Syndicats, conventions collectives et réponses institutionnelles à la violence sexuelle sur les campus

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 :

Brenda Austin-Smith, Chandra Pasma et Erin Hallock

Révision:

Anoodth Naushan, Kimiko Inouye, Deb Eerkes, Britney De Costa, Farrah Khan et Zanab Jafry

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 :

Austin-Smith, B., C. Pasma et E. Hallock (2022). *Syndicats, conventions collectives et réponses institutionnelles à la violence sexuelle sur les campus.* Le courage d'agir par *Possibility Seeds* : prévenir et contrer la violence genrée dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

© Possibility Seeds, 2023. CERTAINS DROITS RÉSERVÉS.

Syndicats, conventions collectives et réponses institutionnelles à la violence sexuelle sur les campus, 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

Partie 1 : Contextualiser la discussion **6**

Les syndicats et le processus de syndicalisation 6

Qu'est-ce qu'une convention collective? 8

Comment les conventions collectives peuvent-elles aider à prévenir la violence sexuelle sur les campus? 10

Un portrait syndical de l'enseignement supérieur 13

Différentiel de pouvoir entre différents effectifs sur les campus 15

Chevauchement des rôles 18

Partie 2 : Agir quand la violence sexuelle survient sur un campus **20**

Obligation de l'employeur 20

Obligations des syndicats 22

Procédures institutionnelles et externes de plainte 23

Procédures institutionnelles de plainte 25

1. Politiques institutionnelles 25

2. Interventions informelles 33

3. Enquêtes en matière de santé et de sécurité au travail 34

4. Griefs et arbitrage 36

Procédures externes 39

5. Plainte auprès d'un ordre professionnel 39

6. Plaintes auprès du tribunal des droits de la personne 39

7. Politiques et procédures internes des syndicats 40

Formation 40

Pratiques exemplaires pour les employeurs 40

Pratiques exemplaires pour les syndicats 41

Prévention 42

Pratiques exemplaires pour les employeurs 42

Pratiques exemplaires pour les syndicats 43

Lectures suggérées 44

Partie 3 : Effectifs étudiants qui travaillent sur le campus **45**

Les droits de la partie plaignante qui étudie sur le campus 45

Soutien des plaintes ou griefs en matière de sécurité au travail 46

Les droits de la partie mise en cause qui étudie sur le campus 47

Demander le soutien de son syndicat 48
Glossaire **50**
Ouvrages cités **54**

Partie 1 : Contextualiser la discussion

Dans cette partie, nous expliquons ce qu'est le syndicalisme et présentons les concepts de base qui s'y rapportent, notamment la négociation et les conventions collectives. Ces connaissances sont importantes pour comprendre les milieux de travail que sont les campus, ainsi que le rôle déterminant joué par les syndicats dans la lutte pour la justice sociale. Le personnel syndiqué dispose d'outils et de processus dont ne bénéficie pas le reste de la main-d'œuvre, y compris lorsqu'il s'agit de lutter contre la violence sexuelle (violence sexuelle) sur les campus. Dans les pages qui suivent, nous nous attardons aussi aux options proposées au personnel syndiqué qui vit de la violence ou du harcèlement à caractère sexuel sur un campus.

Les syndicats et le processus de syndicalisation

Le syndicat agit comme agent négociateur pour un groupe de travailleuses et travailleurs; il représente et soutient ses membres en cas de différends avec l'employeur au travail et veille à ce que celui-ci respecte les droits de ses membres, tels qu'ils sont énoncés dans les lois et les conventions collectives. Un syndicat s'efforce d'améliorer les conditions de travail de ses membres par la négociation collective, la procédure de règlement des griefs et l'influence qu'il exerce sur les organisations et les politiques publiques. Un syndicat est une association de travailleuses et de travailleurs qui versent des cotisations afin de financer son fonctionnement et ses activités; en retour, le syndicat intervient au nom de ses membres. Les syndicats sont assujettis aux lois fédérales et provinciales; ils doivent aussi s'inscrire auprès de la commission des relations du travail de leur province. Cette commission leur délivre une accréditation qui confirme leur capacité juridique à représenter leurs membres. Les syndicats sont des organisations démocratiques qui existent pour répondre aux besoins et préoccupations de leurs membres. Surtout, les gains qu'ils obtiennent pour leurs membres entraînent souvent une amélioration des droits, des salaires et des avantages sociaux du personnel non syndiqué.

Par sa détermination, le mouvement syndical a grandement amélioré la condition des travailleuses et travailleurs canadiens. En 1872, le gouvernement du Canada a adopté une première loi protégeant les syndicats. L'agitation qui a suivi a fait passer la durée de la journée de travail de dix à neuf heures; puis la semaine de travail, de sept à cinq jours — en d'autres mots, les syndicats ont inventé la fin de semaine. La création de

l'assurance-chômage (qu'on appelle aujourd'hui assurance-emploi), en 1940, découle des manifestations houleuses et d'une longue grève de travailleurs. En 1960, suivant le décès de cinq travailleurs immigrants sur un chantier près de Toronto, les syndicats ont fait pression sur le gouvernement de l'Ontario pour qu'il adopte l'*Industrial Safety Act* (loi sur la sécurité industrielle), devenue le fondement des lois sur la santé et la sécurité au travail adoptées par toutes les provinces et territoires du Canada afin de protéger la main-d'œuvre sur les lieux de travail.

L'amélioration des congés fédéraux de maternité dans les années 1970 est le résultat des pressions syndicales, et ce sont aussi les syndicats qui, plus tard, ont négocié la création d'un congé de paternité rémunéré, puis d'un congé d'adoption. Bien que, dans la pratique, les syndicats ne soient pas tous des modèles d'équité, chaque convention collective signée au Canada contient aujourd'hui des clauses exécutoires qui protègent le personnel syndiqué des pratiques discriminatoires. Ainsi, les syndicats ont grandement contribué à l'avancement de l'équité et des droits de la personne.

Les syndicats continuent de s'employer à améliorer le sort de toutes les personnes sur le marché du travail, notamment en matière de la lutte contre la discrimination et le racisme, ainsi que de la prévention de la violence et du harcèlement genrés ou sexuels. Ces gains sont obtenus au fil des cycles continuels de négociation des conditions d'emploi, par des poursuites longues, complexes et coûteuses devant les tribunaux, ainsi que par des campagnes appelant la modification des attitudes ou l'adoption de politiques progressistes. Grâce à leurs systèmes de cotisation, aux négociations collectives, à l'arbitrage des griefs et à leurs mécanismes de mobilisation de la main-d'œuvre, les syndicats sont parmi les rares groupes qui ont la capacité organisationnelle et financière pour mener de telles actions. De ce fait, ils se doivent de jouer un rôle prépondérant dans les luttes pour l'équité, le respect des droits humains et la justice sociale. Les cas qu'ils règlent grâce aux moyens juridiques dont ils disposent (à savoir, les mécanismes de règlement des griefs et d'arbitrage) peuvent en outre contribuer à améliorer les droits de l'ensemble de la population. Voici des exemples récents de tels cas :

- 1999 — La décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Meiorin (Colombie-Britannique c. British Columbia Government Employees Union) établit une norme pour évaluer le respect des droits de la personne dans les pratiques d'embauche.

- 2004 — Les victoires successives de syndicats devant les conseils d'arbitrage et les tribunaux des droits de la personne tout au long des années 1990 débouchent sur l'adoption de lois autorisant le mariage entre personnes du même sexe.
- 2014 — Dans l'affaire Johnstone (Alliance de la fonction publique du Canada), la Cour d'appel fédérale confirme que les droits de la personne doivent être interprétés de manière large et libérale et que, en ce qui concerne la situation de famille, elle comprend l'obligation d'offrir des horaires de travail souples aux nouveaux parents.
- 2015 — La décision de l'arbitre dans l'affaire de l'Université Laurentienne et LUFA (Dr. X) élargit les responsabilités de l'employeur en matière de mesures de soutien. Elle précise que ce dernier ne peut pas imposer une norme de rendement stricte comme condition préalable à la mise en œuvre des mesures proposées (CAUT, 2019).

Qu'est-ce qu'une convention collective?

Une convention collective est un contrat écrit qui énonce les paramètres de la relation entre l'employeur et le syndicat et expose en détail les conditions de travail du personnel visé par ledit contrat. Une convention collective s'applique pour une période déterminée et établit notamment le salaire du groupe d'employées et d'employés visés par la convention, leurs conditions d'emploi, les congés auxquels ils ont droit et les procédures à utiliser dans des circonstances précises (par exemple, l'embauche, l'avancement, la discipline, les griefs et l'arbitrage). Elle énonce aussi d'autres droits et responsabilités de la partie patronale et de la partie syndicale. Une convention collective est un document public : chaque membre du syndicat signataire doit en recevoir une copie ou pouvoir la consulter. Elle doit être déposée auprès du ministre du Travail ou de la commission des relations de travail. Le public peut consulter toutes les conventions collectives du secteur public canadien; la plupart sont disponibles en ligne.

L'avantage d'une convention collective comparativement à un autre type de contrat de travail, c'est qu'elle est négociée par un syndicat au nom de l'ensemble de ses membres, caractéristique qui aide à contrebalancer le déséquilibre de pouvoir qui existe normalement entre l'employeur et les individus à son emploi. Les travailleuses et les travailleurs syndiqués n'ont pas à confronter seuls leur employeur pour demander une

amélioration de leurs conditions de travail : ils peuvent s'appuyer sur la force collective de leur syndicat pour négocier avec lui.

Une convention collective est un document juridique qui a préséance sur les politiques internes de l'employeur, y compris sur les politiques votées par le conseil d'administration d'un établissement d'enseignement postsecondaire. L'établissement de la préséance est plus complexe pour ce qui est des lois : en effet, les conditions négociées par un syndicat peuvent supplanter certaines normes légales (par exemple, les heures de travail); cependant, les lois gardent préséance dans d'autres domaines, notamment pour tout ce qui touche à la santé et à la sécurité au travail ou aux motifs illicites de discrimination, et la négociation collective ne pourra jamais se traduire par une réduction des droits de travailleuses ou travailleurs.

La convention collective est le produit de négociations collectives, qu'on appelle aussi négociations contractuelles. Elles sont menées par deux équipes, l'une représentant la partie syndicale et l'autre, la partie patronale. Chacune présente à l'autre les changements qu'elle souhaite apporter au contrat existant pour l'améliorer. Les parties ont souvent une vision très différente, pour ne pas dire contraire, des améliorations requises. Les négociations collectives sont un jeu de pouvoir. L'équipe qui négocie au nom du syndicat s'attache à faire pencher la balance du pouvoir en faveur du personnel. Elle recourt pour ce faire à des actions collectives, notamment la grève. La capacité du personnel de priver l'employeur de son travail, sans redouter un congédiement, est la principale façon dont les syndicats défient le pouvoir de l'employeur. Le personnel syndiqué ne pouvant pas être congédié quand il cesse son travail dans le contexte d'une grève, la valeur de son travail devient immédiatement visible; la tension qui s'ensuit pousse alors les deux parties à rechercher avec plus d'urgence un moyen de dénouer l'impasse dans leurs négociations ou de résoudre le différend à l'origine de la grève.

Pour y parvenir, il faut que le syndicat représente efficacement l'ensemble de ses membres et leur donne voix au chapitre; ses membres doivent contrôler le processus. Cela suppose l'adoption d'une stratégie fondée sur l'équité, l'inclusion et la participation démocratique. Le bureau syndical est élu par les membres; normalement, le même processus est utilisé pour constituer les différents comités. Un syndicat peut créer un comité sur tout enjeu d'intérêt pour ses membres, par exemple : la lutte au racisme, les pensions ou la justice sociale. Beaucoup de syndicats privilégient une structure institutionnelle souple ou

mobilisent les membres autour de thèmes ou d'enjeux précis (tels que l'action climatique ou l'équité). L'équipe de négociation d'un syndicat peut être élue parmi l'ensemble des membres ou constituée de membres qui participent déjà à la rédaction des offres syndicales, y compris aux recherches préalables. Les revendications reflètent normalement les priorités qui ressortent des assemblées générales et des réunions additionnelles tenues afin de solliciter les conseils et l'avis de membres aux prises avec des situations précises qu'on cherche à changer en modifiant le libellé de la convention collective — il peut s'agir autant d'apporter des améliorations dans le milieu de travail que de corriger les problèmes constatés. Le but est d'impliquer autant que possible les membres afin que les actions du syndicat soient représentatives de la volonté et de l'engagement fermes d'un effectif largement mobilisé.

Les négociations collectives, qui ont pour but d'arriver à une nouvelle convention collective, peuvent prendre du temps. Les nouvelles conditions négociées durant un cycle de négociation sont ajoutées au document existant et la nouvelle convention, signée par les deux parties : la partie syndicale et la partie patronale. Les deux doivent respecter les conditions énoncées dans la convention pendant toute la durée de son application (normalement deux à quatre ans). Au bout de quelques décennies, une convention deviendra un document long et complexe, pouvant compter des centaines des pages et comporter de nombreuses sections appelées « articles », reflétant l'évolution du travail, du contexte dans lequel il se fait et de la société elle-même. Pour le personnel syndiqué, les négociations régulières représentent un moyen nécessaire d'améliorer leur contrat de travail afin de corriger des problèmes ou remédier à des enjeux que la convention en vigueur ignore. Parfois, il faut une série de griefs pour révéler les lacunes d'une convention, c'est-à-dire l'existence de difficultés ou dangers dans le milieu de travail qui appellent des changements.

Comment les conventions collectives peuvent-elles aider à prévenir la violence sexuelle sur les campus?

Lutter contre le harcèlement et la violence sexuels signifie également contribuer à leur prévention. Mener des actions préventives pour lutter contre la violence sexuelle rend nos campus plus sécuritaires et permet d'offrir un cadre d'apprentissage et de travail favorisant le bien-être. Bien que l'employeur soit ultimement responsable de la sécurité au travail, ce que nous reconnaissons et soulignons, les syndicats peuvent contribuer aux efforts de

prévention et devraient le faire. Nous entendons par là qu'ils devraient aider à prévenir et contrer la violence et le harcèlement à caractère sexuel partout où ils se produisent, y compris à l'intérieur du syndicat.

La convention collective est un instrument puissant de prévention et d'intervention en matière de harcèlement et de violence sexuelle, car elle a préséance sur les politiques institutionnelles : un établissement d'enseignement ne peut pas en modifier les conditions de façon unilatérale. La politique d'un établissement concernant la violence sexuelle devrait d'ailleurs stipuler qu'en cas de divergence entre celle-ci et une convention collective, cette dernière prévaudra. Si l'employeur souhaite que les conventions collectives concordent avec la politique interne, il devra proposer des changements à chacune des sections locales du syndicat qui représentent son personnel, puis les négocier avec le syndicat. La convention signée par la suite pourra inclure la proposition originale de l'employeur telle quelle, mais le syndicat fera généralement une contre-proposition; à l'issue de pourparlers, les parties s'entendront sur des clauses provisoires qui devront ensuite être ratifiées par les membres du syndicat et le conseil d'administration avec les autres changements apportés à la convention collective.

Les procédures de grief et d'arbitrage (expliquées plus loin) rendent les clauses des conventions collectives exécutoires. Les conventions sont de ce fait des instruments utiles pour la prévention de la violence sexuelle. Voici les principaux éléments qui devraient y figurer à ce sujet : la reconnaissance du droit à un milieu de travail sécuritaire, le droit à des mesures d'adaptation pour garantir la sécurité de la personne survivante et lui permettre de composer avec les retombées traumatiques d'un incident à caractère sexuel, ainsi qu'un congé pour les personnes touchées par un tel incident (par exemple, un congé pour les victimes de traumatisme). Ces éléments sont survolés plus en détails ci-dessous.

Le Syndicat canadien de la fonction publique a créé un aide-mémoire pour améliorer les clauses des conventions qui ont trait à la prévention de la violence sexuelle. L'encadré qui suit liste ce qui devrait selon lui figurer dans une convention.

« Un solide énoncé qui définit clairement le but, les objectifs, les responsabilités et la portée de la clause :

- Solide déclaration **d'engagement** à l'égard de la prévention de la violence et de la violence sexuelle au travail, incluant un engagement à soutenir les survivantes et les survivants de violence sexuelle.
- **But** et objectifs de la clause.
- **Définition** de la violence sexuelle en milieu de travail, avec exemples.
- Définition du **consentement.**
- **Rôles et responsabilités** de l'employeur, du syndicat et des travailleuses et travailleurs.
- **Portée** de la clause et application — p.ex. un article pour tous les lieux de travail exploités par l'employeur ou différents articles spécifiques à différents lieux de travail.
- **Engagement déclaré à l'égard des survivantes et des survivants** en tant que participants actifs et leaders dans le processus, et déclaration claire sur les limites de cet engagement, le cas échéant.
- Engagement ferme à **combattre la stigmatisation** qui entoure la violence sexuelle au travail.
- Une politique de tolérance zéro et une **liste de procédures** pour aider à prévenir les incidents de violence sexuelle au travail. » (Syndicat canadien de la fonction publique, 2018)

Le Syndicat canadien de la fonction publique recommande aussi de réfléchir aux caractéristiques du milieu de travail susceptibles de contribuer à créer des situations propices à la violence ou au harcèlement à caractère sexuel. Par exemple, le personnel temporaire, occasionnel ou à temps partiel peut hésiter à porter les situations dangereuses à l'attention de la direction de peur qu'on le renvoie ou qu'on lui inflige des mesures disciplinaires; les mêmes raisons peuvent lui faire tolérer des comportements inacceptables dans le milieu de travail. Ces postes précaires sont de surcroît souvent occupés par des personnes déjà plus vulnérables que les autres à la violence sexuelle à

cause d'autres facteurs, notamment : leur sexe, leur identité de genre, leur appartenace ethnoculturelle, leur âge, leur handicap, leur statut d'immigration ou leur arrivée récente au pays. Les syndicats peuvent aider à améliorer les conditions de travail de la main-d'œuvre vulnérable en incluant dans les conventions des clauses qui stipulent des niveaux de dotation minimums, créent un mécanisme pour la conversion des postes temporaires ou occasionnels en postes à temps plein et freinent la sous-traitance. Ces mesures pour améliorer la sécurité d'emploi contribuent à créer des milieux de travail plus sécuritaires. Les syndicats peuvent aussi participer à des coalitions qui font campagne contre les compressions budgétaires, la privatisation, la sous-traitance et la précarité dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Ils peuvent enfin tenter de faire inclure dans leurs conventions collectives des clauses qui interdisent les représailles contre les employées ou employés qui déposent des plaintes pour violence ou harcèlement à caractère sexuel.

Un portrait syndical de l'enseignement supérieur

Les campus canadiens sont des milieux fortement syndiqués. On associe surtout le syndicalisme à l'industrie manufacturière et au domaine de la santé, pourtant, la grande majorité des personnes qui travaillent dans les universités et collèges canadiens sont syndiquées; différents syndicats les représentent selon qu'elles enseignent ou assurent la prestation d'autres services (restauration, administration, entretien et gestion des installations, etc.).

Environ 75 % des effectifs enseignants sont syndiqués au Canada. En général, on compte au moins trois sections locales sur un campus, chacune représentant un segment différent du personnel : une pour le corps professoral, une pour les fonctions de soutien à l'enseignement et une pour la main-d'œuvre étudiante. Beaucoup de campus en comptent davantage. Des syndicats différents peuvent représenter les effectifs à temps plein et les effectifs à temps partiel (personnel contractuel), la main-d'œuvre étudiante des cycles supérieurs et le personnel de secteurs spécifiques, tels que l'administration, les métiers et l'entretien. Le personnel des services externalisés (restauration, sécurité, entretien ou autres, lorsqu'il y a lieu) peut aussi être syndiqué. Enfin, il faut considérer les associations professionnelles auxquelles peuvent appartenir les cadres, associations qui remplissent des fonctions semblables à celles des syndicats.

À titre d'exemple, considérons l'Université de Toronto. Au moins 27 conventions distinctes sont en vigueur sur ses campus, où sont actuellement présents 11 syndicats et associations professionnelles :

- Syndicat canadien de la fonction publique (5 sections locales et 10 conventions collectives);
- *United Steelworkers* (1 section locale et 2 conventions collectives);
- Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (2 sections locales);
- Fraternité internationale des ouvriers en électricité (1 section locale et 3 conventions collectives);
- *Carpenters & Allied Workers;*
- Alliance internationale des employés de la scène et des projectionnistes des États-Unis et du Canada;
- Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada;
- Association internationale des travailleurs du métal en feuilles;
- Association des professeurs et professeures (représente le personnel enseignant à temps plein et les bibliothécaires);
- Unifor (une section représente du personnel de l'université et une seconde représente le personnel de Chartwell travaillant sur le campus Mississauga);
- *UNITE HERE* (représente le personnel d'Aramark travaillant sur le campus Scarborough).

Le site web de votre établissement a probablement une page consacrée aux associations professionnelles et syndicales dans la section dédiée aux ressources humaines. Vous y trouverez l'information nécessaire pour déterminer quels syndicats et associations professionnelles sont présents sur votre campus. Normalement, toutes les conventions collectives signées par l'établissement en sa qualité d'employeur y figureront et pourront y être consultées (sinon, on pourra y accéder à partir du site). Vous n'y trouverez pas les conventions collectives qui visent les services externalisés (c'est souvent le cas des services

de restauration et d'entretien), mais vous pourriez y avoir accès au moyen des bases de données provinciales sur les conventions collectives.

Sur la plupart des campus, on trouve aussi une ou plusieurs associations étudiantes. La population étudiante du premier cycle a généralement un syndicat distinct de la population des cycles supérieurs. Le conseil exécutif des associations étudiantes est élu par les membres afin de les représenter dans différents dossiers d'intérêt, dont les politiques de l'établissement. Comme les autres syndicats, les associations étudiantes perçoivent des cotisations de leurs membres — la population étudiante — et elles leur offrent un éventail de services, par exemple : assurance maladie, assurance dentaire, organisation de clubs, activités sociales, exploitation de bars ou restaurants étudiants, journal et radio. Les associations étudiantes peuvent aussi défendre les intérêts de membres qui font face à des mesures disciplinaires, à un appel ou à d'autres procédures.

Différentiel de pouvoir entre différents effectifs sur les campus

Parmi les membres du personnel d'un établissement, il y en a qui jouissent d'un pouvoir et de privilèges plus importants que les autres. Les individus n'ont pas tous droit au même degré de protection. Non seulement ce différentiel crée des conditions favorables à la violence et au harcèlement à caractère sexuel sur un campus, mais il peut aussi nuire à leur dévoilement (déclaration) quand ils surviennent.

Les campus sont des milieux de travail très hiérarchisés. Au sommet, on trouve l'administration centrale et la direction (présidence ou rectorat, vice-rectorat, doyennat, vice-doyennat). Les titulaires de ces postes ne font partie d'aucun syndicat — ce sont des « postes exclus », c'est-à-dire auxquels les conventions collectives ne s'appliquent pas. Ces personnes ont le pouvoir d'embaucher, de congédier et d'imposer des mesures disciplinaires; tandis que les membres d'un syndicat sont des pairs et n'exercent généralement pas de tels pouvoirs sur d'autres à l'intérieur de leur syndicat.

Les membres du corps professoral qui ont la permanence viennent ensuite dans la hiérarchie universitaire et se situent au sommet de la pyramide du personnel syndiqué. Bien qu'inférieur à celui de la direction, leur pouvoir dépasse celui des autres personnes enseignant sur un campus, notamment les chargées ou chargés de cours. En effet, la permanence protège ces individus contre un renvoi non motivé, ce qui leur confère une plus grande liberté universitaire. Les professeures permanentes et les professeurs

permanents peuvent de surcroît occuper pendant un temps des fonctions de direction, notamment comme doyen ou doyenne. Pendant la durée de ces fonctions, leur poste est exclu de leur unité de négociation. Même parmi le corps professoral permanent, il peut exister un différentiel de pouvoir selon le type de nomination, le rang, l'ancienneté, le financement, le prestige et la réputation individuelle. Un établissement risque d'avoir des réticences à entreprendre une procédure d'enquête ou de discipline contre une professeure ou un professeur dont les travaux sont financés par l'industrie ou un don majeur d'un individu fortuné, qui occupe des fonctions prestigieuses à l'extérieur ou, encore, qui possède un savoir-faire très prisé.

Comparativement, le reste du personnel enseignant — personnes chargées de cours à temps partiel ou à forfait, auxiliaires ou titulaires d'un poste menant à la permanence — jouit d'un pouvoir limité, a peu ou pas de sécurité d'emploi et est plus susceptible de voir ses droits enfreints. Sans permanence, ce personnel est vulnérable à tous les types de plaintes, notamment aux plaintes pour inconduite à caractère sexuel. En théorie, avec ou sans permanence, les membres du personnel enseignant ont, toutes et tous, les mêmes droits lorsqu'une plainte pour violence ou harcèlement à caractère sexuel est déposée contre eux, y compris le droit à l'équité procédurale; dans la pratique, ce n'est toutefois pas toujours le cas. Par exemple, plutôt que de mener une enquête en bonne et due forme, l'établissement pourrait simplement choisir de ne pas renouveler le contrat d'un ou une chargée de cours ayant été l'objet d'une plainte. Inversement, si cette personne est victime de violence et porte plainte, on risque de lui accoler l'étiquette de fauteuse de troubles avec aussi pour conséquence la fin des contrats. Malheureusement, le ratio des postes non permanents augmente par rapport aux permanents, et on assiste à une précarisation de l'enseignement dans les établissements postsecondaires.

Les individus qui n'enseignent pas ou n'occupent pas un emploi de nature académique viennent ensuite dans la hiérarchie. Ils n'ont pas le prestige du personnel enseignant et sont considérés comme moins importants pour la mission de l'établissement, et ce, bien qu'ils soient essentiels à la recherche, à l'enseignement et au bon fonctionnement du campus. Il peut s'agir de personnel permanent qui travaille à temps plein et jouit d'importants avantages sociaux. Cependant, les établissements d'enseignement postsecondaire sont de plus en plus nombreux à privilégier des nominations temporaires ou d'une durée déterminée, voire à utiliser du personnel occasionnel pour remplir ce type

de fonctions, ce qui entraîne une précarisation accrue de ces postes. Comme le personnel enseignant à contrat, les personnes qui occupent ces emplois précaires courent le risque que l'employeur décide tout simplement de ne pas renouveler leur contrat une fois celui-ci arrivé à échéance, décision équivalant à un déni de justice ou d'équité procédurale.

Tout au bas de la hiérarchie en matière de pouvoir, il y a le personnel des services externalisés, qui accomplit un travail pour un autre employeur sur le campus. Les établissements considèrent généralement que ce personnel ne fait pas partie de la communauté du campus et se dégagent de toute responsabilité en ce qui a trait à ses conditions d'emploi. Quand une université ou un collège change de fournisseur périodiquement, après quelques années seulement, l'employeur de ce personnel change aussi. Cela peut avoir une incidence sur l'accréditation de son syndicat et, si celui-ci n'est plus reconnu, le personnel risque de soudainement perdre la rémunération, les avantages sociaux et l'ancienneté qu'il leur garantissait. Il peut être difficile de suivre les changements d'employeurs au fil des contrats. Pareil contexte de travail tend à entraîner une précarisation des emplois qui sont souvent à temps partiel et n'offrent aucune sécurité d'emploi. Qui au final est responsable de la sécurité du personnel de tiers embauchés pour offrir des services sur un campus? La question n'a pas été adéquatement étudiée, et il y a là un vide qui demande à être comblé afin d'éliminer les vulnérabilités que l'externalisation crée pour cette main-d'œuvre.

Beaucoup de membres de la population étudiante travaillent aussi sur le campus — comme auxiliaires d'enseignement ou de recherche, ou dans d'autres fonctions — et bénéficient de la représentation par un syndicat. Ces travailleuses et travailleurs peuvent toutefois être désavantagés à cause de la nature de leur travail, qui est généralement temporaire et à temps partiel. On peut avoir à leur égard des attentes déraisonnables parce qu'on voit leur travail comme une expérience d'apprentissage ou de perfectionnement. Ils peuvent se sentir contraints de taire une inconduite si la partie mise en cause est susceptible de pouvoir influencer le cours de leurs études ou leur avenir professionnel. En outre, il y a souvent un fort roulement au bureau des syndicats représentant ce personnel, à cause de la précarité des emplois eux-mêmes, et de ce fait les membres ne bénéficient pas nécessairement d'un soutien comparable à celui offert par les unités de négociation disposant de ressources plus importantes.

À titre d'exemple, voici comment était réparti le personnel à l'Université York en 2021 (York University, 2021) :

- Personnel non enseignant à temps plein — 3 132 personnes
- Auxiliaires d'enseignements : 2 163 personnes
- Personnel enseignant à contrat: 1 917 personnes
- Personnel enseignant régulier : 1 707 personnes

Ces chiffres excluent le personnel à temps partiel, constitué souvent d'étudiantes et d'étudiants. Fait qui peut étonner, la main-d'œuvre étudiante compte pour 30 % à 40 % du personnel sur la plupart des campus canadiens.

Chevauchement des rôles

Les campus sont des milieux densément organisés où il n'est pas rare qu'une étudiante ou un étudiant travaille aussi pour l'établissement. D'autres membres du personnel peuvent appartenir en même temps à deux syndicats s'ils cumulent plusieurs fonctions à temps partiel : par exemple, une bibliotechnicienne à temps partiel pourrait compléter son horaire en travaillant à l'entretien, aux installations fixes ou à la restauration sur le campus. Il est important de réaliser la fluidité des rôles, des responsabilités et du pouvoir sur les campus, car ce sont là des dimensions importantes dans les cas de violence sexuelle.

Par exemple, une enseignante à temps partiel pourrait travailler sous la supervision d'un professeur dans un département et faire des études postdoctorales sous la supervision d'une professeure dans un département différent. Un étudiant qui est auxiliaire d'enseignement pourrait aussi travailler aux services de restauration du campus ou dans un autre secteur sous la supervision d'une étudiante qui suit un des cours pour lesquels il agit à titre d'auxiliaire d'enseignement.

Il ne faut pas tenir pour acquis que le personnel, le corps enseignant et la population étudiante vont être en mesure de démêler quels sont leurs droits en matière de procédures ou comment les différentes procédures qui les concernent sont censées interagir (ou pas). Cela peut même s'avérer difficile pour ceux et celles qui ont la responsabilité d'administrer les politiques internes. Idéalement, un établissement devrait créer de la documentation expliquant comment diverses politiques s'appliquent dans telles ou telles circonstances. Cette documentation pourra être mise à la disposition de toute

personne qui dévoile un incident de violence sexuelle, accueille un tel dévoilement ou intervient à titre de personne-ressource ou de prestataire de services auprès d'individus engagés dans une procédure qui se rapporte à de la violence sexuelle. Elle devrait tenir compte de la fluidité des rôles et des recoupements entre les identités professionnelles, ainsi que des déséquilibres de pouvoir susmentionnés au sein des syndicats. Elle devrait notamment couvrir les scénarios suivants :

- Plainte d'une ou un membre de la population étudiante contre un employé ou une employée syndiquée de l'établissement;
- Plainte d'un ou une employée syndiquée de l'établissement contre un ou une employée membre du même syndicat;
- Plainte d'un ou une employée syndiquée de l'établissement contre un ou une collègue membre d'un syndicat différent;
- Plainte dont une des parties est membre de deux syndicats différents sur le campus;
- Plainte d'un ou une employée syndiquée de l'établissement contre un ou une employée qui n'est pas syndiquée ou, encore, contre une ou un membre du public de passage sur le campus.

Il est aussi important de veiller à ce que l'information soit rédigée en langage clair et simple, et disponible en format accessible. Le jargon juridique constitue pour plusieurs un obstacle.

Partie 2 : Agir quand la violence sexuelle survient sur un campus

Dans cette partie, nous abordons ce que l'employeur — l'établissement d'enseignement postsecondaire — doit ou devrait faire en cas de violence ou de harcèlement à caractère sexuel : ses obligations juridiques, les pratiques exemplaires quand du personnel syndiqué est impliqué ou qu'il a lieu d'inclure les syndicats, ainsi que son rôle en matière de prévention et d'éducation.

Nous abordons également le rôle que les syndicats peuvent jouer dans la lutte contre la violence sexuelle et sa prévention sur les campus, compte tenu des recours dont jouissent leurs membres et de l'apport qu'ils sont à même de faire aux efforts éducatifs et préventifs.

Obligation de l'employeur

Un employeur a l'obligation d'offrir à son personnel un milieu de travail sécuritaire, exempt de violence et de harcèlement. Cette obligation découle des lois en matière de santé et de sécurité au travail. Dans la pratique, cela signifie qu'un employeur doit « [p]rendre toutes les précautions raisonnables pour que le lieu de travail soit sécuritaire » (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, s. d.). La violence et le harcèlement à caractère sexuel sur un campus constituent un danger pour la santé et la sécurité du personnel, et l'employeur doit corriger ce danger. L'obligation de l'employeur découle aussi des lois concernant les droits de la personne, lois qui interdisent la discrimination et le harcèlement sexuel ou genré dans un contexte professionnel. Bref, c'est la responsabilité d'un établissement de prévenir la violence et le harcèlement à caractère sexuel en milieu de travail, ainsi que d'intervenir rapidement en prenant des mesures appropriées quand ils surviennent.

L'employeur peut intervenir quand une personne survivante (ou, encore, son ou sa déléguée syndicale) déclare un incident à son ou sa superviseure ou à un comité syndical-patronal de santé et de sécurité au travail. Un rapport d'incident peut aussi venir d'autres membres de l'effectif (en vertu de la législation, toutes et tous ont le devoir de signaler les dangers présents dans le milieu de travail) ou d'une personne qui remplit des fonctions de supervision ou de gestion dans l'organisation. Des rapports indirects ou des rumeurs dans le milieu de travail peuvent aussi mener à une intervention, puisque les lois

exigent des employeurs qu'ils prennent des mesures proportionnelles et appropriées même en l'absence d'une plainte officielle. De fait, un employeur peut être tenu légalement responsable s'il prétend qu'il n'était pas au courant d'un problème, mais qu'on établit qu'il aurait raisonnablement dû être au courant compte tenu des circonstances, par exemple s'il a ignoré des signes avant-coureurs.

Dans une approche traumavertie, on tâche normalement de préserver autant que possible le pouvoir de décision de la personne survivante. Cependant, dans certaines circonstances, la loi oblige les employeurs à agir sans égard aux souhaits de cette dernière, notamment si la sécurité collective est à risque.

Dans certaines provinces, les lois en matière de santé et de sécurité au travail exigent que l'employeur mène une enquête. À la demande de la personne survivante, une autre procédure peut être utilisée, sans pour autant libérer l'employeur de son obligation de mener une enquête sur la sécurité du milieu de travail.

L'obligation de l'employeur envers la sécurité de son personnel et du milieu de travail s'étend aux personnes à l'extérieur de l'organisation susceptibles de poser un danger. Par exemple, il a l'obligation de protéger son personnel contre la violence de partenaires intimes pendant que celui-ci se trouve sur le lieu de travail. Les correctifs pris dans ce but pourraient inclure le verrouillage des portes, le déplacement d'une ou un membre de l'effectif dans un espace lui offrant une plus grande sécurité, la création d'un système de compagnonnage, un contrôle périodique du bien-être d'une personne ou son accompagnement à l'entrée et à sa sortie d'un immeuble.

Selon l'identité de la personne survivante et de l'individu ayant commis la violence ou le harcèlement, l'employeur peut aussi avoir l'obligation d'informer la police (notamment en cas de violence contre une personne mineure) ou un ordre professionnel.

Pratique exemplaire

Malgré ses obligations légales, un employeur peut quand même veiller à ce que ses interventions soient traumaverties, notamment en ayant soin d'expliquer clairement ces obligations dans sa politique en matière de violence et de harcèlement à caractère sexuel, sa politique sur la violence et le harcèlement sexuels au travail ou, s'il y a lieu, ses conventions collectives. Il est aussi important de bien renseigner les personnes survivantes

sur les procédures, les issues possibles, les échéanciers et tout changement ou développement.

Obligations des syndicats

Les syndicats ont eux aussi un rôle à jouer dans les interventions et les mesures de prévention relatives à la violence et au harcèlement à caractère sexuel sur les campus. Les obligations légales d'un syndicat sont énoncées dans sa convention collective et incluent généralement : négocier avec l'employeur des clauses qui protègent et soutiennent ses membres, aider ses membres à revendiquer et faire respecter leurs droits tels qu'ils sont énoncés dans la convention collective et dans les lois, soutenir les membres ayant besoin qu'on apporte des modifications au lieu de travail, ainsi que représenter les membres aux prises avec une procédure disciplinaire ou risquant des sanctions ou un congédiement. Éventuellement, il peut aussi apporter à ses membres un soutien qui dépasse largement ses obligations légales.

Par exemple, un syndicat peut veiller à inclure dans sa convention collective des mesures de soutien pour ses membres qui subissent de la violence et du harcèlement à caractère sexuel au travail. Il peut aussi user de son influence pour garantir que l'employeur respecte son obligation d'offrir un lieu de travail sécuritaire aux termes des lois concernant la santé et la sécurité au travail et les droits de la personne, et déposer des griefs quand l'employeur y manque.

Un syndicat peut également veiller à ce que ses membres reçoivent la formation nécessaire pour prévenir la violence et le harcèlement à caractère sexuel et intervenir quand il y a lieu. Cela peut se traduire par une exigence que l'employeur outille et soutienne les membres de son effectif qui doivent composer avec de telles situations, conformément aux dispositions de sa convention collective, des lois pertinentes et des politiques internes de l'établissement.

Les syndicats soutiennent ceux et celles qui, parmi leurs membres, sont aux prises avec de la violence ou du harcèlement à caractère sexuel, que ce soit à titre de parties plaignantes ou de parties mises en cause. En vertu des lois en matière de relations de travail, les syndicats ont l'obligation de représenter l'ensemble de leurs membres sans parti pris, sans bloquer l'adoption de mesures disciplinaires contre les personnes mises en cause et sans minimiser les comportements répréhensibles. Le soutien apporté dans ces circonstances a

plutôt pour but de garantir que toutes et tous bénéficient d'une représentation équitable, qu'il n'y a pas de vice de procédure et que les mesures disciplinaires ne sont pas disproportionnées.

Il peut arriver qu'un même syndicat représente la partie plaignante et la partie mise en cause dans une plainte ou un grief. Dans ces cas, il est impératif qu'une personne différente soit désignée pour représenter chacune des parties afin d'éviter tout conflit d'intérêts réel ou perçu dans la représentation. Il ne doit y avoir aucune communication entre ces personnes pour toute la durée de la procédure. Les syndicats devraient aussi prévoir des mécanismes pour garantir que l'information et les communications relatives aux deux parties restent bien séparées, afin de préserver la confidentialité de chacune.

Advenant qu'il soit nécessaire d'apporter des modifications au milieu de travail pour garantir la sécurité d'une partie ou éliminer des obstacles à sa participation dans le milieu de travail, l'employeur devrait inclure le syndicat dans la discussion de ces modifications ou des mesures provisoires à adopter. Quant à lui, le syndicat veillera à ce que l'on tienne compte dans la mesure du possible des besoins de la personne survivante, afin que celle-ci ne perçoive pas les mesures provisoires comme un châtiment. Par exemple, si la personne survivante souhaite éviter les contacts avec la partie mise en cause, on devrait lui donner le choix entre changer elle-même de bureau, de quart de travail ou de tâches, ou bien faire changer la partie mise en cause.

Cependant, il ne faut pas oublier que si la partie mise en cause est un ou une employée syndiquée, elle aura aussi des droits en vertu de la convention collective et de la loi. L'employeur pourrait avoir à prendre en considération des intérêts concurrents. Il sera alors d'autant plus important que le syndicat désigne des personnes différentes pour représenter la partie plaignante et la partie mise en cause en attendant qu'on décide des mesures provisoires. Comme il pourrait être nécessaire de modifier celles-ci à mesure que la situation évolue, le syndicat devrait contacter périodiquement ses membres pour vérifier que les modifications apportées au milieu de travail conviennent toujours et produisent les effets voulus.

Procédures institutionnelles et externes de plainte

I huit procédures distinctes pour le traitement des plaintes en matière de violence ou de harcèlement à caractère sexuel.

Procédures internes

- Procédure administrative décrite dans la politique de l'établissement en matière de violence sexuelle;
- Interventions informelles, par exemple la formation ou la justice réparatrice;
- Enquête en matière de santé et de sécurité au travail;
- Procédure de grief et d'arbitrage.

Procédures externes

- Plainte auprès d'un ordre professionnel;
- Procédure de plainte en matière de droits de la personne;
- Procédure de plainte en vertu des politiques internes d'un syndicat;
- Poursuites au criminel ou au civil.

Nous explorons ces procédures internes et externes en détails ci-dessous, à l'exception des poursuites au criminel ou au civil, lesquelles dépassent la portée du présent document.

Les recours disponibles dépendent de l'identité des parties et du lieu de l'incident. La disponibilité de certaines procédures dépend aussi des lois en vigueur dans votre province ou territoire (lois concernant la santé et la sécurité au travail et les droits de la personne) et de la politique de votre établissement en matière de violence sexuelle. Certaines procédures peuvent être concomitantes, mais la politique de votre établissement peut exiger que l'une soit suspendue pendant qu'une autre suit son cours. Une telle exigence vise normalement deux objectifs : d'abord, protéger les parties des risques associés aux procédures concomitantes (par exemple, la participation d'un individu aux entrevues menées par son établissement dans le contexte d'une procédure de plainte interne pourrait compromettre son droit au silence dans une procédure criminelle); ensuite, éviter des incohérences dans l'issue des procédures. Bref, si une personne souhaite engager plusieurs procédures, il est probable que celles-ci se déroulent de manière séquentielle plutôt que simultanément. Par exemple, un grief pourrait être déposé à la suite de l'enquête d'un établissement si on juge l'issue de l'enquête insatisfaisante; ou, encore une personne survivante pourrait dans un premier temps choisir une intervention informelle,

puis découvrir qu'elle ne convient pas et déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne.

Procédures institutionnelles de plainte

1. Politiques institutionnelles

Cinq provinces obligent les établissements d'enseignement postsecondaire à se doter d'une politique distincte concernant la violence sexuelle. Ailleurs au pays, les universités et les collèges ont commencé à adopter et implanter cette pratique. En général, une telle politique stipule comment les plaintes pour violence sexuelle sont traitées au sein de l'établissement. Elles détaillent notamment les étapes du processus — enquête, décision et sanctions. Elles précisent également l'approche de l'établissement en matière d'éducation et de prévention.

Normalement, la procédure s'enclenche quand une personne dépose une plainte officielle pour violence ou harcèlement à caractère sexuel. Ensuite, on procède à une évaluation des risques et on met en place des mesures provisoires pour garantir la sécurité des parties et du campus tout en préservant l'intégrité de l'enquête. Les mesures provisoires peuvent inclure notamment des espaces de travail ou d'apprentissage séparés ou isolés. Elles doivent être équitables et proportionnelles, et peuvent faire l'objet de griefs si elles contreviennent aux dispositions d'une convention collective.

L'enquête en bonne et due forme commence ensuite. La personne désignée pour enquêter peut venir de l'extérieur ou faire partie du personnel de l'établissement; idéalement, elle devrait être formée aux pratiques traumaverties. Son rôle consiste à recueillir des éléments de preuve afin de pouvoir déterminer, selon la probabilité, si la politique de l'établissement a été enfreinte ou non. À partir de ce constat, on décide alors des sanctions, s'il y a lieu. La gamme des sanctions possibles inclut : la participation obligatoire à des ateliers de formation, une lettre d'avertissement, la suspension, l'expulsion ou, dans le cas d'un ou une employée, le renvoi.

La politique précise aussi le déroulement de la procédure d'appel après une enquête interne et indique notamment qui peut en appeler de la décision rendue, quels sont les motifs admissibles d'appel et si on autorise ou non l'audition de nouvelles preuves. Dans les cas qui impliquent du personnel syndiqué, la politique d'un établissement peut exiger

l'utilisation de la procédure de grief et d'arbitrage comme voie de recours après le rendu d'une décision.

Pratiques exemplaires pour les employeurs

La qualité des politiques varie considérablement d'un établissement à l'autre en ce qui a trait au personnel et à leurs droits. Certaines excluent même les membres du personnel. Nous recommandons aux établissements d'intégrer les pratiques exemplaires ci-dessous à leur politique pour bien protéger et soutenir leur personnel.

Portée de la politique

La politique d'un établissement en matière de violence sexuelle ne devrait pas s'appliquer uniquement aux effectifs étudiants, mais à l'ensemble des personnes qui fréquentent son campus, y compris le personnel de l'établissement, celui des entreprises sous-traitantes, les visiteurs et visiteuses, ainsi que les anciennes étudiantes et les anciens étudiants. Restreindre l'application de la politique aux effectifs étudiants, c'est nier la complexité des identités des gens formant la communauté d'une université ou d'un collège. Par exemple, la personne qui étudie et travaille en même temps sur un campus aura plus de difficulté à obtenir des mesures de protection et de soutien ou des modifications à son milieu de travail si la politique ne permet pas de considérer en même temps ces deux identités.

Dans une approche d'intervention traumavertie, on devrait permettre à la personne survivante de choisir elle-même la procédure la mieux adaptée à ses besoins et à son vécu, plutôt que de limiter ses options et de la forcer à emprunter une voie prédéterminée.

Enfin, la politique devrait s'appliquer dans tous les lieux où la communauté universitaire ou collégiale travaille ou étudie, pas seulement sur le campus. Idéalement, elle devrait s'appliquer à tout incident qui a des répercussions sur le travail ou l'apprentissage des membres de cette communauté ayant subi de la violence sexuelle. Malgré les difficultés qui peuvent en découler, il est aussi important d'établir si les dispositions de la politique s'appliquent aux environnements numériques de travail et d'apprentissage, surtout à la lumière de la récente migration vers le numérique ainsi que de la tendance à l'hybridation du travail et des études.

Dévoilements et plaintes

Les membres de la population étudiante qui sont victimes de violence ou de harcèlement à caractère sexuel préfèrent souvent le dévoiler à une personne connue — qui les soutient ou leur enseigne au quotidien. Toutefois, un établissement ne peut pas tenir pour acquis qu'une telle personne sait nécessairement ce qu'il convient de faire dans ces circonstances. Pour garder « toutes les portes ouvertes » tout en garantissant une intervention traumavertie, les universités et les collèges doivent veiller à ce que leur politique indique clairement au personnel administratif, au personnel enseignant et aux membres de la population étudiante quoi faire advenant qu'on leur fasse part d'un incident de violence sexuelle. C'est-à-dire que la politique devrait préciser vers quel bureau ou responsable aiguiller la personne qui fait un dévoilement, de même que les renseignements à communiquer à cette personne concernant ses options, la confidentialité, ainsi que les circonstances pouvant obliger celui ou celle recevant son dévoilement à briser la confidentialité pour faire un signalement aux autorités. L'obligation de signalement est un sujet complexe, sur lequel nous recommandons fortement d'obtenir un avis juridique.

Compte tenu des obstacles que rencontrent bon nombre des personnes survivantes qui envisagent un dévoilement, certains syndicats étudiants croient qu'il faudrait permettre les plaintes anonymes et les dévoilements par une tierce partie : ils y voient en effet un outil déterminant pour la sécurité des campus comme des personnes survivantes elles-mêmes. Ces dévoilements peuvent mener à une évaluation des risques présents sur un campus et éventuellement déboucher sur des changements structurels (politique, pratique ou environnement physique). Ils peuvent aussi aider à mettre en lumière des tendances importantes dans les comportements. Dans certains cas, l'existence de tels dévoilements ou plaintes peut donner à la personne survivante le courage de déposer une plainte officielle. Certains syndicats ont toutefois des politiques et conventions qui n'autorisent pas les établissements à mener une enquête ou à imposer des mesures sur la base de renseignements ou de plaintes anonymes.

Les plaintes anonymes et les dévoilements par une tierce partie créent des obstacles à l'équité procédurale pour la partie mise en cause. On ne peut pas les traiter de la même manière que le dévoilement qui vient directement de la personne ayant subi la violence sexuelle. En effet, selon le principe d'équité procédurale, la partie mise en cause doit savoir de quoi on l'accuse et doit pouvoir répondre aux accusations formulées contre elle — ce

qu'elle ne peut faire si une partie de l'information est omise. On ne devrait jamais imposer de mesures disciplinaires à la suite d'une plainte anonyme ou d'un dévoilement par une tierce partie, puisqu'il est particulièrement important de garantir l'équité procédurale dans ces cas. La politique d'un établissement devrait clairement énoncer les attentes en la matière.

Évaluation des risques et mesures provisoires

Normalement, l'établissement qui recueille un dévoilement ou une plainte de violence sexuelle procédera à une évaluation des risques pour déterminer les mesures à prendre, s'il y a lieu, afin de garantir la sécurité du campus. Pour que cette évaluation soit complète, il doit veiller à y inclure le personnel et les lieux de travail puisque, à titre d'employeur, il a l'obligation d'offrir un lieu de travail sécuritaire à son personnel et d'agir quand on l'informe de la présence de dangers dans le milieu de travail.

Pour garantir la sécurité de la personne survivante et du campus, l'établissement pourrait devoir mettre en œuvre des mesures provisoires. Ces mesures viendront s'ajouter au soutien qu'il dispensera à cette personne en sa qualité de membre de la population étudiante ou du personnel. Il veillera à ce que les mesures provisoires imposées à la partie mise en cause soient le moins intrusives possible, proportionnelles à la gravité de l'inconduite alléguée et, s'il y a lieu (c'est-à-dire si la partie est un ou une employée syndiquée), conformes à la convention collective en vigueur. Les mesures provisoires ne sont pas de nature disciplinaire, ce dont les parties doivent être bien informées.

Dans les cas où la personne survivante travaille et étudie sur le campus, il faut tenir compte à la fois de sa vie étudiante et de sa vie professionnelle dans la conception des mesures provisoires devant garantir sa sécurité. Ces mesures pourraient ainsi inclure une ordonnance de non-communication au travail, changer la partie plaignante ou la partie mise en cause de quart de travail ou de poste, voire suspendre la partie mise en cause avec rémunération.

Comme leur nom le suggère, les mesures provisoires sont de courte durée et devraient être adaptées aux circonstances. Lorsque ces dernières changent, les parties devraient pouvoir demander une modification des mesures avec le soutien de leur syndicat. Les établissements devraient d'ailleurs revoir périodiquement les mesures pour vérifier si elles demeurent nécessaires et produisent les effets voulus.

Soutien

Les répercussions de la violence et du harcèlement à caractère sexuel ne sont pas limitées à la personne survivante et à celle mise en cause. Elles peuvent aussi s'étendre aux individus qui en ont été témoins, qui sont intervenus auprès de la personne survivante ou qui ont offert soutien et services. Les membres de la communauté universitaire ou collégiale devraient, toutes et tous, pouvoir obtenir du soutien au besoin, ce qui peut comprendre : de l'aide psychosociale traumavertie, des soins médicaux, des mesures de soutien académique ou des modifications du milieu de travail, ainsi qu'un accompagnement respectueux de leur culture, par exemple l'accompagnement par une ou un sage autochtone.

Les gens qui reçoivent les dévoilements ou les plaintes, qui enquêtent ou qui soutiennent les personnes touchées par la violence et le harcèlement à caractère sexuel accomplissent un travail difficile, qui leur occasionne souvent des traumatismes vicariants ou indirects. Les établissements devraient reconnaître la charge émotionnelle qu'ils portent et leur donner accès à des mesures de soutien appropriées afin de promouvoir leur bien-être et protéger leur santé mentale. Pour les mêmes raisons, ils devraient aussi garantir que ces gens sont en nombre suffisant pour supporter la charge de travail et occupent des postes permanents à temps plein.

À titre d'employeur, les établissements devraient aussi accepter de négocier avec les syndicats des mesures de soutien pour le personnel qui subit des traumatismes vicariants ou indirects. Ces mesures pourraient inclure, par exemple, un congé à la suite d'un incident critique et l'accès à une aide psychosociale.

Confidentialité

Il est important de protéger la confidentialité des deux parties à toutes les étapes de l'intervention et du processus de plainte pour violence ou harcèlement à caractère sexuel. Il faut aussi protéger l'intégrité de l'enquête et éviter que les personnes impliquées soient victimes de rumeurs, de stigmatisation ou de représailles. En outre, il ne faut pas oublier que les lois en matière de protection de la vie privée, d'emploi et de droits de la personne peuvent limiter les renseignements pouvant être communiqués, y compris aux personnes qui participent à une enquête.

Néanmoins, certains renseignements doivent être communiqués à l'intérieur d'un établissement afin de permettre une évaluation adéquate des dangers et de satisfaire aux impératifs opérationnels du processus de plainte. Un établissement peut aussi être obligé de communiquer certains renseignements en vertu des conventions collectives en vigueur ou pour respecter les droits des travailleurs et travailleuses. Par exemple, il faut communiquer à la partie plaignante, à la partie mise en cause et à leur syndicat assez d'informations concernant le constat et l'issue d'une enquête pour qu'ils puissent décider d'interjeter appel ou de déposer un grief et, le cas échéant, participer pleinement à cette procédure. Si une insistance exagérée sur la confidentialité empêche un syndicat de représenter adéquatement un ou une syndiquée et de faire respecter sa convention collective, il pourrait s'ensuivre une révision judiciaire et une annulation des mesures disciplinaires imposées.

Dans l'intérêt de toutes les parties, on veillera à établir clairement dès le départ quels renseignements relatifs à l'enquête et à la décision subséquente seront communiqués, à qui ils le seront, ainsi qu'où ils seront conservés et pour combien de temps.

Révision de la politique

Beaucoup d'établissements prévoient dans leurs politiques un mécanisme de révision périodique afin qu'elles demeurent efficaces, continuent de répondre aux besoins du campus et soient mises en œuvre de la manière escomptée.

Pour que cette révision soit aussi complète et pertinente que possible, on peut tenir compte des commentaires de diverses sources. On devrait notamment consulter en bonne et due forme chacun des syndicats présents sur le campus. En effet, ceux-ci pourront commenter plusieurs aspects de la mise en œuvre; et leurs commentaires, refléter une grande variété de points de vue : l'expérience de parties plaignantes et mises en cause, et de personnes les ayant représentées; l'accueil de dévoilements ou les interventions à la suite de violence ou de harcèlement à caractère sexuel; les témoins et tierces parties; ainsi que les partenaires de prévention.

Accessibilité

Les politiques doivent être accessibles, c'est-à-dire faciles à trouver et à comprendre. Un établissement devrait envisager d'offrir de l'information rédigée en langage clair et simple pour renseigner l'ensemble de la population du campus. Cette information pourrait être

publiée sur son site web ou, encore, distribuée sous forme d'imprimés par son bureau de la violence sexuelle. Elle devrait couvrir une variété de scénarios, y compris ceux qui impliquent du personnel syndiqué.

Pratiques exemplaires pour les syndicats

Un syndicat pourrait négocier l'insertion d'énoncés pour reconnaître la politique d'un établissement en matière de violence et de harcèlement à caractère sexuel dans le texte de sa convention collective. Cela permettrait d'établir clairement le statut de cette politique pour ses membres, ainsi que son propre rôle à l'égard de sa mise en œuvre. Celui-ci doit toutefois être conscient qu'à la différence d'une convention collective, signée à l'issue de négociations entre lui et l'employeur, les politiques d'un établissement peuvent être modifiées en tout temps de manière unilatérale par le conseil d'administration de l'établissement. Il y a des écarts importants d'une convention à l'autre dans le degré de communication et de participation prévue pour la partie syndicale concernant l'élaboration des politiques d'un établissement. Là où la possibilité d'une participation existe, les syndicats devraient se renseigner sur les pratiques exemplaires en matière d'équité procédurale, de prise en compte des traumatismes, d'intersectionnalité et de réduction des préjudices afin de revendiquer l'inclusion des meilleures et des plus prometteuses dans la politique.

Nous recommandons aux syndicats d'adopter les pratiques exemplaires ci-dessous pour bien protéger et soutenir leurs membres en ce qui concerne les politiques de leur établissement d'enseignement postsecondaire.

Portée de la politique

La politique d'un établissement en matière de violence sexuelle devrait s'appliquer à l'ensemble des personnes qui fréquentent son campus, y compris le personnel de l'établissement, celui des entreprises sous-traitantes, les visiteurs et visiteuses, ainsi que les anciennes étudiantes et les anciens étudiants. Les syndicats pourraient devoir expliquer à l'administration d'un établissement pourquoi c'est important, même pour le personnel syndiqué. Dans une approche traumavertie, il faut respecter autant que possible les souhaits de la personne survivante et, pour quiconque étudie sur un campus tout en y travaillant, cela inclut la possibilité de considérer cette double identité sans l'obliger à en choisir une pour avoir accès à la justice.

Mesures provisoires

Les mesures provisoires peuvent s'avérer un outil très utile pour protéger les membres du personnel et promouvoir la guérison de ceux et celles qui ont subi de la violence sexuelle tout en permettant le bon déroulement de l'enquête. Un syndicat devrait appuyer l'adoption de telles mesures quand elles sont nécessaires. Il devrait cependant vérifier que toutes les parties comprennent bien qu'elles ne constituent pas des mesures disciplinaires ni une preuve de culpabilité. Il devrait aussi veiller à ce qu'elles ne soient pas exagérées, mais juste suffisantes pour garantir la sécurité compte tenu de la gravité de l'inconduite alléguée.

Représentation

Les syndicats jouent plusieurs rôles dans la procédure de plainte des établissements : ils représentent leurs membres quand ils ou elles sont engagées dans une procédure à titre de partie plaignante ou mise en cause, veillent à l'équité de cette procédure et s'assurent que les décisions qui en découlent respectent la convention collective en vigueur. La plupart des conventions énoncent de manière explicite le droit du personnel syndiqué à la représentation par une ou un délégué syndical dans les procédures d'enquête, en particulier quand elles risquent de déboucher sur des mesures disciplinaires.

Par conséquent, si la partie plaignante ou la partie mise en cause dans un cas est syndiquée, son syndicat pourrait avoir l'obligation légale d'assurer sa représentation, et la politique institutionnelle d'un établissement ne pourra pas empêcher la section locale de s'acquitter de cette obligation. Même en l'absence d'une telle obligation, il sera probablement dans l'intérêt de la section de la fournir si une partie en fait la demande, à cause des répercussions que pourrait avoir l'issue de l'enquête.

Le rôle du syndicat est de soutenir la personne membre, ainsi que de veiller à l'équité de l'enquête et de la décision rendue. Le cas échéant, le syndicat devrait en outre étudier les mesures disciplinaires imposées à l'issue d'une enquête pour garantir qu'elles sont proportionnelles et qu'elles respectent la convention collective; si ce n'est pas le cas, il devrait déposer un grief au nom de la personne.

Dévoilements et plaintes

Bon nombre de syndicats désapprouvent les plaintes anonymes et les dévoilements par une tierce partie parce que, de leur point de vue, ils compromettent l'équité procédurale et

pourraient se prêter à des abus — c'est-à-dire l'adoption de mesures disciplinaires sans que l'employé ou l'employée visée ait droit à une audition de son cas. Certains croient cependant que, dans les bonnes circonstances, de telles plaintes ou dévoilements peuvent aider à identifier les dangers potentiels sur un campus ou dans un milieu de travail, notamment en faisant ressortir les types problématiques de comportements. Conjugués aux évaluations en matière de santé et de sécurité, ils peuvent même amener un établissement à modifier ses politiques et procédures ou ses installations physiques. Au bout du compte, on peut ainsi offrir un milieu de travail plus sécuritaire au personnel tout en améliorant la sécurité du campus pour tout le monde.

La clé réside dans la manière dont on utilise les plaintes anonymes ou les dévoilements par une tierce partie. Un établissement devrait clairement énoncer son approche en la matière dans sa politique et stipuler qu'ils ne doivent en aucun cas servir à discipliner un ou une employée — ce dont les syndicats devraient s'assurer en surveillant la mise en œuvre de la politique. Les politiques et les conventions collectives de certains syndicats interdisent les enquêtes et d'autres mesures sur la base de renseignements anonymes. Ceux-ci ne devraient jamais servir à justifier des mesures disciplinaires. En effet, selon le principe d'équité procédurale, un ou une employée doit savoir de quoi on l'accuse afin de pouvoir se défendre.

2. Interventions informelles

La politique de certains établissements en la matière permet les interventions informelles. Ces solutions de rechange aux enquêtes en bonne et due forme peuvent inclure : la médiation, la justice réparatrice, la justice transformatrice, l'aide psychosociale, de la formation pour la partie mise en cause ou, encore, des excuses de cette dernière à la personne survivante. Les interventions informelles offrent parfois une bonne voie d'accès à la guérison aux personnes survivantes tout en favorisant la responsabilisation et la transformation à l'échelle du campus.

Les interventions informelles demandent le consentement éclairé des deux parties. C'est essentiel pour réduire autant que possible le risque d'un préjudice additionnel ou d'une retraumatisation pour la personne survivante. Quant à la partie mise en cause, elle doit généralement être prête à reconnaître ses torts pour que l'intervention informelle fonctionne.

Pour en savoir plus sur les interventions informelles, voir le cahier du *Courage d'agir* intitulé *Essential Elements for Non-Punitive Accountability*.

Pratiques exemplaires pour les employeurs

Quand une des parties est syndiquée, l'employeur doit, en plus d'obtenir le consentement de chacune, vérifier que ni l'intervention ni son issue éventuelle ne contrevient à la convention collective applicable.

Les établissements doivent prendre garde à ne pas promouvoir les interventions informelles pour court-circuiter d'autres procédures, notamment les griefs et les enquêtes internes. Ils doivent aussi s'assurer que les personnes devant y prendre part sont pleinement informées de leur déroulement et des issues possibles avant de consentir.

Pratiques exemplaires pour les syndicats

Un syndicat peut avoir ou non un rôle à jouer dans une intervention informelle, et ce, même si les personnes qui y participent incluent certains ou certaines de ses membres. Néanmoins, il devrait surveiller son déroulement et vérifier que l'issue respecte la convention collective.

3. Enquêtes en matière de santé et de sécurité au travail

Les lois en matière de santé et de sécurité au travail dictent les normes à respecter dans les enquêtes menées à la suite d'un ou plusieurs incidents ayant une incidence sur la santé et la sécurité du personnel. Dans certaines provinces, les employeurs sont tenus de mener une enquête sur la santé et la sécurité au travail s'ils apprennent qu'il y a eu de la violence ou du harcèlement à caractère sexuel dans le milieu de travail. Ailleurs au pays, une telle enquête n'est requise que si la personne survivante choisit de déposer une plainte auprès de son employeur ou du comité mixte de santé et de sécurité au travail.

Dans certaines provinces et dans certains territoires, ces enquêtes doivent être menées ou supervisées conjointement par la partie patronale et la partie syndicale. Dans d'autres cas, l'employeur est seul responsable. Cependant, beaucoup d'employeurs vont choisir de consulter le comité mixte de santé et de sécurité au travail pour le choix de l'enquêteuse ou de l'enquêteur, qui peut être une ou un membre de ce comité, une personne de

l'établissement occupant un poste de supervision, une ou un responsable de la santé et de la sécurité au travail ou, encore, une personne de l'extérieur spécialisée dans les enquêtes.

Comité mixte de santé et de sécurité au travail

Dans la plupart des provinces et territoires, la législation exige qu'un comité syndical-patronal tienne des réunions régulières pour discuter des questions de santé et de sécurité au travail quand les effectifs d'une organisation dépassent un certain nombre. Le nom de ce comité peut varier selon la province ou le territoire. Ses responsabilités sont énoncées dans la loi et peuvent inclure : réaliser des évaluations, donner suite aux plaintes ou suggestions du personnel, mener des enquêtes dans le milieu de travail, formuler des recommandations, vérifier les suites données aux incidents et créer des programmes de sensibilisation et de formation à l'intention du personnel.

Pour satisfaire aux normes d'enquête en matière de santé et de sécurité au travail, l'enquêteuse ou l'enquêteur ne devrait pas seulement connaître les règles et pratiques propres au domaine de la santé et de la sécurité au travail, mais aussi posséder une expertise dans le type d'incident en cause.

Ce type d'enquête vise généralement à déterminer quels facteurs dans le milieu de travail ont causé l'incident (la violence sexuelle) ou y ont contribué plutôt que d'établir si une politique a été enfreinte et s'il y a conséquemment lieu d'imposer des mesures disciplinaires. Il s'agit de mettre en lumière les lacunes dans les politiques ou les pratiques de l'établissement qui ont rendu possible l'incident et de recommander des correctifs. De ce fait, il subsiste une tension dans certaines lois en ce qui concerne le rôle du comité dans les enquêtes en cas d'allégations de violence ou de harcèlement à caractère sexuel, notamment quant aux questions de culpabilité ou de discipline. Pour que tout le monde sache à quoi s'attendre, un établissement devrait veiller à définir clairement le rôle du comité mixte dans sa politique ainsi que dans l'énoncé du mandat de ce comité.

Pratique exemplaire pour les employeurs

Au moment de choisir la personne qui réalisera une enquête en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur ou le comité mixte devrait, comme pour les enquêtes menées en vertu de la politique d'un établissement en matière de violence sexuelle, exiger

un savoir-faire dans ce domaine et une connaissance des pratiques traumaverties. On réduira ainsi le risque retraumatisation tout en garantissant l'équité procédurale.

Pour en savoir plus sur les pratiques et les enquêtes traumaverties en milieu de travail, nous vous recommandons de consulter ces documents du *Courage d'agir* :

- *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 préjudices,* créé par le groupe de travail du *Courage d'agir* sur groupe de travail en matière de déclaration, d'enquête et de décisions Eerkes, De Costa et Jafry, 2021.
- *Key Principles of Gender-Based Violence Investigations at PSIs: A Guide for Workplace Investigations*, créé par la communauté de pratique du *Courage d'agir* sur les campus comme milieux de travail.

4. Griefs et arbitrage

Le grief est un mécanisme de plainte utilisé pour signifier qu'une disposition de la convention collective ou une loi a été enfreinte. Un syndicat peut déposer un grief au nom d'une ou un membre, d'un groupe de membres ou en son propre nom. Chaque convention collective inclut une procédure de traitement des griefs, qui comporte normalement plusieurs paliers progressifs. L'arbitrage est la dernière étape dans cette procédure de règlement des différends. À ce palier, un ou une arbitre (une tierce partie impartiale qui a suivi une formation en droit du travail) ou un comité d'arbitrage rend une décision exécutoire pour régler le différend.

Bon nombre de conventions collectives stipulent que les travailleuses et travailleurs ont droit à un milieu de travail sécuritaire, ce qui signifie entre autres qui est exempt de violence ou de harcèlement à caractère sexuel. Même si sa convention n'en fait pas explicitement mention, un syndicat peut quand même déposer un grief contre l'employeur en cas de violence ou de harcèlement à caractère sexuel et y alléguer que celui-ci a manqué à son obligation d'offrir un milieu de travail sécuritaire. En effet, la loi reconnaît que la violence et le harcèlement à caractère sexuel font partie des dangers à prévenir en milieu de travail.

Un syndicat peut également choisir de déposer un grief collectif ou un grief de principe si un grand nombre de ses membres ont été victimes de violence ou de harcèlement à caractère sexuel ou s'il juge que l'employeur n'a pas fait assez pour protéger le personnel contre cette forme de violence en milieu de travail.

Si la partie plaignante ou la partie mise en cause estime que la décision rendue à l'issue d'une enquête aux termes de la politique de l'établissement en matière de violence sexuelle n'est pas équitable ou ne respecte pas la convention collective en vigueur, elle peut utiliser la procédure de grief et d'arbitrage pour en appeler de cette décision. Le syndicat peut aussi déposer un grief au nom de la partie mise en cause s'il n'est pas d'accord avec les sanctions ou les mesures disciplinaires qui ont été imposées. L'arbitre pourrait au bout du compte annuler ces sanctions s'il ou elle les juge disproportionnées ou contraires aux politiques de l'établissement ou, encore, s'il y a eu un vice de procédure — sauf en Ontario.

En effet, dans cette province, une loi récemment entrée en vigueur (le projet de loi 26, la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants*) interdit aux arbitres et conseils d'arbitrage de changer ou d'annuler les mesures adoptées par un établissement en cas d'inconduite sexuelle; cela, nonobstant les dispositions des contrats d'emploi, des conventions collectives ou d'autres lois à ce sujet. En d'autres mots, rien ne peut servir à invalider ces mesures, qui peuvent aller jusqu'au renvoi. Un syndicat pourrait déposer un grief pour d'autres motifs, mais la gravité des mesures disciplinaires n'est plus un motif valable de grief en Ontario.

Une fois déposé, le grief appartient habituellement au syndicat, et non à la personne à l'origine de la plainte (à moins que la convention collective ne prévoie autrement); c'est donc le syndicat qui a la responsabilité de le faire progresser d'un palier à l'autre. Le syndicat a également l'obligation légale de représenter équitablement celui ou celle de ses membres qui aurait causé un préjudice dans un incident de violence sexuelle si cette personne lui en fait la demande.

Pratiques exemplaires pour les employeurs

Le grief offre un puissant mécanisme de responsabilisation à la suite de violence sexuelle tout en permettant d'apporter des changements de nature à prévenir de nouveaux incidents dans le milieu de travail. Néanmoins, beaucoup de personnes survivantes jugent

la procédure de grief et d'arbitrage traumatisante à cause de sa nature antagoniste. Il faut bien sûr respecter les conventions collectives, mais un employeur devrait travailler avec les syndicats à trouver des moyens de soutenir et rassurer les personnes survivantes à l'intérieur de ce cadre, tout en respectant le principe d'équité procédurale. Cela pourrait notamment se traduire par le choix d'une ou un arbitre formé en matière de violence sexuelle ou de pratiques traumaverties.

Pratiques exemplaires pour les syndicats

Le dépôt d'un grief contre un employeur peut être un moyen efficace pour un syndicat de forcer une intervention pour mettre fin à de la violence ou du harcèlement à caractère sexuel dans le milieu de travail ou, encore, d'obtenir justice pour une personne qui en a subi. Normalement, le grief n'appartient pas à la personne qui a initialement signalé la violence ou le harcèlement; il est déposé par son syndicat et lui appartient. Ce dernier peut décider de continuer à faire valoir un grief ou de le retirer à chaque palier de la procédure. Il peut aussi choisir d'accepter un règlement avec l'employeur. Dans un cas comme dans l'autre, sa décision doit être conforme à ses obligations, notamment celle de représenter équitablement ses membres — c'est-à-dire de bonne foi et sans parti pris, en évitant les décisions arbitraires. Le syndicat a également le devoir de trouver un juste équilibre entre les besoins de la personne à l'origine du grief et ceux de l'ensemble de ses membres.

Conformément aux principes d'intervention traumavertie, les syndicats devraient s'assurer de consulter la personne survivante et de prendre en considération ses souhaits dans la mesure du possible tout au long de la procédure de grief et d'arbitrage. Le dépôt d'un grief, son abandon ou son règlement à l'encontre des souhaits exprès de la personne risque de lui causer un nouveau traumatisme et d'ajouter à sa souffrance. Un syndicat pourrait en outre devoir offrir à celle-ci des mesures d'adaptation pour lui permettre de participer pleinement à la procédure de grief.

Beaucoup de personnes survivantes jugent la procédure de grief et d'arbitrage traumatisante à cause de sa nature antagoniste. Bien sûr, il faut respecter la convention collective applicable, mais un syndicat devrait accepter de travailler avec l'employeur afin de trouver des moyens de soutenir et rassurer la personne survivante à l'intérieur de ce cadre, tout en respectant le principe d'équité procédurale. Cela pourrait notamment se

traduire par le choix d'une ou un arbitre formé en matière de violence sexuelle ou de pratiques traumaverties.

Procédures externes

5. Plainte auprès d'un ordre professionnel

La partie mise en cause dans un cas de violence sexuelle peut appartenir à une profession dont l'exercice est encadré par un ordre professionnel — par exemple une ou un membre du corps enseignant dans un domaine tel que la médecine, les soins infirmiers, la dentisterie, le génie, le droit, la comptabilité ou le travail social. Quand la violence sexuelle est commise par un individu membre d'un tel ordre, la personne survivante peut choisir de porter plainte auprès de cet ordre plutôt qu'auprès de son établissement d'enseignement. L'établissement pourrait aussi avoir le devoir de faire un signalement à l'ordre professionnel concerné (notamment en cas d'agression contre une personne mineure ou dans le contexte de la prestation de soins médicaux). L'établissement et les syndicats n'ont pas de rôle officiel dans l'enquête menée par un ordre professionnel, mais peuvent soutenir la personne plaignante.

6. Plaintes auprès du tribunal des droits de la personne

Une personne survivante peut choisir de plutôt porter plainte auprès de la commission ou du tribunal des droits de la personne dans sa province; en effet, les lois sur les droits de la personne interdisent la discrimination et le harcèlement fondés sur le sexe, l'identité de genre et l'expression du genre. On peut notamment s'adresser à un tel tribunal afin d'obtenir une indemnisation pour les pertes de revenus encourues et des dommages pour souffrance émotionnelle ou atteinte à la dignité.

Dans un certain nombre de provinces et territoires, il faut avoir tenté d'utiliser une autre procédure, par exemple avoir porté plainte ou déposé un grief auprès d'un établissement, avant de faire appel au tribunal des droits de la personne. Dans d'autres, il est possible de s'adresser directement au tribunal. Une décision récente de la Cour suprême du Canada pourrait changer la façon dont les personnes syndiquées doivent s'y prendre pour obtenir réparation en cas de violence sexuelle en milieu de travail. Dans un certain nombre de provinces et territoires, le personnel syndiqué doit utiliser la procédure de grief avant de pouvoir porter plainte auprès d'un tribunal des droits de la personne. Dans d'autres, les

deux procédures peuvent être menées en parallèle. Il y a aussi des endroits au Canada où le personnel syndiqué peut être empêché de porter plainte auprès du tribunal des droits de la personne quand il s'agit de questions liées au milieu de travail.

7. Politiques et procédures internes des syndicats

Beaucoup de syndicats ont leurs propres politiques et procédures internes concernant la violence et le harcèlement à caractère sexuel, qui peuvent survenir entre membres dans le contexte des activités syndicales. Les syndicats étant eux-mêmes des employeurs et des prestataires de services, ils ont des obligations légales envers leur personnel et leurs membres à ce chapitre. Certains ont une procédure interne de plainte et d'enquête, certains ont un tribunal et d'autres utilisent la médiation ou l'arbitrage traumaverti.

Les syndicats qui n'ont pas encore de politique ou de procédure interne concernant la violence et le harcèlement à caractère sexuel devraient se donner pour priorité de combler ce vide.

Indépendamment de la méthode qu'ils privilégient, les syndicats devraient veiller à ce que leur politique et procédure interne soit traumavertie en plus d'être équitable et impartiale. L'arbitre ou le comité chargé de prendre les décisions afférentes devrait être formé à la prise en compte des traumatismes en plus de posséder des connaissances en matière de violence et de harcèlement à caractère sexuel. Les syndicats doivent aussi être conscients de leur devoir d'offrir au besoin des mesures d'adaptation à la partie plaignante et à la partie mise en cause.

Formation

Pratiques exemplaires pour les employeurs

Il est essentiel d'offrir aux effectifs étudiants, au personnel et à l'ensemble des personnes qui fréquentent le campus la formation nécessaire pour qu'ils soient en mesure d'intervenir efficacement quand ils sont témoins de violence ou de harcèlement à caractère sexuel ou qu'on leur dévoile un incident de cette nature. Il est aussi essentiel de faire de l'éducation préventive.

La formation et l'éducation offertes au personnel devraient couvrir les points suivants :

- Reconnaître et modifier les attitudes et croyances relatives au consentement, aux rôles sexués et à la culture du viol, et comprendre les liens entre la violence genrée et les autres formes de discrimination systémique;
- Intervenir efficacement en toute sécurité quand on est témoin de violence sexuelle;
- Accueillir un dévoilement et offrir un soutien traumaverti à la personne;
- Informer le personnel de ses droits et responsabilités en vertu de la politique institutionnelle, de la convention collective et de la loi sur la santé et la sécurité au travail.

D'après la recherche, pour modifier des croyances et des comportements profondément ancrés, il ne suffit pas d'une formation ponctuelle et de courte durée : la formation doit avoir un caractère mobilisateur et se poursuivre dans le temps. La planification et la prestation des activités éducatives devraient se faire de concert avec les syndicats; ainsi, elles seront mieux reçues par le personnel.

Au lieu d'offrir la même formation à tout le monde sur le campus, on devrait l'adapter en fonction des responsabilités, des besoins et des vulnérabilités de différents groupes parmi les effectifs étudiants et le personnel. On verra notamment à tenir compte de l'information que ceux-ci pourraient déjà posséder et de ce qu'ils doivent savoir pour remplir efficacement leurs obligations en vertu de la convention collective, de la politique de l'établissement en matière de violence sexuelle, ainsi que des lois en matière de droits de la personne et de santé et sécurité au travail.

Pratiques exemplaires pour les syndicats

Il faut veiller à ce que l'ensemble du personnel ait accès à la formation nécessaire pour être en mesure de prévenir la violence et le harcèlement à caractère sexuel ainsi que d'intervenir efficacement quand ils se produisent. Bien qu'il revient à l'employeur de donner cette formation, les syndicats peuvent utiliser leur influence pour s'assurer de sa pertinence et de son efficacité, faciliter la participation de leurs membres et les aider à appliquer les apprentissages. Les syndicats devraient en outre promouvoir l'utilisation d'un curriculum éprouvé, qui ne se limite pas à une seule séance.

La section locale d'un syndicat pourrait envisager d'offrir à ses membres de la formation complémentaire, dispensée par le syndicat national ou par un organisme local de lutte

contre la violence genrée. Cette formation pourrait notamment aborder l'incidence des déséquilibres de pouvoir sur la capacité à consentir, compte tenu des genres de postes occupés par le personnel que le syndicat représente.

Prévention

Pratiques exemplaires pour les employeurs

Le comité mixte de santé et de sécurité au travail, qui réunit la partie patronale et la partie syndicale, devrait régulièrement inspecter les milieux de travail pour repérer les dangers qu'ils posent pour la santé et la sécurité du personnel. On devrait inclure dans ces inspections la violence et le harcèlement à caractère sexuel afin de permettre le repérage et la correction des facteurs susceptibles de contribuer à la violence et au harcèlement dans le milieu de travail.

Le comité mixte devrait en outre réagir rapidement quand des membres du personnel signalent des risques — politique ou pratique problématique, élément de l'environnement physique ou virtuel d'étude ou de travail — et suggèrent des correctifs.

Les établissements devraient aussi envisager la réalisation d'un bilan de sécurité, comme celui offert par METRAC à Toronto. Le personnel et les syndicats devraient être inclus comme partenaires dans un tel bilan. C'est d'autant plus important que le personnel administratif et enseignant connaît souvent mieux que les cadres les comportements des gens qui étudient où travaillent sur le campus et les risques qui peuvent y exister.

Il est important d'inclure le personnel dans la prévention, car ses membres interagissent chaque jour les unes et les uns avec les autres, ainsi qu'avec les effectifs étudiants. Ils peuvent donc intervenir rapidement, à la condition d'être bien outillés pour ce faire.

La prévention devrait commencer par la promotion d'une culture de respect et de consentement sur tout le campus. La direction et les cadres devraient donner l'exemple, c'est-à-dire : faire preuve de considération envers les effectifs étudiants et les membres du personnel, montrer leur volonté de lutter contre la discrimination et la violence sous toutes leurs formes, et intervenir rapidement en cas d'inconduite. Personne ne devrait avoir droit à l'immunité et aucune inconduite ne devrait être excusée ou minimisée sous prétexte que la personne qui l'a commise n'avait pas d'intention malveillante.

La direction d'un établissement devrait également tâcher de déterminer quels éléments dans ses pratiques de gestion pourraient contribuer à créer des conditions propices à la violence ou au harcèlement à caractère sexuel ou à compliquer le dévoilement. Les compressions budgétaires, la privatisation, l'externalisation et la précarisation des emplois augmentent le niveau de stress de la direction et du personnel, tout en rendant ce dernier plus vulnérable à la discrimination et à la violence (il est susceptible de tolérer davantage pour éviter un renvoi). La dévalorisation de certaines formes de travail par rapport à d'autres contribue en outre à créer un déséquilibre de pouvoir, lequel peut favoriser le harcèlement et d'autres comportements prédateurs ou servir à les excuser. L'établissement qui a vraiment à cœur de prévenir la violence et le harcèlement à caractère sexuel et de créer une culture de respect devrait autant que possible s'appuyer sur des effectifs permanents et à temps plein plutôt que d'avoir recours à la sous-traitance ou à la privatisation.

Pratiques exemplaires pour les syndicats

Un employeur à le devoir d'offrir un milieu de travail sécuritaire, mais les syndicats peuvent aussi jouer un rôle important dans la prévention de la violence et du harcèlement à caractère sexuel.

Le ou la déléguée syndicale qui siège au comité mixte de santé et de sécurité au travail devrait veiller à ce que ce comité tienne compte des risques de violence et de harcèlement à caractère sexuel dans ses inspections. Le comité devrait aussi réagir promptement quand on lui signale un comportement destructeur ou un danger potentiel dans le milieu de travail.

Toute personne à l'emploi de l'établissement qui observe des comportements ou des situations qui mettent le personnel en danger devrait en informer le comité mixte ou, encore, son ou sa déléguée syndicale.

Les syndicats devraient en outre veiller à ce qu'une culture de respect et de consentement règne dans leurs espaces et activités; ils ne devraient tolérer aucune violence ni aucun harcèlement à caractère sexuel. Chaque section locale devrait bannir formellement le harcèlement en adoptant un énoncé de principe ou un code de conduite, lequel devrait être lu à haute voix ou mentionné au début de chaque réunion ou événement.

Les syndicats peuvent aussi contribuer à faire reculer la violence et le harcèlement à caractère sexuel en revendiquant de bons emplois. La précarité, la sous-traitance, la privatisation et les compressions budgétaires contribuent toutes à créer des situations qui, en plus d'être propices à la violence et au harcèlement, découragent leur dévoilement. Le libellé des conventions collectives (clauses qui établissent des niveaux minimums de dotation, limitent le recours à la sous-traitance et facilitent la conversion de postes temporaires ou occasionnels en postes permanents) peut aider à créer un milieu de travail plus stable et, ce faisant, à prévenir la violence.

Lectures suggérées

Les outils du Syndicat canadien de la fonction publique sur la violence et le harcèlement à caractère sexuel :

- *Guide sur les politiques des établissements postsecondaires concernant la violence et le harcèlement sexuels;*
- Fiche d'information — *Une réponse à la violence et au harcèlement sexuels tenant compte des traumatismes;*
- Fiche d'information — *Mesures d'accommodement pour les personnes touchées par la violence et le harcèlement sexuels;*
- Fiche d'information — *Prévention de la violence et du harcèlement sexuels sur les campus : le rôle de la section locale;*
- Fiche d'information — *Les suites à donner à la violence et au harcèlement sexuels sur le campus et le devoir de représentation*.

Partie 3 : Effectifs étudiants qui travaillent sur le campus

Dans cette section, nous abordons la situation des personnes qui étudient sur un campus tout en y travaillant. On trouvera dans la partie 1 de plus amples renseignements sur les recours offerts à ces personnes selon la nature de leur travail et la ou les unités de négociation auxquelles elles appartiennent. Comme nous l'avons déjà mentionné, il n'est pas rare que les effectifs étudiants travaillent aussi sur leur campus. Dans certains établissements, jusqu'à 30 %, voire 40 % du personnel est constitué de membres de la population étudiante. On trouve des effectifs étudiants du premier cycle dans les services d'entretien ou de restauration; tandis que les effectifs des cycles supérieurs occupent des postes syndiqués, par exemple comme auxiliaires d'enseignement, techniciennes de laboratoire, bibliotechniciens ou chargées de cours. Il est important de reconnaître les recoupements entre leurs identités sur le campus et de les soutenir dans tous les cas de violence sexuelle.

Les droits de la partie plaignante qui étudie sur le campus

Toutes les personnes qui travaillent sur un campus ont droit à un milieu de travail sécuritaire. Dans le présent document, nous avons souligné plusieurs fois cette responsabilité fondamentale des employeurs, enchâssée dans la loi. Nous avons aussi insisté sur le fait qu'on ne doit pas demander aux effectifs étudiants qui travaillent sur le campus de mettre de côté une partie de leur identité ou de leurs droits pour avoir accès au processus de plainte.

La main-d'œuvre étudiante qui souhaite porter plainte pour violence ou harcèlement à caractère sexuel pourrait disposer de plusieurs ou de toutes les voies de recours ci-dessous selon son unité de négociation et la convention collective qui s'y applique : enquête en vertu de la politique de l'établissement concernant la violence sexuelle, intervention informelle, procédure de grief ou d'arbitrage, enquête en matière de santé et de sécurité au travail, plainte au tribunal des droits de la personne, poursuite au criminel ou au civil et enquête interne du syndicat

Dans une approche traumavertie, on devrait laisser le choix de procédure à la partie plaignante. On devrait aussi reconnaître que, même s'il peut être impossible de mener

parallèlement plusieurs procédures, cela n'exclut pas la possibilité de les enchaîner l'une après l'autre. Par exemple, une travailleuse étudiante pourrait déposer un grief si elle est insatisfaite de l'enquête menée par son établissement en vertu de sa politique en matière de violence sexuelle.

La main-d'œuvre étudiante a droit au soutien de son employeur, y compris à des mesures de soutien académique ou à des modifications à son milieu de travail. Par exemple, l'employeur pourrait offrir sur demande un soutien médical, une aide psychosociale ou un accompagnement adapté à la culture de la personne. Outre les mesures provisoires que l'employeur peut adopter (avec ou sans consultation du syndicat) pour garantir la sécurité du campus, diverses modifications peuvent être apportées aux conditions d'études ou de travail, par exemple : modification de l'horaire ou des tâches, absence autorisée des études ou modification de certains jalons du programme (cours, examens, recherche, dépôt ou soutenance de thèse), modification d'échéances, combinaison de modifications et autres arrangements possibles.

Ce qu'il faut retenir, c'est qu'il est essentiel de soutenir la personne à la fois comme membre de la population étudiante et comme membre du personnel sans l'obliger à morceler son identité. Les modifications au milieu de travail seront élaborées avec son ou sa déléguée syndicale et les mesures de soutien académique, avec les personnes-ressources appropriées aux bureaux d'aide psychosociale et de conseils pédagogiques. On veillera autant que possible à donner au soutien la forme que souhaite la personne, tout en respectant les contraintes qui découlent des conventions collectives et des lois applicables en matière de santé et de sécurité au travail.

Enfin, il faut se rappeler que la nature et la durée des modifications et des mesures requises à la suite d'un traumatisme sont appelées à évoluer.

Soutien des plaintes ou griefs en matière de sécurité au travail

La main-d'œuvre étudiante a le droit de demander à son syndicat de la représenter, dans la mesure où la convention collective le permet. Cette représentation peut prendre diverses formes, mais devrait toujours être traumavertie et empreinte de compassion en plus de respecter les dispositions de la convention collective. Un syndicat devrait soutenir les démarches de l'étudiante travailleuse ou de l'étudiant travailleur qui lui en fait la demande

en veillant à respecter ses souhaits; cela, même si ce dernier ou cette dernière ne veut pas déposer un grief.

Dans les cas où cette personne décide de déposer un grief contre l'employeur, le syndicat veillera à la renseigner sur la procédure de grief et d'arbitrage, ainsi qu'à la soutenir et à la conseiller tout au long de cette procédure. Certaines personnes survivantes trouvent la procédure de grief traumatisante en raison de sa nature technique et antagoniste. Voilà pourquoi un syndicat devrait insister pour que l'approche utilisée soit de nature bienveillante tout en respectant la convention collective. Par exemple, il devrait exiger que l'arbitre (à supposer que le grief se rende aussi loin) ait reçu une formation en matière de violence sexuelle ou accepte d'utiliser une approche traumavertie.

Le soutien apporté par un syndicat devrait aussi prendre la forme de revendications pour changer le milieu de travail ou les politiques, de manière à améliorer la sécurité de la main-d'œuvre étudiante. Ces revendications pourront être incluses dans les propositions présentées à l'employeur lorsque commencera le prochain cycle de négociations collectives. Elles pourraient aussi servir au ralliement d'une coalition vouée à l'amélioration de la sécurité de l'ensemble du personnel sur le campus.

Les droits de la partie mise en cause qui étudie sur le campus

La main-d'œuvre étudiante qui est mise en cause dans une plainte pour violence sexuelle a droit à une représentation de son syndicat, mais elle peut devoir en faire la demande pour l'obtenir. Il faut veiller à bien expliquer la procédure à la personne mise en cause. Dans les cas où une intervention informelle est envisagée, il est essentiel d'obtenir son consentement éclairé ainsi que celui de l'autre partie à la plainte. La politique de l'établissement en matière de violence sexuelle doit prévoir des mesures de soutien pour la partie mise en cause. L'employeur peut imposer des mesures provisoires afin de garantir la sécurité de la partie plaignante, et ces mesures pourraient avoir des répercussions sur le travail et/ou les études de l'étudiante ou de l'étudiant mis en cause. Les mesures provisoires devraient être proportionnelles et d'une durée limitée. Les deux parties devraient pouvoir demander une révision de ces mesures avec l'aide de leur représentante ou représentant syndical respectif.

Si la partie plaignante et la partie mise en cause sont membres du même syndicat, celui-ci désignera pour chacune une représentante ou un représentant différent. Durant la

procédure, ces personnes s'abstiendront de toute communication concernant la plainte afin de préserver l'équité procédurale. En outre, suivant le principe d'équité procédurale, la personne mise en cause doit pouvoir prendre connaissance de la plainte formulée contre elle et y répondre.

Il convient de souligner que l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation peut s'étendre aux deux parties ainsi qu'aux témoins et à d'autres personnes impliquées dans un incident. Celui-ci doit trouver un juste équilibre entre les droits de ces diverses personnes.

Demander le soutien de son syndicat

Beaucoup de gens étudient sur un campus tout en y travaillant, ce qui signifie qu'ils doivent jongler avec diverses obligations scolaires et professionnelles (en plus d'autres). Pour une variété de raisons, tous ne savent pas nécessairement être membres d'un syndicat qui est signataire d'une convention collective leur conférant des droits précis dans le milieu de travail. Les effectifs étudiants ont tendance à moins bien connaître la portée de leurs droits comme travailleuses et travailleurs ou le soutien que leur syndicat est en mesure d'offrir, y compris la représentation.

Un syndicat doit faire des efforts pour renseigner ces membres sur leurs droits et son fonctionnement — sa structure, son réseau de déléguées et délégués, son comité d'équité et de diversité ainsi que son bureau. Par exemple, dans le cadre des activités de la semaine d'orientation, il pourrait collaborer avec d'autres groupes sur le campus pour sensibiliser la population étudiante à la violence sexuelle et la renseigner sur son rôle dans la prévention de cette violence et le soutien aux personnes qui en subissent. Ceci pourrait l'aider à se faire connaître de ses membres parmi la population étudiante et inciter ces membres à s'impliquer dans les activités syndicales. Un syndicat devrait veiller à ce que la main-d'œuvre étudiante sache comment communiquer avec lui par téléphone ou par courriel advenant qu'elle ait besoin d'aide.

Parce qu'il y a de fortes chances que la main-d'œuvre étudiante sur le campus occupe des postes occasionnels ou à temps partiel, il peut être difficile pour un syndicat dont les membres ont un tel profil de recruter pour son bureau. La précarité et le cumul de responsabilités se traduisent souvent par un fort roulement à la tête des syndicats qui représentent la main-d'œuvre étudiante, ce qui entraîne des pertes de savoir stratégique et

organisationnel. La meilleure option pour les membres qui souhaitent obtenir une représentation, des conseils ou une autre forme de soutien de leur syndicat en cas de violence sexuelle pourrait donc être de communiquer avec un représentant ou une représentante du niveau provincial ou national.

Glossaire

Agent de négociation

Organisation choisie par un ensemble de personnes à l'emploi d'un établissement afin de représenter leurs intérêts dans les discussions et négociations avec celui-ci.

Arbitrage

Procédure formelle de règlement des différends dans laquelle les parties s'en remettent à une tierce personne afin qu'elle rende une décision éclairée et impartiale. Les décisions d'arbitrage peuvent faire l'objet d'une révision judiciaire si l'une ou l'autre des parties décide d'en appeler aux tribunaux parce qu'elle la juge erronée ou déraisonnable.

Article

Le texte des conventions collectives est divisé en articles (ou clauses) numérotés qui décrivent, souvent avec beaucoup de détails, les conditions d'emploi du personnel visé.

Association des professeurs et professeures

Les associations de professeurs et professeures sont des organisations indépendantes qui mènent des négociations collectives. Certaines sont des associations professionnelles dotées de pouvoirs et responsabilités juridiques similaires à celles des syndicats. D'autres, sans être accréditées comme syndicats, exercent bon nombre d'activités similaires de représentation, mais ne peuvent pas nécessairement offrir une protection aussi étendue à leurs membres.

Comité mixte de santé et de sécurité au travail

Créé en vertu de la loi pour s'occuper des questions de santé et de sécurité au travail, ce comité comprend une représentation de la partie patronale et de la partie syndicale.

Commission des relations du travail

Commission qui supervise les relations de travail dans une province, dans un territoire ou à l'échelon fédéral et qui interprète les lois afférentes. Elle délivre les accréditations qui confirment la capacité juridique des syndicats à représenter tel ou tel groupe de travailleurs et travailleuses.

Convention collective

Entente écrite entre un employeur et une unité de négociation qui énonce les conditions de travail du personnel, ainsi que les droits et les responsabilités de la partie patronale et du personnel syndiqué. La convention collective est un contrat légal. Elle fixe les salaires, les avantages sociaux et les heures de travail, et précise la procédure à suivre en cas de différend entre les parties. Une convention collective ne peut pas être modifiée, à moins que les deux parties y consentent.

Devoir de juste représentation

Le syndicat a le devoir de représenter équitablement les membres d'une même unité de négociation de bonne foi, sans parti pris ou discrimination.

Équité procédurale

En vertu de ce principe juridique, une personne doit être informée à l'avance de toute décision qui la concerne, a le droit à une audition juste et impartiale avant le rendu d'une telle décision et a le droit de connaître les raisons de cette décision. Concrètement, dans les cas de violence sexuelle, cela signifie généralement que la personne mise en cause a le droit de savoir de quoi on l'accuse et de répondre à ces accusations avant qu'une ou un décisionnaire impartial rende une décision. Il peut néanmoins y avoir certaines variations selon la gravité des accusations et les conséquences potentielles.

Établissement d'enseignement postsecondaire

Établissement d'enseignement supérieur, par exemple un collège, un cégep, une école polytechnique ou une université.

Grief

Plainte officielle contre un syndicat ou un employeur ayant enfreint une ou plusieurs clauses de la convention collective. Définie dans la convention elle-même, la procédure de grief comporte plusieurs paliers et le dernier est normalement l'arbitrage. Le grief peut être rejeté ou déboucher sur une forme de réparation.

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Loi qui énonce les droits et les responsabilités de la main-d'œuvre et des employeurs au chapitre de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail. Chaque province et territoire

à sa propre loi, et il existe aussi une loi fédérale. Toutefois, puisque les établissements d'enseignement postsecondaire sont de compétence provinciale ou territoriale, c'est la loi de votre province ou territoire qui s'appliquera sur votre campus.

Mesures de soutien académique

Modification de l'environnement ou des conditions normales de travail afin de permettre à une personne de s'acquitter de ses fonctions. Les mesures d'adaptation peuvent toucher l'environnement physique, les horaires de travail ou les tâches.

Négociation collective

Procédure normale par laquelle une unité de négociation négocie avec un employeur afin de conclure une convention collective au nom d'une unité de négociation.

Obligation d'adaptation

Un employeur est légalement tenu d'offrir des mesures d'adaptation aux membres de son personnel dans les cas où leur participation au travail est limitée par l'un des motifs interdits de discrimination figurant dans la *Loi canadienne sur les droits* de la personne ou dans l'une des lois provinciales ou territoriales apparentées. Les motifs interdits de discrimination incluent : le sexe, l'identité de genre, l'expression du genre et le handicap. L'employeur conçoit les mesures d'adaptation de concert avec le syndicat.

Organisation accréditée par une commission provinciale des relations de travail pour représenter les membres d'une unité de négociation dans toutes les relations ou discussions avec l'employeur.

Permanence

Les membres du corps professoral qui ont la permanence ne peuvent être renvoyés que dans des circonstances extraordinaires. La permanence protège leur liberté universitaire; ils et elles peuvent ainsi mener des recherches et enseigner en toute liberté, sans redouter un congédiement.

Poste exclu

Poste auquel la convention collective ne s'applique pas.

Section locale

Syndicat local rattaché à un syndicat national (syndicat-mère) et identifié par un numéro. Une section locale élit son propre conseil de direction, mais utilise la même constitution que son syndicat-mère et peut comporter plusieurs unités de négociation.

Syndicat

Organisation accréditée par une commission provinciale des relations de travail pour représenter les membres d'une unité de négociation dans toutes les relations ou discussions avec l'employeur.

Traumavertie; traumaverti

L'adjectif « traumaverti » est un néologisme servant à désigner les méthodes, approches ou pratiques conçues pour tenir compte des traumatismes. Une pratique traumavertie reconnaît les dommages causés par la violence sexuelle, et tient compte de leurs effets sur la santé émotionnelle, cognitive, physique et sexuelle de l'individu. En ce sens, toute procédure et toute mesure à l'intention des parties plaignantes ou des personnes ayant survécu à des violences à caractère sexuel devrait être traumavertie. Les pratiques traumaverties évitent la retraumatisation tout en respectant la dignité de la personne; quiconque a pour tâche de créer des procédures ou des documents devrait donc recevoir une formation sur la prise en compte des traumatismes.

Unité de négociation

L'ensemble du personnel auquel s'applique une même convention collective.

Ouvrages cités

Association canadienne des professeures et professeurs d'université (2019). *Trousse de l'équité.* En ligne : https://www.caut.ca/equity-toolkit.

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (s. d.). *Législation en matière de Santé et sécurité au Canada — responsabilités premières.* En ligne : https://www.cchst.ca/oshanswers/legisl/legislation/responsi.html.

Syndicat canadien de la fonction publique (2018). *Non à la violence sexuelle en milieu de travail : aide-mémoire.* En ligne : https://scfp.ca/non-la-violence-sexuelle-en-milieu-de-travail-aide-mémoire.

York University (2021). *Quick facts.* En ligne : https://oipa.info.yorku.ca/data-hub/quick-facts/.