnels que la loi permet de dévoiler); cependant, les procédures elles-mêmes devraient être publiques.

Droits de la personne

En plus d'une loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, chaque province et territoire a aussi une loi sur les droits de la personne[7]. En général, cette loi interdit la discrimination contre des personnes ou des groupes fondée sur des motifs protégés, qui sont définis dans son texte. Ces motifs incluent généralement : l'âge, la race, l'origine ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, le genre, l'identité de genre, l'expression du genre, le sexe et l'orientation sexuelle. Aux fins du présent document, il faut savoir que la VACS (y compris le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle) est reconnue

[7] Aperçu des lois sur les droits de la personne des provinces et territoires du Canada (2018).

comme une forme de discrimination fondée sur le motif protégé du genre parce qu'elle limite l'accès équitable au milieu de travail (au milieu d'apprentissage dans le cas des établissements d'enseignement postsecondaire). Conséquemment, elle est interdite en vertu des lois sur les droits de la personne.

Comme les lois qui régissent l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, les lois sur les droits de la personne ont une valeur quasi constitutionnelle; c'est-à-dire qu'en cas de conflit avec d'autres lois, elles ont préséance (*Tranchemontagne c. Ontario [Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées]*, 2006, par. 33). Les décisions et les mesures prises par un établissement doivent respecter la législation. Cependant, des tensions peuvent exister entre ces différentes lois. Par exemple, en vertu de la loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels, un établissement peut avoir l'obligation de respecter la confidentialité dans un cas d'incident de VACS. Cela dit, taire ces renseignements peut favoriser le maintien de conditions discriminatoires dans l'établissement.

Voici un exemple pour illustrer cette tension :

> Une étudiante de votre établissement dévoile un incident à caractère sexuel : la personne coordonnant son laboratoire l'a piégée et l'a soumise à des attouchements sexuels non désirés. L'enquête confirme ses allégations. Cependant, vous refusez de lui indiquer si des mesures disciplinaires ont été prises contre la personne mise en cause et, le cas échéant, quelle en est la nature. Vous dites à l'étudiante qu'elle n'a pas le droit d'en savoir plus parce qu'il s'agit d'une question liées à l'emploi et que celles-ci doivent demeurer confidentielles.
>
> L'étudiante commence à éviter le laboratoire; elle finit même par arrêter de venir sur le campus de peur de croiser la personne qui lui a causé du tort ou de subir des représailles. Parce que la personne n'a accès à aucune information quant à l'issue de sa plainte, elle continue de voir le campus comme un lieu dangereux, ce qui la positionne face à un dilemme : assister à son laboratoire, où elle s'expose à de la VACS (ou de possibles représailles), ou cesser de s'y présenter avec les diverses conséquences que cela entraîne, notamment pour la suite de ses études.
>
> Même en supposant que vous avez fait tout ce qu'il fallait et judicieusement choisi les mesures disciplinaires à imposer à la personne mise en cause, votre refus de

communiquer ces renseignements à l'étudiante a un effet discriminatoire. Vos paroles rassurantes sonneront creuses faute d'être accompagnées d'information concrète sur les mesures mises en place pour assurer la sécurité de la personne victime.

L'effet discriminatoire pourrait cependant être atténué, par exemple en informant l'étudiante que la personne ne travaillera plus dans le laboratoire et a reçu pour instructions de s'abstenir de tout contact, y compris d'éviter les immeubles qu'elle fréquente. De fait, on pourrait soutenir que l'étudiante a un besoin légitime de connaître certains renseignements concernant l'issue de sa plainte afin de jouir d'un accès équitable et sécuritaire au campus.

Il n'est déjà pas facile pour un établissement de déterminer la ligne de conduite à adopter considérant la tension qui existe entre, d'une part, les exigences d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels et, d'autre part, la protection des droits de la personne. Les choses se corsent quand on apprend qu'une personne ayant enfreint sa politique en matière de VACS envisage à présent d'étudier ou travailler dans un autre établissement.

Santé et sécurité au travail

Un troisième aspect du droit provincial ou territorial d'intérêt pour les établissements d'enseignement concerne la santé et la sécurité au travail[8]. Bon nombre de provinces et de territoires considèrent explicitement le harcèlement sexuel (y compris les agressions sexuelles) comme un danger à prévenir et contrer en milieu de travail. Pour les établissements d'enseignement, il n'a pas été facile d'adapter aux dangers psychologiques les principes et les procédures qu'ils utilisaient précédemment pour les déversements chimiques ou les câbles mal fixés, par exemple. Cependant, il apparaît aujourd'hui clair que l'existence ou le risque de VACS en milieu de travail est aussi dommageable que les menaces physiques tout en étant, à certains égards, beaucoup plus difficile à prévenir que ces dernières.

En plus d'avoir l'obligation d'offrir des conditions de travail sécuritaires aux membres de son personnel, un établissement doit s'assurer que les personnes étudiant sur son campus

[8] Voir la liste de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) : Santé et sécurité au travail: conseils, outils et ressources pour être en conformité.

y sont en sécurité. Cela inclut, sans se limiter à, les salles de classe, les laboratoires, les résidences et les autres espaces du campus tout autant que les activités sociales hors-campus parrainées ou approuvées par l'établissement. Les protocoles de santé et de sécurité au travail offrent des pistes de solutions utiles à ce sujet. Par exemple, pour remplir cette obligation, un établissement pourrait adopter des politiques et des procédures, mener des campagnes préventives, créer une procédure de plainte, apporter des ajustements à certains espaces physiques, modifier certaines pratiques ou travailler à changer le climat social du campus.

Les lois en matière de santé et de sécurité au travail obligent les établissements à recueillir certains renseignements. Dans le domaine de la sécurité psychosociale, le repérage et l'élimination des pratiques qui sont sources de discrimination fondée sur des motifs protégés, définis dans la loi provinciale ou territoriale sur les droits de la personne. Notons que l'adoption d'une approche traumavertie[9] et de mesures de réduction des méfaits, telles que définies dans *le Guide*, contribuent à la sécurité du milieu de travail et d'apprentissage.

[9] NDT : Néologisme introduit dans le *Guide* pour désigner une pratique ou une approche qui tient compte des traumatismes.

Collecte préventive d'information

Utilité de l'information recueillie sur la VACS

Jusqu'ici, nous avons traité uniquement des renseignements communiqués à *l'intérieur* d'un même établissement. Les enjeux changent lorsqu'il s'agit de communiquer des renseignements à des entités hors de l'établissement d'enseignement. Les lois en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels énoncent des principes généraux sur lesquels les établissements se fondent pour établir dans quelles circonstances ils peuvent recueillir et utiliser des renseignements personnels et quand ils peuvent les communiquer à l'interne ou à l'externe. Par conséquent, pour comprendre quand un établissement est habilité à recueillir ou utiliser des renseignements concernant une enquête pour VACS ou l'issue d'une telle enquête, de même que pour établir si un établissement peut, sur demande, communiquer de tels renseignements à un autre, les expertes ont commencé par définir les raisons pouvant motiver la collecte de renseignements par l'établissement où travaillait ou étudiait précédemment une personne. Elles ont dégagé trois objectifs :

1. **Éviter d'exposer au risque une communauté qui ignorerait que de la VACS a été commise.** Cette justification rejoint un des motifs de collecte admis par les lois, à savoir : il s'agit de renseignements personnels nécessaires, liés à un programme opérationnel d'un organisme public. Il en va à la fois de la responsabilité de l'établissement d'offrir un cadre d'apprentissage sûr et exempt de violence — une responsabilité inscrite (le cas échéant) dans les lois sur la santé et la sécurité au travail — ainsi que d'éviter que, en taisant des renseignements concernant un incident connu de VACS, il ne favorise la création ou le maintien de conditions discriminatoires — ce qui constitue une enfreinte aux lois sur les droits de la personne.
2. **Consolider l'idée que la responsabilité de la sécurité du campus appartient à l'établissement.** Les expertes ont noté que la collecte sert un but préventif, car elle favorise la sécurité du milieu d'études et de travail. L'une d'elles a mentionné que les membres de la population étudiante exprimant des préoccupations au sujet d'une embauche ou d'une admission se voient généralement rabrouées par leur établissement : « Nous ne ferons rien à moins d'une plainte officielle ». Ce genre

d'attitude fait de la sécurité une responsabilité individuelle des personnes qui étudient sur le campus ou qui y travaillent, plutôt qu'une responsabilité institutionnelle. L'établissement qui recueille les renseignements assume la responsabilité qui lui revient et se donne les moyens de prendre une décision éclairée quant à l'embauche ou à l'admission envisagée.

3. **Promouvoir la responsabilisation et soutenir les personnes qui ont causé du tort afin qu'elles n'en causent pas de nouveau.** Enfin, les expertes ont indiqué que les établissements peuvent recueillir des renseignements dans le but de promouvoir la responsabilisation des personnes qui ont commis de la VACS. Il s'agirait de leur donner la possibilité de montrer ce qu'elles ont fait pour modifier leur comportement et réintégrer la communauté.

Surtout — et les expertes sont formelles sur ce point — la collecte de renseignements au sujet des incidents de VACS n'a pas et ne devrait jamais avoir pour but de limiter les possibilités d'études ou d'emploi futures de la personne ayant causé du tort; elle devrait plutôt avoir pour objet de favoriser l'émergence, sur le campus et autour, d'une culture axée sur le consentement et la sécurité.

La collecte de renseignements dans le but de prévenir la VACS devrait être clairement perçue comme permise. Les établissements d'enseignement ont besoin de ces renseignements pour remplir leurs obligations légales, notamment pour être en mesure d'offrir un milieu de travail et d'études sûr, exempt de VACS. Cependant, les renseignements recueillis ou communiqués par un établissement doivent servir uniquement à administrer *ses propres* politiques et programmes, pas ceux d'un autre établissement. Celui qui communique à un autre, sans que ça lui soit demandé, des renseignements concernant une enquête ou son issue, manque à ses obligations en vertu de la loi sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Voilà pourquoi nous prenons un recul pour la suite de notre discussion afin de centrer notre attention sur ce qui est permis : la collecte de renseignements ayant comme but d'éviter l'importation d'un problème.

Un problème importé plutôt que refilé

À la lumière de ce que nous ont dit les expertes quant à l'importance de communiquer les renseignements de cette nature, ainsi que de notre examen des lois en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels pour bien cerner ce qu'elles autorisent, nous avons recadré le problème. C'est-à-dire qu'au lieu de le concevoir en termes d'obligation d'un établissement envers un autre — le protéger en s'abstenant de lui « refiler le problème » — nous le présentons plutôt comme une obligation de l'établissement envers lui-même — de se protéger en évitant d'« importer un problème ». Bien que les établissements d'enseignement doivent recueillir, utiliser et communiquer certains renseignements afin de s'acquitter de leurs obligations en matière de sécurité et de protection des droits de la personne, il est difficile de légitimer la collecte, l'utilisation et la communication pour aider un autre établissement à administrer ses programmes. Cela dit, considérant la responsabilité des établissements d'offrir un cadre d'études sûr et exempt de violence, comment peuvent-ils se prémunir contre l'importation? Ils doivent agir de manière à respecter les lois, de même qu'en concordance avec les principes de responsabilité et les efforts généraux pour contrer les VACS à l'échelle systémique.

Stratégies

Sachant que les règles entourant l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels sont moins rigides qu'on ne le croit en général et qu'elles permettent la collecte de renseignements personnels dans certaines circonstances, les expertes ont dégagé trois approches possibles pour prévenir l'importation d'un problème de VACS qui seront détaillées ci-dessous. Toutes trois respectent les obligations des établissements en matière de sécurité et de protection des droits de la personne.

1. Utiliser une approche basée sur le consentement;
2. Reconnaître le pouvoir de collecte;
3. Indiquer clairement l'utilisation prévue des renseignements.

1. Utiliser une approche basée sur le consentement

Le plus simple pour un établissement d'enseignement, c'est d'adapter les procédures d'embauche et d'admission afin de recueillir le consentement à cette étape. C'est-à-dire

que lorsqu'une personne postule pour un emploi ou demande à être admise dans un programme d'études, l'établissement d'accueil lui demande de consentir à ce qu'on communique avec son ancien établissement afin d'obtenir de l'information sur son dossier disciplinaire, spécifiquement en matière de VACS. On s'évite ainsi les difficultés qui pourraient survenir advenant que son ancien établissement hésite à communiquer l'information, par exemple n'étant pas certain d'être autorisé à le faire. Les lois provinciales et territoriales en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels autorisent les établissements à communiquer des renseignements personnels quand la personne concernée a consenti à la communication (voir l'annexe). Une approche fondée sur le consentement pourra prendre un aspect différent selon qu'on choisisse ou non de recueillir le consentement durant le processus d'embauche ou d'admission.

En matière d'embauche, on a le choix entre deux modèles, qui peuvent s'utiliser ensemble ou séparément. Le premier consiste à instaurer une procédure similaire à la vérification des références : on demande aux personnes candidates l'autorisation de communiquer avec leur ancien établissement pour savoir si elles font actuellement l'objet d'une enquête ou si une enquête a établi par le passé qu'elles avaient enfreint la politique de leur établissement en matière de VACS. On peut utiliser à cette fin une décharge incluse dans le formulaire de demande d'emploi. L'établissement qui embauche aura ainsi les autorisations requises pour obtenir les renseignements pertinents pour toutes les personnes qui soumettent leur candidature; s'il le souhaite, il pourra cependant demander les renseignements uniquement pour les meilleures candidatures ou pour la personne qu'il projette d'embaucher, comme on le fait couramment pour la vérification du casier judiciaire.

Le second modèle fait appel à un formulaire d'attestation ou d'autodéclaration : la personne qui se porte candidate doit dans ce cas déclarer qu'elle ne fait pas actuellement l'objet d'une enquête et qu'aucune enquête n'a établi qu'elle avait enfreint la politique d'un établissement en matière de VACS par le passé. Le formulaire peut, par exemple, accompagner la lettre d'offre. Ce modèle place la responsabilité sur les épaules de la personne et sert de ce fait l'objectif de la responsabilisation. Il peut préparer le terrain à un processus visant à donner à celle-ci l'occasion de réfléchir aux torts qu'elle a pu causer par le passé ainsi que de montrer qu'elle a fait des efforts pour modifier son comportement.

En ce qui concerne les admissions aux programmes d'études d'un établissement, nous recommandons de recourir à un formulaire d'attestation ou d'autodéclaration plutôt que d'employer un modèle apparenté à la vérification du casier judiciaire. C'est l'approche la plus réaliste vu la taille de l'effectif étudiant comparativement aux ressources et au personnel de l'établissement. Au moment de répondre à une offre d'admission, il s'agira pour la personne qui s'apprête à rejoindre les rangs de la population étudiante de confirmer qu'elle ne fait pas actuellement l'objet d'une enquête et qu'aucune enquête n'a établi qu'elle avait enfreint la politique d'un établissement en matière de VACS par le passé.

Dans tous les cas, il sera important de ne demander que les renseignements nécessaires pour l'administration des politiques et programmes de l'établissement — en l'occurrence les politiques et les programmes qui ont trait à la prévention de la VACS. Si on apprend qu'une personne fait l'objet d'une enquête ou a enfreint la politique d'un établissement en matière de VACS, cette information est suffisante pour décider de la suite : elle ne devrait pas entraîner une disqualification automatique, mais on devrait en tenir compte.

Voici quelques conseils généraux pour instaurer une procédure de consentement à la collecte :

- Ne vous limitez pas aux VACS, mais incluez aussi les antécédents de harcèlement et de discrimination de tout genre. Par exemple, l'Université de la Californie à Davis (voir ci-dessous) a élargi sa collecte de renseignements pour [traduction] « refléter comment les personnes qui cumulent plusieurs identités marginales subissent souvent la VACS en conjonction avec d'autres formes de harcèlement ou de discrimination » (Harton et Benya, 2022a);
- Reconnaissez l'étendue des fonctions et rôles qui seront les plus touchés (par exemple, le personnel qui travaille dans les résidences ou à la cafétéria est généralement en contact avec les membres de la population étudiante qui commencent tout juste leur premier cycle d'études universitaires) et réfléchissez aux solutions de rechange pour les fonctions externes, c'est-à-dire exécutées par des sous-traitants qui gèrent leurs propres pratiques d'embauche;
- Commencez par un projet-pilote afin de vous assurer de l'adhésion de la direction et du personnel de l'établissement;

- Concevez une procédure qui n'alourdit pas indûment la charge de travail du personnel responsable de l'embauche et des admissions. (Par exemple, comme on le verra ci-dessous, l'Université de la Californie à Davis a commencé par les postes menant à la permanence et, après un projet-pilote réussi, a étendu la procédure à d'autres membres du corps enseignant.)

Pratique prometteuse

Une des pratiques prometteuses que nous avons relevées vient des États-Unis, plus précisément de l'Université de la Californie à Davis (UCD) et du réseau de l'Université du Wisconsin (UW), qui ont mis en place des politiques novatrices afin d'inclure une vérification des antécédents de harcèlement sexuel dans leur processus d'embauche.

Université de la Californie à Davis[10]

En 2018, l'UCD a adopté une politique obligeant [traduction] « toutes les personnes qui se portent candidates pour un poste permanent (ou à un poste équivalent) au sein du corps enseignant à remplir un formulaire de décharge stipulant que si leur candidature est retenue, l'UCD pourra communiquer avec les universités où elles ont précédemment travaillé pour demander des références » (Harton et Benya, 2022a). Cette vérification des références inclut [traduction] « les antécédents d'inconduite universitaire, notamment la VACS et le harcèlement sexuel, qui ont eu lieu durant leur service universitaire ou leur service public, notamment durant un mandat de recherche, une bourse ou, encore, un mandat d'enseignement ou de mentorat, et qui ont été confirmés par une enquête régulière » (Harton et Benya, 2022a). S'ajoute à cela l'obligation pour les personnes qui reçoivent une offre conditionnelle de [traduction] « confirmer qu'elles n'ont pas été frappées par des mesures disciplinaires au cours des cinq dernières années et ne font pas actuellement l'objet d'une enquête » (Harton et Benya, 2022a).

Fait à souligner, les personnes qui ont des antécédents d'inconduite sexuelle ne sont pas automatiquement disqualifiées en vertu de la politique de l'UCD. L'université leur donne

[10] Voir Harton et Benya (2022a) pour en savoir plus sur la politique de l'UCD — son contenu, son contexte, des exemples de son application, la manière dont elle a été élaborée, les réactions initiales (et la manière dont on y a donné suite), des idées préliminaires pour l'évaluation des pratiques qu'elle a introduites et des suggestions pour les organisations qui envisagent d'en faire autant.

l'occasion de fournir des renseignements additionnels sur leurs antécédents; un comité se fonde ensuite sur ces renseignements pour déterminer si la disqualification est indiquée ou non. Il est observé que le programme semble avoir pour effet de décourager les candidates et les candidats qui ont des antécédents de VACS : ils s'abstiennent tout simplement de postuler quand un poste demande une telle vérification.

Réseau de l'Université du Wisconsin[11]

En 2018, l'UW a elle aussi adopté une politique qui établit [traduction] « un cadre coordonné de documentation, communication et prise en compte des constats d'inconduite sexuelle dans ses processus d'embauche et de vérification des références pour le corps enseignant à temps plein et le personnel à temps plein à l'intérieur des établissements de son réseau et les organismes d'État » (Harton et Benya, 2022b). En vertu de cette politique, tous les établissements du réseau de l'UW doivent : 1) demander aux personnes candidates, de même qu'à leurs répondantes et répondants, de fournir des renseignements sur leurs antécédents d'inconduite sexuelle, ce qui comprend les constats d'infraction, les enquêtes en cours et les incidents qui n'ont pas fait l'objet d'une enquête parce qu'elles ont quitté leur poste; et 2) dévoiler systématiquement les enfreintes à leurs politiques en matière d'inconduite sexuelle aux employeurs qui communiquent avec eux dans le cadre d'un processus d'embauche pour vérifier les références d'une personne candidate (Harton et Benya, 2022b).

Comme l'UCD, l'UW ne disqualifie pas automatiquement les personnes qui ont des antécédents d'inconduite sexuelle. Ces renseignements s'ajoutent plutôt à l'information considérée durant le processus d'embauche.

2. Reconnaître le pouvoir de collecte, d'utilisation et de communication

Il est essentiel pour les établissements d'enseignement postsecondaire de reconnaître qu'ils ont bel et bien le pouvoir de collecter et utiliser des renseignements personnels — ou, dans le cas de l'établissement dépositaire des renseignements, le pouvoir de les

[11] Voir Harton et Benya (2022b) pour en savoir plus sur la politique de l'UW — son contenu, son contexte, des exemples de son application, la manière dont elle a été élaborée, les réactions initiales (et la manière dont on y a donné suite), des idées préliminaires pour l'évaluation des pratiques qu'elle a introduites et des suggestions pour les organisations qui envisagent d'en faire autant.

communiquer — en appliquant les principes énoncés dans les lois sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels à un cas précis. Rappelons que ce sont les établissements qui sont visés par ces lois, non les individus. Il ne faut pas confondre secret et confidentialité. Les plaintes sont confidentielles; cependant, les procédures elles-mêmes devraient être publiques.

Quand il s'agit de communication des renseignements, on se préoccupe surtout de la confidentialité. C'est tout à fait justifié, puisqu'il s'agit là d'une considération importante. Il faut toutefois aussi considérer le principe de l'accès à l'information, qui est tout aussi important. Rappelons que les lois sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels permettent de recueillir à certaines conditions des documents contenant des renseignements personnels, y compris des renseignements identificatoires. Ces conditions incluent l'existence d'une raison pour la collecte : un organisme public doit en avoir besoin pour administrer un de ses programmes (voir l'annexe). Les renseignements qui concernent les constats de VACS sont clairement nécessaires au fonctionnement d'un établissement d'enseignement, légalement tenu d'offrir un cadre de travail et d'apprentissage sûr en vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail et les droits de la personne. Une fois établi le pouvoir de collecte, il revient à l'établissement qui détient les renseignements de décider au cas par cas ce qu'il y a lieu de communiquer, en tenant compte des lois en vigueur dans sa province ou son territoire. Quand les lois le permettent, celui-ci peut travailler dans le respect des lignes directrices applicables pour fournir les renseignements à l'établissement demandeur.

Une approche équilibrée demande qu'on se limite aux renseignements nécessaires et que l'accès soit restreint aux personnes qui ont un besoin légitime de savoir. Les établissements devraient se demander : « Quels renseignements nous faut-il au minimum pour prendre notre décision d'embauche ou d'admission? »

Enfin, il est important que l'établissement dépositaire indique clairement comment il a appliqué dans ce cas les principes d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels. Nous recommandons d'ailleurs de consigner par écrit les critères qui fondent la collecte ou la communication, ainsi que d'inclure les détails concernant leur application à un cas précis. Il peut être utile d'avoir des lignes directrices internes pour garantir une interprétation uniforme de ce qui est permis en vertu de la loi.

3. Indiquer clairement l'utilisation prévue des renseignements

Notons que, tant à l'UCD qu'à l'UW, les pratiques adoptées n'entraînent jamais la disqualification automatique d'une personne qui est candidate à l'embauche ou à l'admission. Quand les renseignements communiqués indiquent que cette personne a commis une infraction avérée à la politique d'un établissement en matière de VACS par le passé ou fait actuellement l'objet d'une enquête, il devrait s'ensuivre une discussion avec elle. Il y a de grandes variations d'un établissement à l'autre, et les politiques en matière de VACS peuvent couvrir un large éventail d'inconduites, allant des commentaires désobligeants aux agressions sexuelles violentes. Il serait injuste et malavisé de présumer que toutes les infractions appartiennent à la dernière catégorie ou que la personne ayant commis une infraction à sa politique est nécessairement dangereuse. La personne qui est candidate à l'embauche ou à l'admission devrait pouvoir offrir de plus amples renseignements concernant l'incident et les leçons qu'elle a tirées de l'expérience. Sa supervision durant sa période probatoire pourrait, par exemple, inclure des mesures proactives de responsabilisation. En effet, dans notre lutte contre la VACS, il faut créer des ouvertures permettant la responsabilisation, la modification des attitudes, l'apprentissage, la croissance personnelle et le développement psychosocial.

Changements recommandés aux lois

Les lois existantes autorisent les établissements à prendre bon nombre de mesures pour s'assurer que leurs campus offrent un cadre sûr et exempt de violence, comme ils en ont l'obligation, et pour appuyer leurs homologues soucieux de faire de même. Néanmoins, les expertes recommandent certains changements législatifs pour faciliter l'atteinte de cet objectif.

Les lois sont rédigées de manière à établir un juste équilibre entre l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels. Néanmoins, dans la pratique, on prête généralement peu d'attention à l'accès à l'information. De plus, comme les lois sur les droits de la personne, ces lois ont une valeur quasi constitutionnelle; conséquemment, il faudrait reconnaître que les dispositions en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels peuvent être discriminatoires. Dans bien des cas, ces lois ont plus de 30 ans; or le contexte qui existe aujourd'hui est très différent de celui de l'époque. Nous recommandons par conséquent aux provinces et aux territoires de revoir leurs lois afin de déterminer quels changements devraient y être apportés pour faciliter la

lutte contre la VACS sur les campus. Par exemple, **nous recommandons de permettre la communication des renseignements dans les cas où les taire produise un effet discriminatoire ou crée un obstacle à la participation fondé sur un motif protégé**. De tels changements aideraient non seulement les établissements à éviter de refiler le problème à d'autres ou de l'importer, mais ils apporteraient aussi une plus grande cohérence avec les obligations en matière de droits de la personne.

Conclusion

Quand on revient à la base, aux principes fondamentaux de la collecte, de l'utilisation et de la communication des renseignements personnels, on voit bien que les lois existantes permettent effectivement aux établissements d'enseignement postsecondaire de recueillir, utiliser et communiquer les renseignements requis pour les interventions et activités de prévention qu'ils mènent dans le cadre de leurs politiques et programmes en matière de VACS. Nous avons présenté plusieurs stratégies qu'ils peuvent utiliser à cette fin, notamment demander dès le départ aux personnes qui font une demande d'admission ou d'embauche de consentir à la collecte de renseignements sur leurs antécédents de VACS.

Nous avons suggéré un changement de perspective, à savoir qu'au lieu de le concevoir en termes d'obligation envers un autre établissement, il s'agit plutôt de le penser comme une responsabilisation de l'établissement envers sa propre communauté, qu'il a le devoir de protéger. Les lois prévoient déjà la plupart des mécanismes requis pour ce faire, mais encore faut-il les comprendre et les appliquer de manière cohérente.

Certes, l'approche décrite dans ces pages n'est pas une panacée. Elle fonctionne uniquement dans les cas où l'établissement a reçu une plainte et mené une enquête. Dans la vaste majorité des cas, la VACS n'est jamais dévoilée. Même si un établissement recueille des renseignements concernant les antécédents de VACS d'un individu et qu'il prend des précautions ou des mesures de responsabilisation à son égard, rien ne garantit qu'il ne causera plus de tort à personne. Cette stratégie est l'une des nombreuses façons dont un établissement peut prévenir la VACS sur son campus. Celui-ci devrait en plus de cela porter une attention particulière aux facteurs sociaux, physiques et institutionnels qui la rendent possible. Il faut regarder au-delà des comportements individuels pour la prévenir.

Enfin, nous avons constaté que les établissements ont tendance à appliquer les principes d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels sans tenir compte des implications pour les droits de la personne. Il peut être difficile de trouver un juste équilibre entre ces considérations, surtout dans l'état actuel des lois dans la plupart des provinces et territoires. Aussi recommandons-nous aux gouvernements de modifier leurs lois afin de reconnaître que la confidentialité peut avoir des effets discriminatoires et de permettre ou exiger la communication des renseignements quand c'est le cas.

Bibliographie

Administrative and Supervisory Personnel Association v. University of Saskatchewan, 2022 SKCA 43. En ligne : https://canlii.ca/t/jnf4l.

Eerkes, D., B. De Costa et Z. Jafry (2020). *Le traitement des plaintes de violence à caractère sexuel sur les campus — Guide synoptique pour l'équité procédurale, la prise en compte des traumatismes et la réduction des dommages*, Toronto, Le courage d'agir : prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

Geary, A. (2020). « U of Manitoba ordered to pay $286K to Steve Kirby, former music prof accused of sexual misconduct », *CBC News*, 14 août. En ligne : https://www.cbc.ca/news/canada/manitoba/university-manitoba-steve-kirby-grievance-payout-1.5686567.

Gollom, M. (2020). « University of Windsor law professor defamed former colleague, court in Trinidad rules », *CBC News*, 17 juillet. En ligne : https://www.cbc.ca/news/canada/law-professor-defamation-case-1.5649370.

Harton, M., et F. Benya (dir.) (2022a). *Innovative Practice: University of California, Davis Stop "Passing the Harasser" Policy*, Washington, National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. En ligne : https://doi.org/10.17226/26565.

Harton, M. et F. Benya (dir.) (2022b). *Innovative Practice: University of Wisconsin System Stop "Passing the Harasser" Policy*, Washington, National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. En ligne : https://doi.org/10.17226/26564.

McAdam, B. (2021). « Judge quashes arbitrator's decision to reinstate fired Huskies volleyball coach », *Saskatoon StarPhoenix,*18 juin. En ligne : https://thestarphoenix.com/news/local-news/judge-quashes-arbitrators-decision-to-reinstate-fired-huskies-volleyball-coach.

Nations Unies (1948). *Déclaration universelle des droits de l'homme.* En ligne : https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights.

Radford, E. (2018,). « Huskies coach knew about player's pending sex assault charge », *Prince Albert Daily Herald*, 15 mai. En ligne : https://paherald.sk.ca/2018/05/15/huskies-coach-knew-about-players-pending-sex-assault-charge/.

Tranchemontagne c. Ontario [Directeur du Programme ontarien de soutien aux personnes handicapées], 2006 CSC 14. En ligne : https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/7/index.do.

University of Saskatchewan v. Administrative and Supervisory Personnel Association, 2021 SKQB 154. En ligne : https://canlii.ca/t/jgf6n.

University of Saskatchewan (2022). « USask statement on Huskies men's volleyball team », *University of Saskatchewan News*, 22 juillet. En ligne : https://news.usask.ca/articles/general/2022/usask-statement-on-huskies-mens-volleyball-team.php.

Annexe

Articles pertinents des lois provinciales et territoriales en matière d'accès à l'information et de protection des renseignements personnels

Colombie-Britannique	*Freedom of Information and Protection of Privacy Act* [loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée]	Pouvoir de collecte	Article 26
		Consentement à la collecte	Alinéa 26(d)i)
		Pouvoir d'utilisation	Article 32
		Consentement à l'utilisation	Paragraphe 32(b)
		Pouvoir de communication	Article 33
		Consentement à la communication	Alinéa 33(2)c)
Alberta	*Freedom of Information and Protection of Privacy Act* [loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée]	Pouvoir de collecte	Article 33
		Consentement à la collecte	–
		Pouvoir d'utilisation	Article 39
		Consentement à l'utilisation	Alinéa 39(1)b)
		Pouvoir de communication	Article 40
		Consentement à la communication	Alinéa 40(1)d)
Saskatchewan	*Local Authority Freedom of Information and Protection of Privacy Act* [loi sur l'accès à l'information détenue par les autorités locales et la protection de la vie privée]	Pouvoir de collecte	Article 24
		Consentement à la collecte	–
		Pouvoir d'utilisation	Article 27
		Consentement à l'utilisation	Article 27
		Pouvoir de communication	Article 28
		Consentement à la communication	Article 28

Manitoba	*Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*	Pouvoir de collecte	Article 36
		Consentement à la collecte	–
		Pouvoir d'utilisation	Article 43
		Consentement à l'utilisation	Paragraphe 43(b)
		Pouvoir de communication	Paragraphe 44(1)
		Consentement à la communication	44(1)(b)
Ontario	*Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*	Pouvoir de collecte	Article 38
		Consentement à la collecte	–
		Pouvoir d'utilisation	Paragraphe 41(1)
		Consentement à l'utilisation	Alinéa 41(1)a)
		Pouvoir de communication	Paragraphe 42(1)
		Consentement à la communication	Alinéa 42(1)b)
Quebec	*Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*	Pouvoir de collecte	Article 64
		Consentement à la collecte	–
		Pouvoir d'utilisation	Paragraphe 65(1)
		Consentement à l'utilisation	Paragraphe 65(1)
		Pouvoir de communication	Article 59
		Consentement à la communication	Paragraphe 53(1); article 59
Terre-Neuve-et-Labrador	*Access to Information and Protection of Privacy Act* [loi sur l'accès à l'information et	Pouvoir de collecte	Article 61
		Consentement à la collecte	Sous-alinéa 62(1)a)(i)
		Pouvoir d'utilisation	Article 66
		Consentement à l'utilisation	Alinéa 66(1)b)

	la protection de la vie privée]	Pouvoir de communication	Article 68
		Consentement à la communication	Alinéa 68(1)b)
Nouveau-Brunswick	*Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*	Pouvoir de collecte	Article 37
		Consentement à la collecte	–
		Pouvoir d'utilisation	Article 44
		Consentement à l'utilisation	Paragraphe 44 (b)
		Pouvoir de communication	Paragraphe 46(1)
		Consentement à la communication	Alinéa 46(1)a)
Nouvelle-Écosse	*Freedom of Information and Protection of Privacy Act* [loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée]	Pouvoir de collecte	Article 24
		Consentement à la collecte	–
		Pouvoir d'utilisation	Article 26
		Consentement à l'utilisation	Paragraphe 26(b)
		Pouvoir de communication	Article 27
		Consentement à la communication	Paragraphe 27(b)
Île-du-Prince-Édouard	*Freedom of Information and Protection of Privacy Act* [loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée]	Pouvoir de collecte	Article 31
		Consentement à la collecte	–
		Pouvoir d'utilisation	Paragraphe 36(1)
		Consentement à l'utilisation	Alinéa 36(1)b)
		Pouvoir de communication	Paragraphe 37(1)
		Consentement à la communication	Alinéa 37(1)c)
Nunavut	*Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*	Pouvoir de collecte	Article 40
		Consentement à la collecte	–

		Pouvoir d'utilisation	Article 43
		Consentement à l'utilisation	Paragraphe 43(b)
		Pouvoir de communication	Article 48
		Consentement à la communication	Paragraphe 48(b)
Territoires du Nord-Ouest	*Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*	Pouvoir de collecte	Article 40
		Consentement à la collecte	–
		Pouvoir d'utilisation	Article 43
		Consentement à l'utilisation	Paragraphe 43(b)
		Pouvoir de communication	Article 48
		Consentement à la communication	Paragraphe 48(b)
Yukon	*Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*	Pouvoir de collecte	Article 15
		Consentement à la collecte	Alinéa 15(2)a)
		Pouvoir d'utilisation	Article 21
		Consentement à l'utilisation	Paragraphe 21(e)
		Pouvoir de communication	Article 25
		Consentement à la communication	Paragraphe 25(d)