Développer un protocole d'intervention pour faire face au harcèlement et à la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel :

Un guide à l'intention des établissements d'enseignement postsecondaire

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 sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*.

À propos de *Possibility Seeds*

Le courage d'agir est une initiative pancanadienne visant à prévenir et contrer la violence basée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. L'initiative est menée par *Possibility Seeds*, un cabinet-conseil en matière de changement social qui se consacre à la justice de genre, à l'équité et à l'inclusion. Nous agissons avec la certitude qu'il est possible de créer des milieux de travail, des organisations et des institutions qui soient sécuritaires et équitables. Pour en savoir plus sur notre travail, visitez le www.possibilityseeds.ca (en anglais).

Nous espérons que ce document constitue une ressource utile pour celles et ceux 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 ce document ne reflète pas toute la complexité du sujet traité. Les informations qui s'y retrouvent 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 qualifications professionnelles, et non comme un remplacement de ces différents éléments.

Nous encourageons les personnes qui prennent connaissance de ce document à rechercher et à prendre part à des opportunités de formation, d'éducation et de développement professionnel dans les domaines pertinents afin d'améliorer leurs connaissances et de maintenir un engagement durable envers ce secteur d'activités.

Autrices : Farrah Khan, Britney De Costa, Andréanne St-Gelais et Rebecca Akong.

Équipe de recherche : Britney De Costa, Andréanne St-Gelais, Farrah Khan, Laxana Paskaran, Noémie Veilleux et Tess Hopkins.

Comité consultatif : Adriana Berlingieri, Aryanna Chartrand, Blessie Mathew, Jean-Pierre Fernandes, Lianne Kendall Perfect et Maya Labrosse.

Conception graphique : Kitty Rodé, avec des éléments conçus par Zoie Haider.

Traduction : Marie-Josée Martin.

Avec la collaboration de : Anoodth Naushan, Tesni Ellis, Aubrianna Snow et Emily Allan.

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), Aubrianna Snow (relations avec les parties prenantes), Kitty Rodé (conception graphique), Leon K (conception web), 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), Andréanne St-Gelais (coordination du projet d'apprentissage expérientiel) et Deb Eerkes (coresponsable du dossier « Déclaration, enquête et décision »).

Avec nos plus sincères remerciements :

À toutes les personnes étudiantes, aux membres du personnel et du corps enseignant, aux employeurs et autres prestataires d'apprentissage expérientiel ainsi qu'aux organisations et aux différentes personnes qui ont participé aux ateliers de conception, aux consultations, aux enquêtes, aux entretiens et aux groupes de discussion.

À toutes les personnes que nous avons rencontrées et qui ont soutenu nos effets tout au long de ce projet.

À nos différents partenaires :

- Alliance canadienne des associations étudiantes
- Association canadienne des spécialistes en emploi et des employeurs
- Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada
- CERIC - Promouvoir le développement de carrière au Canada
- *College Student Alliance*
- Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail Canada
- *Experiential & Work-Integrated Learning Ontario*
- Fédération étudiante collégiale du Québec
- Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire
- *Ontario Undergraduate Student Alliance*
- *UBC Alma Mater Society*
- Union étudiante du Québec

Comment citer ce document :

Khan, F., De Costa, B., St-Gelais, A., and Akong, R. (2023). *Développer un protocole d'intervention pour faire face au harcèlement et à la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel : un guide à l'intention des établissements d'enseignement postsecondaire.* 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.

Développer un protocole d'intervention pour faire face au harcèlement et à la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel : un guide à l'intention des établissements d'enseignement postsecondaire, 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

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 of Contents

Introduction 6

Partie 1 : Jeter les bases 8

Partie 2 : L'élaboration de vos procédures 15

Partie 3 : Conclure l'élaboration du protocole 27

Aller plus loin 29

Bibliographie 30

Annexe A: Exemple de lettre à adresser à l'administration de votre établissement d'enseignement postsecondaire 31

Annexe B: Considérations relatives aux politiques institutionnelles 34

Annexe C: Attentes, obligations et responsabilités pour les prestataires d'apprentissage expérientiel et les établissements d'enseignement postsecondaire 45

Annexe D: Gabarits de courriel 48

Annexe E: Questions from Possibility Seeds' Sexual Harassment in Experiential Learning: Employer & Experiential Learning Provider Survey 49

Introduction

En 2022, *Possibility Seeds* a lancé la première étude pancanadienne sur le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel, un phénomène répandu mais souvent invisible.

Avec comme objectifs de combler les lacunes existantes dans la recherche et d'offrir le soutien et les ressources nécessaires pour y répondre, *Possibility Seeds* a d'abord cherché à cerner les besoins et les préoccupations des parties intéressées — la direction des établissements d'enseignement postsecondaire, les membres de leur personnel (tant celui des secteurs administratifs que le personnel enseignant), ainsi que la population étudiante. Outre une série de sondages pancanadiens, *Possibility Seeds* a mené des entrevues et des consultations, puis a tenu des groupes de discussion. Parmi les préoccupations soulevées, une des plus fréquentes concernait l'absence d'un protocole et de procédures claires lorsqu'un incident de harcèlement et/ou de violence sexuelle se produit en contexte d'apprentissage expérientiel. L'outil que voici a pour but de combler ce manque.

Cet outil s'adresse au personnel des établissements d'enseignement postsecondaire qui élabore les protocoles relatifs à l'apprentissage expérientiel. Il propose une démarche structurée menant à l'élaboration d'un protocole institutionnel établissant ce qu'il convient de faire quand des membres de la population étudiante vous signalent un problème de harcèlement et/ou de violence sexuelle ou que vous découvrez l'existence d'un tel problème. Il détaille les grandes étapes qui devraient guider votre intervention et, au moyen de questions de réflexion et de conseils, aide votre établissement à préciser comment chacune de ces étapes sera concrètement mise en œuvre.

Ce guide n'est qu'un outil parmi la gamme de ceux qui pourront vous appuyer dans l'élaboration du protocole de votre établissement concernant le harcèlement et/ou la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Il ne couvre pas toutes les facettes du soutien aux personnes étudiantes affectées par une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle. Nous vous encourageons à consulter les personnes qui possèdent une expertise pertinente dans votre établissement et dans votre réseau, ainsi qu'à suivre de la formation et à prendre part à des activités de développement professionnel pour enrichir vos connaissances et soutenir votre travail dans ce domaine.

Le présent guide:

- Suggère une démarche structurée menant à l'élaboration d'un protocole concernant la réponse aux dévoilements et aux plaintes de harcèlement et de violence sexuelle perpétré à l'endroit des personnes étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel ;
- Offre des pistes de réflexions à prendre en considération à chaque étape du protocole;
- Se veut un document de référence lors d'interventions individuelles et à l'échelle de l'établissement;
- N'est **pas** un aide-mémoire ni un guide pratique pour la conception d'un protocole concernant la réponse aux dévoilements et aux plaintes de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel;
- N'est **pas** un substitut aux efforts de prévention et aux mesures d'intervention.

Partie 1 : Jeter les bases

Avant de commencer à concevoir les étapes qui guideront les interventions en cas de harcèlement et/ou de violence sexuelle, il faut jeter des bases claires. L'élaboration du protocole de votre établissement devrait se faire en collaboration avec les cadres et le personnel clé de votre établissement — direction des différents départements et facultés, et personnes impliquées dans l'encadrement et l'administration de l'apprentissage expérientiel ou possédant une expertise au sujet de la violence sexuelle — ainsi que des membres de la population étudiante. Dans un premier temps, il importe de mettre sur pied une équipe de rédaction et de vérifier que vous avez l'appui de la direction. Ensuite, vous pourrez entreprendre l'élaboration du protocole

À l'annexe A, vous trouverez un modèle de lettre pour expliquer à la haute direction pourquoi votre établissement a besoin d'un protocole pour répondre aux situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

Étape 1 : Création d'un comité de travail

- Du côté de l'administration comme de l'enseignement, quelles sont les personnes clés à inclure dans l'équipe qui aura pour tâche de rédiger le protocole, de le revoir et de le faire adopter?

Il serait pertinent d'inclure dans cette équipe une représentation du service juridique, du service des ressources humaines, du bureau de la violence genrée ou sexuelle, des services d'emploi et (le cas échéant) du bureau de coordination de l'apprentissage expérientiel de votre établissement. Si l'administration de l'apprentissage expérientiel est décentralisée, vous pourriez constituer un groupe de travail représentatif des différents secteurs institutionnels.

- Qui aura pour tâche d'implanter les diverses étapes du protocole?
- Quelles sont les responsabilités de ces personnes et d'où découlent ces responsabilités?

N'oubliez pas de prendre en considération que certaines personnes dans votre établissement ont l'obligation légale ou professionnelle de veiller à la sécurité du milieu

> *de travail et d'apprentissage; d'autres ont des devoirs qui découlent de politiques internes.*

Étape 2 : Comprendre votre but et vos objectifs

- Pourquoi avez-vous besoin d'un protocole concernant le harcèlement et la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel?
- Quels objectifs, valeurs et engagements professionnels supportent la création de ce protocole et influencent son élaboration?

> *Consultez la politique de lutte contre la violence sexuelle de votre établissement ou les documents stratégiques qui font état de l'engagement de l'établissement à lutter contre le harcèlement et la violence sexuelle.*

- Quels défis ou obstacles pourraient empêcher ce protocole d'atteindre les objectifs, valeurs et engagements professionnels que vous avez identifiés?

Étape 3 : Les principes fondamentaux

Portée et application

- À qui le protocole s'appliquera-t-il et, inversement, qui sera exclu?

  Assurez-vous de considérer la façon dont il devra soutenir différents groupes et individus :

  - Les personnes étudiantes participant à une activité d'apprentissage expérientiel;
  - Le personnel administratif ou enseignant qui intervient auprès de celles-ci;
  - Le personnel administratif ou enseignant qui noue et entretient des liens avec les prestataires d'apprentissage expérientiel;
  - La direction des départements et facultés, qui doit voir au respect des droits et obligations qui découlent des politiques de votre établissement, mettre en œuvre des accommodements et soutenir les membres de la population étudiante lors d'un incident de harcèlement et/ou de violence sexuelle;

- Le personnel administratif ou enseignant qui organise et facilite le réseautage avec les partenaires des milieux dans lesquels se déroulent les activités d'apprentissage expérientiel.

- Dans quels contextes le protocole s'appliquera-t-il et, inversement, lesquels seront exclus?

  Assurez-vous de considérer un large éventail de contextes :

  - Les activités d'apprentissage expérientiel ayant lieu dans un cadre virtuel ou à distance;
  - Les activités d'apprentissage expérientiel se déroulant au sein de votre établissement ou à l'extérieur de celui-ci;
  - Les diverses formes que peut prendre l'apprentissage expérientiel, dont les stages, les placements, les programmes coop ou d'alternance travail-études, le service communautaire, le travail sur le terrain, les stages d'observation et les entretiens informatifs.

- Qu'est-ce qui limite la capacité d'intervention de votre établissement en cas de harcèlement et de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel?
  - Le protocole pourrait-il en atténuer les répercussions?
  - Quelles mesures votre établissement a-t-il mises en place ou devrait-il mettre en place pour adresser ce qui ne l'est pas par ce protocole?

- Comment ce protocole alignera-t-il les priorités entre les différents bureaux et départements? Où voyez-vous des tensions potentielles entre les priorités concurrentes des bureaux et des départements?

Définitions

Quels termes devriez-vous définir dans le protocole pour en garantir une compréhension et une application uniforme?

Voici quelques termes que vous pourriez envisager de définir :

Personne étudiante affectée : Personne étudiante qui subi, été témoin ou affectée d'une autre manière par le harcèlement sexuel et/ou la violence en contexte d'apprentissage expérientiel.

La personne qui est témoin de harcèlement et/ou de violence sexuelle subit une forme de violence. De fait, les répercussions sur son bien-être psychologique peuvent être semblables à celles que subissent les personnes directement sujettes à cette violence (Commission ontarienne des droits de la personne, 2011). Selon la Cour suprême du Canada, il peut contribuer à détériorer le milieu de travail (Janzen c. Platy Enterprises Ltd.).

Prestataire d'apprentissage expérientiel : L'organisme, l'emplacement ou le milieu de travail qui accueille des personnes étudiantes dans le cadre d'une activité d'apprentissage expérientiel.

Apprentissage expérientiel : Formation pratique qui permet à une personne de travailler en contact étroit avec des membres de sa profession choisie ou sous la supervision d'une telle personne pendant son programme d'études. Cela inclut, entre autres, les stages, les programmes coop ou d'alternance travail-études, les placements, le service communautaire, le travail sur le terrain, les stages d'observation et les entretiens informatifs.

Cette liste n'est pas exhaustive. Assurez-vous que la définition utilisée dans votre protocole couvre tous les types d'activités d'apprentissage expérientiel reconnus par votre établissement.

Dévoilement : Acte par lequel une personne affectée par un incident de harcèlement et/ou de violence sexuelle en fait mention à autrui parmi le personnel ou la population étudiante du campus. (Toronto Metropolitan University, 2021, IV.d.)

Plainte : Procédure officielle par laquelle on déclare un incident de harcèlement et/ou de violence sexuelle afin de déclencher une procédure d'enquête ou de règlement des différends, sur le campus ou hors campus. (Toronto Metropolitan University, 2021, IV.j.)

Violence genrée : Terme générique qui désigne tout acte de violence sexuelle et d'autres inconduites caractérisées par « un abus de pouvoir ou d'autorité contre une personne en raison de son identité de genre, avérée ou présumée, et de l'expression de cette identité » (Khan et Rowe, 2019, p. 10). La violence genrée peut se manifester sous la forme de violence corporelle, de cyberviolence et d'autres violences exercées par des moyens technologiques, de maltraitance sexuelle, de harcèlement (notamment le harcèlement sexuel et le fait d'épier quelqu'un contre son gré), d'agression sexuelle, d'exploitation sexuelle ou financière, ainsi que de violence spirituelle, émotionnelle et psychologique, y compris l'humiliations, l'intimidation, le chantage et les menaces (Naushan *et coll.*, 2021).

Violence sexuelle : « […] tout acte sexuel ou […] tout acte visant la sexualité, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne, qu'il soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, que l'on menace de commettre ou qui est tenté à l'endroit d'une personne sans son consentement » (*Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités,* 1990, alinéa 17(1)). Cela comprend l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, les inconduites sexuelles, le fait d'épier quelqu'un contre son gré, la violence fondée sur la technologie, l'exhibitionnisme, le voyeurisme et l'exploitation sexuelle.

Harcèlement sexuel : Geste ou commentaire indésirable à l'endroit d'une personne qui est fondé sur son sexe, son orientation sexuelle, son identité de genre ou l'expression de cette identité, et qui a pour effet de l'intimider, de l'humilier ou de l'offenser (LEAF, s. d.; Gouvernement du Canada, 2023.) Le harcèlement sexuel est affaire de pouvoir. Il peut être ponctuel ou continu. Il peut être difficile à identifier et peut prendre la forme de transgressions subtiles qui sont répétées dans le temps. N'importe qui peut subir du harcèlement sexuel; les personnes étudiantes qui prennent part à une activité d'apprentissage expérientiel y sont particulièrement vulnérables.

Il n'existe pas une définition standardisée du harcèlement sexuel. Le terme prend un sens différent en fonction du cadre juridique, administratif et social. Il vous faudra consulter les politiques de votre établissement ainsi que les lois fédérales et provinciales/territoriales pertinentes afin de connaître la définition à appliquer dans votre contexte.

Mesures intérimaires : Mesures non disciplinaires d'une durée limitée qui ont pour objet de favoriser la sécurité d'une ou un membre de la population étudiante ayant dévoilé du harcèlement et/ou de la violence sexuelle ou déposé une plainte pour un tel motif.

Étape 4 : Identifier les politiques, protocoles ou autres responsabilités et obligations professionnelles qui se recoupent

- Quels sont les politiques et les protocoles de votre établissement qui pourraient interagir avec le protocole?

Il importe de prendre en considération les politiques et protocoles de votre établissement en matière de violence sexuelle, de harcèlement, de discrimination et d'apprentissage expérientiel, s'il y a lieu.

L'annexe B présente les éléments à prendre en considération pour s'assurer que la politique de votre établissement en matière de violence sexuelle s'applique aux personnes étudiantes participant à des activités d'apprentissage expérientiel et que les politiques de votre établissement en matière d'apprentissage expérientiel traitent du harcèlement et/ou de la violence sexuelle.

- Le protocole cadre-t-il avec les politiques et protocoles existants?
- Voyez-vous des tensions potentielles entre ce protocole et les autres ou entre ce protocole et les politiques existantes de votre établissement?
- Y a-t-il des politiques ou des obligations émanant des gouvernements ou d'un ordre professionnel que vous devez prendre en considération?
- L'établissement a-t-il signé des accords, des protocoles d'entente ou des contrats avec des prestataires d'apprentissage expérientiel qu'il faut prendre en considération?

L'annexe C donne des exemples d'attentes, d'obligations et de responsabilités qui peuvent être intégrées aux accords, contrats et protocoles d'entente conclus par votre établissement avec des prestataires d'apprentissage expérientiel.

- Quelles sont les obligations du personnel enseignant et du personnel administratif en matière de confidentialité? Quand ont-ils le devoir de rapporter une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle?

Cette obligation peut exister lorsque la santé et la sécurité d'une personne étudiante ou d'un autre membre de la communauté peuvent être menacées, ou lorsque celle-ci n'a pas atteint l'âge de la majorité dans sa province ou son territoire de résidence, et peut

> *être exigée même la personne choisit de ne pas signaler l'incident elle-même. Consultez le service juridique, le service des ressources humaines ou le service des droits de la personne de votre établissement pour obtenir des précisions sur la confidentialité et ses limites dans les cas de harcèlement et/ou de violence sexuelle.*

Partie 2 : L'élaboration de vos procédures

En ayant une fondation solide, vous pouvez entreprendre d'établir les procédures que votre établissement — l'administration, le personnel enseignant et les différents départements — devrait employer quand des membres de la population étudiante signalent un problème de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel ou que vous découvrez l'existence d'un tel problème. Les étapes ci-dessous pourront vous servir de guide structuré pour l'élaboration de vos procédures.

Questions directrices

À chaque étape, posez-vous les questions suivantes :

- De quelle façon cette étape contribue-t-elle à atteindre les objectifs du protocole?
- Les fonctions, droits et obligations du personnel concerné dans votre établissement sont-ils clairement définis?
- Quelle formation ou quel soutien votre établissement offrira-t-il aux membres de son personnel qui auront pour tâche de mettre en œuvre les diverses étapes du protocole?
- Quels liens ce personnel et vous-même devrez-vous établir afin d'assurer une implantation efficace?

Étape 1 : Soutenir la communauté étudiante et garantir la sécurité

- Assurez-vous d'avoir une liste des mesures et services de soutien offerts sur le campus et/ou dans la collectivité aux personnes qui étudient dans votre établissement et qui sont affectées par une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

Cette liste devrait inclure le bureau de la violence sexuelle ou genrée, les services d'emploi, le bureau ou le département responsable de l'apprentissage expérientiel, les services étudiants, ainsi que tout autre bureau qui se consacre à la réussite et au bien-être de la population étudiante.

- Pour garantir la sécurité des personnes étudiantes et leur assurer le soutien opportun en cas de harcèlement et/ou de violence sexuelle, comment le personnel devrait-il entrer en contact avec le bureau de la violence sexuelle ou genrée (ou la personne-ressource désignée)?

N'attendez pas de recevoir un dévoilement ou une plainte pour communiquer avec le bureau de la violence sexuelle ou genrée (ou la personne-ressource désignée) sur votre campus; établissez un lien proactif avec son personnel.

L'annexe D propose un modèle de courriel que vous pouvez envoyer au bureau de la violence sexuelle ou genrée de votre établissement si vous apprenez qu'un ou une personne étudiante est affectée par une situation de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

Considérez différents scénarios :

  - Un personne étudiante dévoile à un ou une membre du personnel qu'elle a été affectée par une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel;
  - Un ou une membre du personnel apprend qu'une personne étudiante est affectée par une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel, sans que la personne étudiante n'ait fait de dévoilement.

Le personnel administratif comme le personnel enseignant doit rapporter les situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle si la politique de votre établissement en matière de violence sexuelle l'y oblige. Voir la partie 1, étape 4 : Identifier les politiques, protocoles ou autres responsabilités et obligations professionnelles qui se recoupent.

- Dans votre établissement, qui coordonne le soutien à la population étudiante affectée par une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle?

La personne qui coordonne le soutien doit pouvoir renseigner les membres de la population étudiante sur la gamme des mesures et services offerts et les aider à s'en prévaloir. Cela ne se limite pas aux mesures de soutien académique. Cette personne doit

aussi pouvoir guider la population étudiante à travers les diverses avenues de qui peuvent lui être offertes pour porter plainte.

- Dans votre établissement, qui administre les mesures de soutien académique[1] qui sont offertes aux membres de la population étudiante quand du harcèlement ou de la violence sexuelle les touche?
- Comment votre établissement soutiendra-t-il la personne étudiante qui choisit de porter plainte directement auprès du prestataire d'apprentissage expérientiel ou auprès de l'ordre professionnel concerné?

Dans les cas où la personne étudiante préfère porter plainte directement auprès du prestataire d'apprentissage expérientiel ou d'un ordre professionnel concerné, votre établissement peut lui offrir du soutien pour faciliter la communication et les démarches.

Étape 2 : Déterminer les obligations à respecter

- Quelles sont les limites de la confidentialité dans de telles circonstances? Existe-t-il une obligation de rapporter les cas de harcèlement sexuel et/ou de violence?

À ce sujet, voir la partie 1, étape 4. En cas de doute, consultez le service juridique, le service des ressources humaines ou le bureau des droits de la personne de votre établissement pour déterminer si vous avez le devoir de faire un signalement au prestataire d'apprentissage expérientiel ou à un ordre professionnel.

- Si vous avez l'obligation de rapporter une situation, quelles sont les étapes à suivre?
- Quels renseignements le personnel administratif ou le personnel enseignant est-il tenu de communiquer dans les cas où il existe une obligation de rapporter une situation? À qui ces renseignements doivent-ils être communiqués?

Il est essentiel de consulter les bureaux appropriés (notamment le service juridique, la sécurité et le bureau de la violence sexuelle ou genrée) lorsqu'on envisage de

[1] Pour en savoir plus sur les mesures de soutien académique à offrir quand la violence genrée affecte des membres de la population étudiante, voir : Jafry, Z., A. Naushan, E. Toledo, F. Khan et A. Elmi (2023). *Développer des mesures de soutien académiques pour les personnes affectées par la violence sexuelle et genrée en enseignement postsecondaire.* Le projet Courage d'agir par *Possibility Seeds* : prévenir et contrer la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. https://www.couragetoact.ca/centre-de-connaissances

> *communiquer les renseignements personnels d'une personne étudiante — sans son consentement — à un prestataire d'apprentissage expérientiel, à un ordre professionnel, à la police ou à tout autre organisme ou personne.*

- Comment informera-t-on la personne étudiante de cette obligation?

Étape 3 : Discuter des prochaines étapes avec la personne étudiante affectée par une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle

- Qui dans votre établissement détermine les politiques et les procédures devant s'appliquer pour les prochaines étapes?

> *Considérez les politiques de votre établissement en matière de violence sexuelle, de harcèlement, de discrimination et d'apprentissage expérientiel, le cas échéant. Discutez des étapes suivantes avec le bureau de la violence sexuelle ou genrée et les autres bureaux concernés dans votre établissement (juridique, droits de la personne, sécurité, ressources humaines et autres).*

- Qui dans votre établissement informe les personnes étudiantes de leurs options suite à une situaiton de harcèlement et/ou de violence sexuelle?

> ***À moins** qu'une politique ou une loi n'oblige l'établissement à déclencher une enquête, les personnes étudiantes sont libres de déposer ou non une plainte pour harcèlement et/ou violence sexuelle.*

- Quelles sont les responsabilités de votre établissement si les circonstances ne vous permettent pas d'enquêter sur un cas de harcèlement et/ou de violence sexuelle?

> *Par exemple, la politique de votre établissement ne permet peut-être pas la tenue d'une enquête sur les incidents qui se sont produits hors campus. Il peut aussi arriver qu'une personne étudiante choisisse de porter plainte directement au prestataire d'apprentissage expérientiel plutôt qu'à votre établissement.*
>
> *Dans ces circonstances, votre établissement a néanmoins l'obligation de veiller à la sécurité de cette personne ainsi que de lui offrir un soutien approprié. Il doit aussi évaluer le risque que représente le prestataire pour les futures personnes étudiantes intégrant ce milieu. Voir l'étape 7, ci-dessous.*

Étape 4 : Informer le ou les départements responsables de l'apprentissage expérientiel de la situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle

- Lorsque du personnel administratif ou du personnel enseignant apprend qu'une personne étudiante est affectée par une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle, comment peut-il déterminer quel département est responsable de la relation avec le prestataire d'apprentissage expérientiel concerné?
- Comment le personnel devrait-il informer le département responsable de l'activité d'apprentissage expérientiel qu'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle est survenue?

Ne dévoilez pas les détails de la situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle. Informez simplement le département que vous avez reçu un dévoilement ou une plainte en matière de harcèlement et/ou de violence sexuelle de la part d'une personne étudiante.

L'annexe D propose un modèle de courriel que vous pouvez envoyer au département responsable pour l'informer qu'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle a eu lieu.

- Après avoir informé le département concerné, quelles sont les responsabilités subséquentes du personnel ayant appris qu'une personne étudiante est affectée par une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle?
- Quelles sont les obligations du département responsable de l'activité d'apprentissage expérientiel quand on l'informe d'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle affecte le milieu?

Étape 5 : Mettre en place des mesures provisoires pour évaluer les risques et protéger les personnes étudiantes qui participent à l'activité d'apprentissage expérientiel

- Qui dans votre établissement décide des mesures provisoires requises tandis qu'on évalue les risques afin de protéger les personnes étudiantes qui participent à l'activité d'apprentissage expérientiel?

- Qui dans votre établissement communique les mesures provisoires aux personnes étudiantes concernées?
- Qui dans votre établissement communique les mesures provisoires au prestataire d'apprentissage expérientiel concerné?

Pour des conseils additionnels concernant les communications avec le prestataire d'apprentissage expérientiel, y compris les considérations relatives à la confidentialité et à la sécurité, voir [l'étape 6 : Faire un suivi auprès du prestataire d'apprentissage expérientiel (s'il y a lieu)](#).

Mesures provisoires pour les personnes étudiantes qui subissent du harcèlement et/ou de la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel

Quels facteurs seront pris en considération pour déterminer si la personne étudiante affectée doit être temporairement retirée de l'activité d'apprentissage expérientiel afin d'assurer sa sécurité pendant que des mesures sont prises pour faire le point sur la situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle et pour y répondre?

Assurez-vous d'adopter une approche traumavertie, centrée sur la personne survivante, lorsque vous décidez des mesures provisoires. ***Les mesures choisies ne doivent pas avoir de répercussions sur le parcours académique de la personne étudiante concernée.***

Voici quelques points à considérer :

- La durée de l'activité d'apprentissage expérientiel et combien de temps il reste avant qu'elle ne s'achève;
- Le caractère obligatoire ou non de l'activité d'apprentissage expérientiel pour un cours ou un programme ou pour l'obtention de crédits ou d'un titre professionnel;
- L'existence d'autres activités d'apprentissage expérientiel intéressantes pour la personne étudiante concernée;
- Le fait que la situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle implique ou non la personne chargée de superviser directement l'activité d'apprentissage expérientiel;
- Les répercussions du retrait temporaire de la personne étudiante concernée sur son accès au logement ou à une aide financière ou, le cas échéant, sur son admissibilité à un visa;

- Les risques pour la sécurité de la personne étudiante et les mesures qu'il serait possible de prendre pour les atténuer.

Mesures provisoires pour les autres personnes étudiantes dans le même milieu d'apprentissage expérientiel

- Qui dans votre établissement vérifiera s'il y a d'autres personnes étudiantes dans le même milieu et s'il y aurait lieu de les retirer pour assurer leur sécurité en attendant que l'établissement étudie la situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle et détermine les suites à donner?
- Sur quels facteurs se fondera-t-on pour établir s'il y a lieu de retirer temporairement les autres personnes étudiantes?

  Voici quelques points à considérer :

  - S'il y a existence d'un risque pour les autres personnes étudiantes concernées;
  - Si le prestataire d'apprentissage expérientiel a des politiques internes sur le harcèlement et/ou la violence sexuelle, ainsi qu'une procédure de plainte;
  - Si la personne mis en cause se trouve (ou non) en position d'autorité ou de pouvoir dans l'organisation du prestataire d'apprentissage expérientiel;
  - S'il existe de multiples milieux de placement et les différences ou similarités dans le degré de risque que chacun de ces milieux présente;
  - Si le prestataire d'apprentissage expérientiel avait connaissance de la situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle, et ce qu'il a fait pour la régler et garantir la sécurité des personne étudiantes;
  - L'existence de plaintes ou de dévoilements antérieurs ou simultanés d'autres personnes étudiantes concernant du harcèlement et/ou de la violence sexuelle dans le milieu.

Il n'est pas toujours possible d'établir si un prestataire d'apprentissage expérientiel a déjà fait l'objet de plaintes ou de dévoilements, à moins que votre établissement tienne des registres à ce sujet.

Étape 6 : Faire un suivi auprès du prestataire d'apprentissage expérientiel (s'il y a lieu)

- Quand et comment informera-t-on le prestataire d'apprentissage expérientiel de l'occurrence d'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle?

  Voici quelques points à considérer :

  - Les circonstances dans lesquelles on informe le prestataire d'apprentissage expérientiel ou dans lesquelles on ne devrait pas l'informer;
  - Les circonstances dans lesquelles on informera le prestataire même si la personne étudiante n'y consent pas;
  - La manière dont le prestataire sera informé (ou non) afin de respecter la confidentialité et comment on s'assurera de communiquer uniquement l'information nécessaire à la mise en œuvre de mesures ou à la correction des facteurs problématiques au sein de l'organisation;
  - La manière dont le prestataire sera informé (ou non) en cas de conflit d'intérêts;
  - La manière dont le prestataire sera informé (ou non) dans les cas où la communication risque de poser un risque pour la sécurité de la personne étudiante;
  - La manière dont l'établissement communiquera à la personne étudiante sa décision et les mesures adoptées pour informer le prestataire d'apprentissage expérientiel, notamment dans les cas où ce dernier est informé sans le consentement de la personne étudiante.

- Qui dans votre établissement se chargera de vérifier auprès du prestataire d'apprentissage expérientiel les suites données à la situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle?

Vous pourriez confier cette tâche au service juridique de votre établissement.

- Sur quels facteurs se fondera-t-on pour évaluer les suites données par le prestataire d'apprentissage expérientiel?

Les personnes qui se chargent de cette évaluation devraient au besoin demander l'aide du service juridique, du bureau de la violence sexuelle ou genrée et du bureau des droits de la personne.

Voici quelques points à considérer :

- Le prestataire d'apprentissage expérientiel a (ou n'a pas) respecté ses propres politiques et son processus de plainte;
- Il a réagi promptement à la situation;
- Il a pris des mesures appropriées pour corriger la situation, ce qui comprend porter une attention particulière à la sécurité et offrir le soutien nécessaire;
- L'existence de mécanismes pour prévenir les représailles.

Étape 7 : Évaluer la capacité du prestataire d'apprentissage expérientiel à garantir la sécurité des personnes étudiantes qui seront placées dans le milieu

- Qui dans votre établissement déterminera si le prestataire est en mesure d'offrir des activités d'apprentissage expérientiel sûres et appropriées pour les personnes étudiantes à l'avenir (de manière temporaire ou permanente)?

Demandez au besoin l'aide du service juridique, du bureau de la violence sexuelle ou genrée et du bureau des droits de la personne pour cette évaluation.

- Quels facteurs utilisera-t-on pour déterminer si les personnes étudiantes sont en sécurité dans le milieu?

  Voici quelques points à considérer :

  - La pertinence des suites données par le prestataire à l'incident de harcèlement et/ou de violence sexuelle (voir l'étape 6);
  - Les protocoles et les politiques du prestataire concernant le harcèlement et/ou la violence sexuelle contre des personnes étudiantes, notamment le processus de plainte et les mesures de soutien qu'ils prévoient;

Idéalement, cette information sera rassemblée au début de la relation de votre établissement avec un prestataire d'apprentissage expérientiel; l'évaluation servira alors uniquement à valider les mesures en place.

L'annexe E comprend des questions tirées de notre enquête sur le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel effectuée auprès des employeurs et d'autres prestataires d'apprentissage expérientiel. Celles-ci peuvent vous aider à recueillir les informations nécessaires pour évaluer la sécurité des personnes étudiantes avant d'entamer une relation institutionnelle avec un prestataire d'apprentissage expérientiel et tout au long de cette relation par la suite.

- L'existence de dévoilements ou de plaintes antérieures ou simultanées d'autres personnes étudiantes concernant du harcèlement et/ou de la violence sexuelle dans le milieu;

Il n'est pas toujours possible d'établir si un prestataire d'apprentissage expérientiel a déjà fait l'objet de signalements, à moins que votre établissement tienne des registres à ce sujet.

- Le fait que la personne mis en cause se trouve (ou non) en position d'autorité ou de pouvoir dans l'organisation du prestataire d'apprentissage expérientiel;
- La persistance éventuelle d'un risque pour les personnes étudiantes et votre établissement si la relation avec ce prestataire d'apprentissage expérientiel se poursuit;

Considérez notamment la sécurité des personnes étudiantes et la réputation de votre établissement. À noter : à l'heure actuelle, il n'existe pas de matrice d'évaluation des risques pour le harcèlement et la violence sexuelle perpétrés en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Sur quels facteurs se fondera-t-on pour établir s'il y a lieu de poursuivre la relation avec le prestataire d'apprentissage expérientiel, dans la mesure où celui-ci se plie à certaines conditions pour garantir la sécurité des personnes étudiantes?

Ces conditions pourraient inclure l'élaboration ou la mise à jour de politiques internes sur le harcèlement et/ou la violence sexuelle, de la formation sur la violence sexuelle, etc.

À l'issue de cette évaluation, si vous décidez de mettre un terme (pour un temps ou de manière définitive) à la relation avec le prestataire d'apprentissage expérientiel :

- Qui dans votre établissement aura pour tâche de communiquer la décision aux personnes suivantes :
    - Le prestataire d'apprentissage expérientiel;
    - Les départements, facultés et bureaux concernés au sein de votre établissement d'enseignement;
    - Les personnes étudiantes affectées par la décision;
- Comment la décision sera-t-elle documentée :
    - Quels renseignements relatifs à la décision figureront dans les dossiers de votre établissement?
    - Où cette information sera-t-elle conservée et pendant combien de temps?
    - Qui aura accès à cette information?

Au besoin, consultez le service juridique ou le bureau de l'accès à l'information et de la protection des renseignements personnels de votre établissement pour vous assurer que les méthodes de collecte et de conservation de l'information respectent les pratiques internes ainsi que les lois applicables sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels.

Si vous mettez un terme à la relation avec un prestataire d'apprentissage expérientiel, vous devriez l'aviser de mettre fin à toute déclaration publique l'associant à votre établissement.

Étape 8 : Assurer un perfectionnement continu du protocole et des interventions en découlant

- Qui aura pour tâche de revoir le protocole de votre établissement ainsi que tout autre document pertinent, le cas échéant — formation, mesures de soutien,

éléments de communication (par exemple, courriels, publications dans les médias sociaux, informations disponibles sur le web, manuels, etc.)?

- Qui formulera des recommandations afin d'adresser les lacunes relevées dans le protocole et les interventions en cas de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel?
- L'établissement donnera-t-il aux personnes étudiantes concernées la possibilité de communiquer leurs préoccupations, de signaler les lacunes et d'offrir des recommandations sur ce sujet si elles le souhaitent? Quelles seront leurs options pour ce faire?

S'il y a des limites à la participation des personnes étudiantes au processus de révision, une approche traumavertie serait de les clarifier pour que les personnes étudiantes aient des attentes réalistes.

- Qui dans votre établissement donnera suite aux recommandations pertinentes? Comment votre établissement soutiendra-t-il cette personne?
- Comment garantira-t-on que l'établissement rende compte des mesures adoptées pour corriger les lacunes ou donner suite aux préoccupations signalées?

*L'établissement doit rendre compte, car il a une **responsabilité administrative** en la matière, c'est-à-dire qu'il a le devoir de « prévenir les dommages ou les préjudices, de prendre des mesures d'adaptation [accommodements] pour les parties concernées après un incident de violence sexuelle, de remédier aux faiblesses institutionnelles qui contribuent aux dommages ou préjudices, ainsi que de formuler un plan d'action comportant des échelles comparatives pour remédier à ces faiblesses et promouvoir un changement dans la culture » (Eerkes et coll., 2021).*

Partie 3 : Conclure l'élaboration du protocole

Une fois terminée l'élaboration de vos procédures en cas de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel, il reste à vérifier que votre protocole est accessible, qu'il concorde avec les politiques de votre établissement et qu'on y fait les renvois utiles dans la documentation de votre établissement.

Étape 1 : Vérifier l'accessibilité du protocole

- Quels indicateurs utiliserez-vous pour évaluer l'accessibilité du protocole?
- Sur quels principes fondez-vous votre évaluation?
- Comment procédez-vous afin d'avoir l'apport d'un échantillon représentatif de la diversité de la population étudiante?

Étape 2 : Vérifier que le protocole s'harmonise avec le cadre administratif existant

Idéalement, la majorité de ce travail aura été fait durant l'élaboration du protocole (voir la partie 1, étape 4 : Identifier les politiques, protocoles ou autres responsabilités et obligations professionnelles qui se recoupent.); néanmoins, il faut procéder à une dernière vérification après la rédaction du protocole.

- Qui dans votre établissement se chargera d'insérer les renvois nécessaires au protocole :
    - Dans les politiques et les procédures de l'établissement qui ont trait au harcèlement et à la violence sexuelle;
    - Dans les accords, contrats et protocoles d'entente précédemment conclus par l'établissement avec des prestataires d'apprentissage expérientiel;
    - Dans les communications et les autres documents pertinents?
- Comment allez-vous pallier aux incohérences ou aux lacunes éventuelles?

Étape 3 : Planifier des révisions périodiques

- Quand et à quelle fréquence réviserez-vous le protocole ainsi que les politiques, les procédures, la formation, la documentation, les mesures de soutien et les

communications connexes? Les révisions périodiques permettent de tenir compte de l'évolution du contexte, dont :

- Les besoins de la population étudiante, du personnel administratif, du personnel enseignant, des prestataires d'apprentissage expérientiel et de l'établissement;
- Les changements touchant le contexte institutionnel ou le contexte entourant l'apprentissage expérientiel;
- Les pratiques exemplaires ou prometteuses.

Normalement, les politiques en matière de violence sexuelle sont revues aux 3 à 5 ans. La révision du protocole pourrait se faire en parallèle.

- Qui participera à la révision du protocole?

Outre les personnes clés dans l'administration et le personnel enseignant identifié à la première étape de la partie 1, étape 1 : Création d'un comité de travail, vous pourriez réfléchir aux moyens d'inclure diverses perspectives étudiantes.

- Quels facteurs guideront la révision?

  Voici quelques points à considérer :

  - La concordance du protocole avec les objectifs, les valeurs et les engagements institutionnels que vous avez identifiés durant sa rédaction;
  - Les changements (y compris les ajouts) qui ont pu survenir entre-temps dans les objectifs, les valeurs et les engagements institutionnels et dont on doit tenir compte;
  - Les commentaires formulés par la population étudiante, le personnel administratif, le personnel enseignant et/ou les prestataires d'apprentissage expérientiel pendant ou suivant la mise en œuvre du protocole;
  - Les difficultés ou les obstacles dans l'application des procédures décrites dans le protocole;
  - La compréhension que le personnel chargé d'appliquer le protocole a de son rôle et de ses responsabilités;

- La clarté des procédures pour le personnel devant appliquer le protocole;
- Les changements touchant le contexte institutionnel ou le contexte entourant l'apprentissage expérientiel;
- Le personnel, les départements ou les bureaux qu'on a oublié d'inclure dans l'élaboration du protocole et qui auraient dû l'être;
- Les nouvelles pratiques exemplaires ou prometteuses.

Aller plus loin

Nous espérons que le contenu de cet outil vous aidera à élaborer un protocole pour adresser le harcèlement et/ou la violence sexuelle qui survient en contexte d'apprentissage expérientiel. Ce guide n'est qu'un outil parmi d'autres; il ne couvre pas toutes les facettes du soutien aux personnes étudiantes qui subissent de violence genrée ou en sont témoins.

Le projet Le courage d'agir de *Possibility Seeds* a créé plus d'une soixantaine de documents de référence sur la prévention de la violence genrée et les façons d'intervenir quand elle se produit sur les campus. Ils peuvent être téléchargés gratuitement à partir du Centre de connaissances du projet.

Bibliographie

Commission ontarienne des droits de la personne (2011). *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe.* En ligne : https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-du-harc%C3%A8lement-sexuel-et-du-harc%C3%A8lement-fond%C3%A9-sur-le-sexe-0.

Eerkes, D., B. De Costa et Z. Jafry (2021). *Le traitement des plaintes de violence sexuelle sur les campus — Guide synoptique pour l'équité procédurale, la prise en compte des traumatismes et la réduction des dommages*, Le projet Courage d'agir par *Possibility Seeds :* prévenir et contrer la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. En ligne: https://www.couragetoact.ca/centre-de-connaissances.

Gouvernement du Canada (2023). *Aide internationale féministe — Trousse d'outils pour l'égalité des genres dans les projets.* En ligne : https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/gender_equality_toolkit-trousse_outils_egalite_genres.aspx?lang=fra.

Janzen c. Platy Enterprises Ltd. (1989) 1 R.C.S 1252.

LEAF (s. d.). *Sexual Harassment at Work: What can I do about it?*. En ligne : https://www.leaf.ca/news/sexual-harassment-at-work-what-can-i-do-about-it/.

Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, L. R. O. 1990, chap. M.19. En ligne : https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90m19.

Naushan, A., J. Flood, F. Khan, D. Eerkes, B. De Costa, Z. Jafry et J. Mendoza (2021). *Glossary of key terms,* Le projet Courage d'agir par *Possibility Seeds* : prévenir et contrer la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. En ligne : https://www.couragetoact.ca/centre-de-connaissances.

Toronto Metropolitan University (2021). *Sexual Violence Policy.* En ligne : https://www.torontomu.ca/policies/policy-list/sexual-violence-policy/.

Annexe A: Exemple de lettre à adresser à l'administration de votre établissement d'enseignement postsecondaire

[Votre nom]
[Votre titre ou intitulé de poste]
[Nom de votre établissement d'enseignement postsecondaire]
[Adresse civique]
[Ville, province ou territoire, code postal]
[Votre adresse courriel]
[Votre numéro de téléphone]
[Date du jour]

[Nom du ou de la destinataire]
[Titre ou intitulé de poste du ou de la destinataire]

Cher / Chère *[Nom du ou de la destinataire]*,

Je vous écris pour attirer votre attention sur un sujet d'importance et pour solliciter votre soutien afin d'y faire face au sein de notre établissement. Ces dernières années, il y a eu une prise de conscience croissante au sujet de la problématique des violences sexuelles et genrées sur les campus, et ce, partout au Canada. Bien que notre institution ait fait des efforts significatifs pour prévenir et intervenir face à ces violences en mettant en œuvre des politiques et en apportant un soutien aux personnes victimes et survivantes, un aspect de l'expérience étudiante mérite une attention additionnelle.

Les données du projet Le courage d'agir de *Possibility Seeds* révèlent qu'une personne étudiante sur deux a subi du harcèlement ou de la violence sexuelle en prenant part à une activité d'apprentissage expérientiel comme un stage, un placement professionnel ou un programme coop. Les étudiants et les étudiantes qui prennent part à ce type d'activités sont particulièrement vulnérables au harcèlement et à la violence en raison des différentiels de pouvoir qui existent entre eux et elles, leur milieu de stage ainsi que les personnes chargées de leur supervision. En outre, le fait de subir du harcèlement ou de la

violence sexuelle peut avoir un impact néfaste important sur le bien-être des étudiants et des étudiantes, leur performance académique et la suite de leur carrière.

À l'heure actuelle, notre établissement compte environ *[nombre d'étudiants ou d'étudiantes]* étudiants et étudiantes qui prennent part à des activités d'apprentissage expérientiel chaque année. Malheureusement, nous n'avons pas de protocole spécifique pour répondre de manière adéquate quand l'un d'eux ou l'une d'elles subit ou est témoin d'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle dans de contexte. Comme il s'agit d'un enjeu d'une grande importance, j'ai pris soin d'entamer des discussions avec le *[Nom du bureau ou de la personne responsable des enjeux liés à la violence sexuelle ou genrée]*, qui a déjà manifesté son intérêt à collaborer à l'élaboration d'un tel protocole.

En établissant un protocole qui tient compte des défis uniques auxquels sont confrontés les étudiants et les étudiantes qui prennent part à une activité d'apprentissage expérientiel, nous serons en mesure de leur offrir un environnement plus sécuritaire et plus inclusif. En outre, un tel protocole nous permettra d'être prêts et prêtes à agir lorsqu'un étudiant ou une étudiante subit ou est témoin d'une situation de harcèlement ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Ce faisant, les risques réputationnels pour notre institution de même que les préjudices potentiellement engendrés pour l'ensemble de notre communauté s'en trouveront considérablement réduits.

La mise en œuvre d'un tel protocole contribuera également à la création d'une culture de confiance, où la sécurité de tous et de toutes est primordiale. Une telle culture favorise les dévoilements de la part des étudiants et des étudiantes en minimisant les craintes de représailles et la peur d'être jugé ou jugée. Le tout permettra d'envoyer un message fort à l'effet que *[Nom de votre établissement]* est engagé dans la protection du bien-être et des droits de l'ensemble de sa population étudiante, et ce, dans tous les aspects de son expérience académique.

Je vous demande donc votre soutien afin de reconnaître l'importance de cette question et prendre les mesures nécessaires pour élaborer un protocole spécifiquement dédié à la réponse au harcèlement et/ou à la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Je crois sincèrement qu'avec votre soutien et votre leadership en la matière, nous pouvons faire des progrès significatifs pour créer un environnement d'apprentissage sain et sécuritaire qui s'étend au-delà des limites de notre campus.

Je vous remercie de l'attention portée à la présente demande. Sachez que je suis disponible pour en discuter plus en détail ou vous fournir toute information supplémentaire dont vous pourriez avoir besoin. J'attends hardiment votre réponse que j'espère positive et qui nous permettra de progresser sur cette question.

Cordialement,

[Signature]

[Votre titre ou intitulé de poste]

[Nom de votre établissement d'enseignement postsecondaire]

Annexe B: Considérations relatives aux politiques institutionnelles

Les personnes chargées de l'élaboration des politiques et des règlements au sein de leur établissement d'enseignement postsecondaire devraient prendre en compte certaines considérations essentielles afin de s'assurer que les politiques en vigueur concernant la violence sexuelle et/ou l'apprentissage expérientiel traitent adéquatement des situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle qui peuvent survenir en contexte d'apprentissage expérientiel. La présente annexe présente quelques-unes de ces considérations et peut donc servir de point de départ à cet effet. Chacun des éléments présentés inclut des questions de réflexion et des exemples (lorsqu'applicable) pour guider votre démarche.

Considérez ce document comme un point de départ pour vous guider dans le fastidieux travail qui est souvent nécessaire afin d'aligner les politiques institutionnelles avec les principes, les valeurs et les objectifs qui sous-tendent le fait d'offrir aux étudiants et aux étudiantes des conditions saines et sécuritaires en contexte d'apprentissage expérientiel. Les considérations présentées ci-dessous ne sont pas exhaustives et ne tiennent pas compte des nuances et des particularités de votre contexte institutionnel. Il s'agit plutôt de points de références que vous saurez adapter aux pratiques et aux politiques déjà en place au sein de votre établissement d'enseignement postsecondaire. En outre, cette annexe ne constitue pas un avis juridique, même si certaines considérations d'ordre légal ont été prises en compte.

Politiques institutionnelles en matière de violence sexuelle

Portée et champs d'application

Les politiques institutionnelles en matière de violence sexuelle devraient s'appliquer aux étudiants et aux étudiantes qui participent à des activités d'apprentissage expérientiel, que celles-ci se déroulent ou non sur le campus. Le fait de rendre clair et explicite que ces politiques s'appliquent en contexte d'apprentissage expérientiel permet de réduire l'ambiguïté au sujet de la protection et du soutien offerts et démontre que votre établissement prend ses responsabilités en la matière.

Questions de réflexion

- La politique de votre établissement en matière de violence sexuelle s'applique-t-elle aux étudiants et aux étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel?
- La politique de votre établissement en matière de violence sexuelle indique-t-elle explicitement qu'elle s'applique aux étudiants et aux étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel? Dans la négative, dans quelle mesure est-il clair pour le lectorat moyen que la politique s'applique aux étudiantes et aux étudiantes dans ce contexte?
- La politique de votre établissement en matière de violence sexuelle précise-t-elle que les étudiants et les étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel bénéficient de protections, peu importe que ladite activité se déroule ou non sur le campus?
- Si votre politique n'utilise pas de termes faisant directement référence à l'apprentissage expérientiel (par exemple, stage, internat, travail terrain, programme coop, etc.), qu'est-ce qui empêche votre établissement d'inclure explicitement ces termes? Est-ce que cela engendrerait une contradiction avec d'autres politiques ou des préoccupations d'ordre légal?
- S'il n'est pas possible pour votre établissement d'inclure spécifiquement des termes liés à l'apprentissage expérientiel dans sa politique, est-ce que d'autres amendements peuvent être apportés pour clarifier que celle-ci s'applique aux étudiants et aux étudiantes dans ce contexte?

Exemples

- La Politique sur la violence à caractère sexuel de l'Université Concordia indique spécifiquement que celle-ci s'applique dans « les milieux de sport ou de recherche, les contextes d'apprentissage expérientiel ou coop, les stages, les activités organisées en classe et les ateliers de l'Université ».
- La Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention de l'Université Laurentienne définit l'environnement d'apprentissage et de travail auquel s'applique sa politique de la façon suivante : « tout contexte où se déroulent des activités

d'apprentissage, de travail ou autres de l'Université, que ce soit en salle de classe, dans un laboratoire ou d'autres locaux d'enseignement, de recherche, d'études ou administratifs, y compris le milieu en ligne, dans un milieu d'enseignement coopératif ou pratique (...) ».

- La Politique sur les violences à caractère sexuel du Collège Dawson indique qu'elle « s'applique à toutes les activités pédagogiques, sociales ou sportives qui sont organisées par les membres de la communauté collégiale et qui se déroulent sur le campus ou hors campus, par exemple les activités d'intégration et d'accueil, les voyages étudiants, les événements sociaux, les stages, etc. ».

Réponses institutionnelles aux dévoilements et aux plaintes de harcèlement et/ou de violence sexuelle

Votre protocole vous permettra de définir les procédures à suivre dans les situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Cela dit, il est important d'indiquer clairement les engagements institutionnels en la matière à même votre politique. Il s'agit ici d'énoncer ces engagements tout en indiquant les contraintes qui peuvent limiter la portée de la réponse institutionnelle (et les responsabilités qui en découlent pour votre établissement). On pourra aussi faire référence à votre protocole ou à toute autre procédure applicable. Le fait d'inclure ces éléments à même votre politique peut aider à réduire certaines des barrières qui empêchent les étudiants et les étudiantes de signaler les situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle tout en renforçant la responsabilisation de votre établissement en la matière.

Questions de réflexion

- La politique de votre établissement en matière de violence sexuelle indique-t-elle que votre établissement a la responsabilité ou le devoir (ou toute autre formulation similaire) de recevoir, d'enquêter ou d'autrement répondre adéquatement aux dévoilements et aux plaintes de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel?
- La politique de votre établissement en matière de violence sexuelle fait-elle référence à toutes les procédures applicables pour répondre à la violence sexuelle, y compris les procédures spécifiques pour répondre aux dévoilements et aux

plaintes de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel ?

- La politique de votre établissement en matière de violence sexuelle reconnaît-elle les limites potentielles de l'établissement en matière d'enquête, de sanctions ou d'audits, notamment à l'égard des délais possiblement engendrés?
- La politique de votre établissement en matière de violence sexuelle énonce-t-elle tout de même l'engagement de l'établissement à soutenir et à assurer la sécurité des étudiants et des étudiantes dans les cas où les possibilités en matière d'enquête, d'audits ou d'application de sanctions sont limitées?
- La politique de votre établissement en matière de violence sexuelle inclut-elle une liste de ressources ou de mesures de soutien - que celles-ci soient ou non situées sur le campus - accessibles aux étudiants et aux étudiantes ayant subi ou été témoin d'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel?

Exemples

- La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel au sein de HEC Montréal indique que l'établissement s'engage « à prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour prévenir le harcèlement psychologique et toute forme de violence à caractère sexuel qui pourraient toucher des membres de sa communauté étudiante durant un stage dans le cadre de leurs études à l'École ainsi que pour protéger les stagiaires à HEC Montréal et, si de telles conduites sont portées à sa connaissance, pour les faire cesser ».
- La Politique visant à prévenir et traiter les violences à caractère sexuel incluant le code de conduite de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue inclut un article au sujet des stagiaires où l'établissement s'engage à prendre « tous les moyens nécessaires et raisonnables à sa disposition pour prévenir et contrer toute forme de violences à caractère sexuel dans les milieux de stage externes à l'Université ». Si une telle situation est portée à sa connaissance, l'Université indique qu'elle prendra contact avec le milieu de stage « afin de s'assurer que toutes les mesures nécessaires sont mises en place pour faire cesser ces actes et protéger le ou la stagiaire ».

- La Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel du Collège André-Grasset comprend un article qui indique qu'un étudiant ou une étudiante peut s'adresser au guichet unique du collège pour obtenir du soutien même si la personne mise en cause n'a aucun lien avec l'établissement. La politique explique également que « le Collège ne peut imposer à la partie tierce qui contrevient à la Politique le même type de sanctions qu'à une personne étudiante ou à un membre du personnel. Cependant (…), il peut lui interdire l'accès aux lieux du Collège et même rompre sa relation avec elle ».

Politiques institutionnelles relatives à l'apprentissage expérientiel

Principes, valeurs et engagements

La politique institutionnelle relative à l'apprentissage expérientiel de votre établissement d'enseignement postsecondaire devrait être claire à l'effet qu'à la fois l'établissement et les prestataires d'apprentissage expérientiel ont la responsabilité de fournir un environnement de travail et d'apprentissage sécuritaire pour les étudiants et les étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel. Cela permet de démontrer l'engagement de votre établissement à offrir des conditions sécuritaires aux étudiants et aux étudiantes et contribue du même coup à réduire les risques en la matière.

En outre, les principes directeurs de toute politique ou documentation institutionnelle relative à l'apprentissage expérientiel devraient souligner l'importance primordiale accordée à la sécurité des étudiants et des étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel. Il devrait être énoncé clairement que la protection offerte aux étudiants et aux étudiantes dans un tel contexte implique que le milieu qui les accueille soit exempt de harcèlement et de violence sexuelle.

Questions de réflexion

- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel aborde-t-elle les questions de sécurité pour les étudiants et les étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel?
- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel indique-t-elle clairement que les préoccupations en matière de sécurité incluent les notions de harcèlement et/ou de violence sexuelle? Dans la négative, dans quelle

mesure est-il clair pour le lectorat moyen que la politique considère le harcèlement et/ou la violence sexuelle comme des enjeux de sécurité?

- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel indique-t-elle clairement qu'à la fois l'établissement et les prestataires d'apprentissage expérientiel ont la responsabilité d'assurer que les activités d'apprentissage expérientiel soient sécuritaires et exemptes de harcèlement et/ou de violence sexuelle pour les étudiants et les étudiantes?
- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel indique-t-elle clairement où trouver les rôles et les responsabilités de l'établissement et des prestataires d'apprentissage expérientiel dans le maintien d'un environnement sécuritaire et exempt de harcèlement et/ou de violence sexuelle (par exemple, dans les contrats de stage, dans les protocoles d'entente institutionnels, dans les guides remis aux milieux de stage, etc.)?

> *Voir l'annexe C pour des exemples de responsabilités qui peuvent être attribuées de part et d'autre afin d'assurer un milieu de travail et d'apprentissage sécuritaire pour les étudiants et les étudiantes qui prennent part à une activité d'apprentissage expérientiel.*

- Bien que les étudiants et les étudiantes aient la responsabilité de contribuer au maintien d'un milieu de travail et d'apprentissage sécuritaire, avez-vous évité d'insinuer qu'ils et elles ont la responsabilité de se protéger contre le harcèlement et/ou la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel?
- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel inclut-elle une liste de ressources ou de mesures de soutien - que celles-ci soient ou non situées sur le campus - accessibles aux étudiants et aux étudiantes ayant subi ou été témoin d'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel?

Exemples

- La Politique sur l'apprentissage expérientiel (en anglais) de l'Université métropolitaine de Toronto rend explicite l'engagement de l'établissement à l'égard « du bien-être, de la santé et de la sécurité de son corps professoral, des membres de son personnel et de sa population étudiante et s'attend à ce que les partenaires

internes et externes de l'Université se conforment aux lois et règlements applicables dans le développement et la mise en place de règles, de politiques et de procédures relatives à la santé et à la sécurité au travail (traduction libre) ».

- La Politique de stages du Cégep de Sorel-Tracy liste les rôles et les responsabilités des membres du personnel qui coordonnent et supervisent les stages. Celle-ci inclut notamment les éléments suivants : « Prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la personne stagiaire exposée sur le lieu de stage à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel » ; « Participer à l'évaluation des milieux de stage potentiels en validant les outils d'évaluation complétés par les personnes superviseures de stage et en s'assurant que les milieux de stage offrent un environnement et un encadrement (…) exempt de harcèlement psychologique ou sexuel » et « Mettre en place des mesures de protection advenant le cas où une personne stagiaire dénoncerait une situation (…) de harcèlement ».
- La Politique d'apprentissage intégré au travail de l'Université MacEwan indique que l'employeur ou l'organisation hôte est responsable de fournir des conditions de travail sécuritaires.
- La Procédure d'apprentissage intégré au travail (en anglais) du Collège Norquest stipule que « les responsabilités du milieu d'accueil seront partagées avant toute expérience d'apprentissage intégrée au travail. Le Collège fournira au milieu d'accueil un guide indiquant les principales responsabilités de tous les partenaires avant le début de l'activité d'apprentissage intégrée au travail (traduction libre) ».

Politiques, protocoles, procédures et mesures législatives applicables

Les politiques institutionnelles renvoient généralement à d'autres politiques, protocoles, procédures ou mesures législatives pertinentes. Il est important de s'assurer que ce référencement croisé inclut les politiques et les autres documents juridiques applicables en matière de harcèlement et/ou de violence sexuelle dans un souci de clarté, d'accessibilité et de transparence.

Si une loi sur le harcèlement et la violence au travail s'applique aux étudiants et aux étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel dans votre province

ou votre territoire, il serait utile d'inclure des renseignements à son sujet dans votre politique institutionnelle relative à l'apprentissage expérientiel. À noter que si la législation en la matière n'est pas claire, vous devriez avoir une discussion avec les prestataires d'apprentissage expérientiel au sujet de l'importance d'offrir aux étudiants et aux étudiantes les mêmes protections qui sont offertes aux membres de leur personnel. Ces attentes devraient être incluses à même les documents institutionnels pertinents, qu'il s'agisse de politiques, de contrats, d'ententes, de guide de l'employeur ou de tout autre documentation ou ressource fournie aux prestataires d'apprentissage expérientiel avec lesquels votre établissement d'enseignement postsecondaire est en contact.

Questions de réflexion

En vous reportant à la quatrième étape de la première partie du présent document (Identifier les politiques, protocoles ou autres responsabilités et obligations professionnels qui se recoupent), vous serez en mesure de lister toutes les politiques et procédures applicables aux étudiants et aux étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel. Cette liste inclura notamment votre nouveau Protocole d'intervention pour faire face au harcèlement et à la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel fait-elle référence à votre politique institutionnelle en matière de violence sexuelle, dans la mesure où celle-ci s'applique?
- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel fait-elle référence aux procédures et aux protocoles institutionnels qui traitent spécifiquement des questions de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel, si de tels documents existent?
- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel fait-elle référence aux différentes sources de protections provinciales, territoriales ou fédérales qui peuvent s'appliquer aux étudiants et aux étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel telles que les mesures législatives en matière de protection droits de la personne ou concernant la santé et la sécurité?
- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel fait-elle référence aux options offertes aux étudiants et aux étudiantes pour porter plainte en matière de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage

expérientiel, incluant la possibilité de porter plainte devant toute instance pertinente relative aux droits de la personne ou à la santé et à la sécurité au travail?

Exemples

- Les Politiques et procédures relatives aux stages (en anglais) du Collège communautaire Assiniboine (voir la pièce jointe A) indiquent clairement les politiques institutionnelles applicables de même que les protections provinciales offertes aux étudiantes et aux étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.
- La Politique d'apprentissage intégré au travail (en anglais) de l'École polytechnique de Red Deer indique que « les étudiants et les étudiantes qui reçoivent une rémunération dans le cadre d'une activité d'apprentissage intégrée au travail sont régis par les normes applicables en matière d'emploi et par la législation pertinente relative aux droits du travail (traduction libre) »
- La Procédure d'apprentissage intégré au travail (en anglais) de l'Institut technologique du sud de l'Alberta stipule que « les étudiants et les étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage intégrée au travail sont régis par les mêmes procédures universitaires que l'ensemble des autres étudiants et étudiantes, incluant de manière non limitative les procédures AC.3.4.1 Code de conduite étudiante, AD.2.131.1 Agression sexuelle et violence sexuelle, HS.1.2.1 Prévention de la violence et HR.4.10.1 Environnement d'apprentissage et de travail respectueux (traduction libre) ».

Mesures de soutien académique

Les mesures de soutien académique[2] sont une partie essentielle et concrète du soutien qui peut être offert aux étudiants et aux étudiantes ayant subi ou été témoin d'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Les mesures de soutien académique peuvent aider les étudiants et les étudiantes qui subissent les répercussions du harcèlement et/ou de la violence sexuelle et qui, par exemple, sont à risque d'échec, n'ont pas satisfait aux attentes ou n'ont pas pu compléter les exigences associées à leur activité d'apprentissage expérientiel en raison d'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle. Le fait de s'engager à offrir des mesures de soutien académique en contexte d'apprentissage expérientiel peut également aider les étudiants et les étudiantes à effectuer un dévoilement ou à porter plainte lorsque les conditions dans lesquelles se déroule leur activité d'apprentissage expérientiel ne sont pas sécuritaires.

Questions de réflexion

- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel inclut-elle un engagement clair à offrir des mesures de soutien académique aux étudiants et aux étudiantes qui ont subi ou été témoins d'une situation de harcèlement et/ou de violence?
- La politique de votre établissement relative à l'apprentissage expérientiel indique-t-elle clairement que l'octroi de mesures de soutien académique ne dépend jamais de la volonté d'un étudiant ou d'une étudiante à porter plainte ou de sa capacité à « prouver » qu'il ou elle a subi du harcèlement et/ou de la violence sexuelle?

[2] « Les mesures de soutien académique sont de nature informelle et provisoire. Elles sont généralement mises en place en réponse à des circonstances immédiates… Les mesures de soutien académique ne nécessitent pas de documents officiels. Elles sont généralement offertes par le bureau de la violence genrée ou sexuelle, mais les membres de la population étudiante peuvent aussi en faire directement la demande. Il n'est pas nécessaire de porter plainte ou qu'une enquête soit enclenchée pour obtenir de tels arrangements » tiré de Jafry, Z., Naushan, A., Toledo, E., Khan, F. & Elmi, A. (2022). *Développer des mesures de soutien académiques pour les personnes affectées par la violence sexuelle et genrée en enseignement postsecondaire.* Le courage d'agir par *Possibility Seeds* : prévenir et contrer la violence genrée dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. https://www.couragetoact.ca/centre-de-connaissances

Exemples

- La Politique d'apprentissage intégré au travail (en anglais) de l'Université polytechnique Kwantlen mentionne l'engagement de l'Université à mettre en place « des ajustements raisonnables pour aider les étudiants et les étudiantes à avoir un accès équitable à l'apprentissage intégré au travail, en conformité avec les politiques applicables de l'Université et les autres mesures législatives en la matière (traduction libre) ».
- La Politique sur les mesures de soutien académique (en anglais) et le portail en ligne pour effectuer des demandes de soutien académique (en anglais) de l'Université métropolitaine de Toronto permettent aux étudiants et aux étudiantes - incluant ceux et celles qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel - d'avoir accès à des mesures de soutien académiques dans des circonstances particulières, définies comme « des circonstances qui : (a) échappent au contrôle immédiat de l'étudiant ou de l'étudiante ; (b) n'auraient pas pu être raisonnablement prévues ou évitées et (c) ont un impact significatif sur la capacité de l'étudiant ou de l'étudiante à respecter ses obligations académiques (traduction libre) ».

Annexe C: Attentes, obligations et responsabilités pour les prestataires d'apprentissage expérientiel et les établissements d'enseignement postsecondaire

Les énoncés suivants peuvent être transmis aux prestataires d'apprentissage expérientiel afin de définir les attentes de votre établissement d'enseignement postsecondaire en ce qui a trait au fait d'assurer un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire pour les étudiants et les étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel.

Envisagez d'intégrer ces énoncés dans les documents institutionnels pertinents, qu'il s'agisse de politiques, de contrats, d'ententes, de guide de l'employeur ou de tout autre documentation ou ressource fournie aux prestataires d'apprentissage expérientiel avec lesquels votre établissement d'enseignement postsecondaire est en contact.

Bien que ces suggestions puissent avoir des implications légales, la présente annexe ne constitue pas un avis juridique. En intégrant ces énoncés dans de la documentation légale tel qu'un contrat ou une entente, assurez-vous de consulter les services juridiques de votre établissement d'enseignement postsecondaire.

Attentes, obligations et responsabilités des prestataires d'apprentissage expérientiel

- Traiter les étudiants et les étudiantes qui prennent part à une activité d'apprentissage expérientiel avec respect, dignité et équité.
- Fournir un environnement d'apprentissage et de travail exempt de violence sexuelle, de harcèlement et de discrimination, conformément :
    - À toutes les lois fédérales, provinciales ou territoriales pertinentes en matière de protection de droits de la personne ou relatives à l'emploi ou à la santé et à la sécurité au travail, et ;
    - À toutes les politiques et procédures de *[nom de l'établissement d'enseignement postsecondaire]* en ce qui a trait au harcèlement et à la violence sexuelle.
- Mettre en oeuvre, appliquer et respecter les politiques et les procédures du milieu de travail relatives à la violence sexuelle, au harcèlement et à la discrimination.

- Fournir aux étudiants et aux étudiantes des informations pertinentes sur :
    - Les politiques et les procédures organisationnelles en matière de harcèlement et de violence sexuelle ;
    - Les options offertes aux étudiants et aux étudiantes qui souhaitent porter plainte après une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle, et ;
    - Les mesures de soutien offertes.
- Prendre des mesures appropriées lorsqu'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle est portée à son attention.

Attentes, obligations et responsabilités des établissements d'enseignement postsecondaire

- Fournir aux prestataires d'apprentissage expérientiel :
    - Les atteintes, les obligations et les responsabilités relatives à la sécurité des étudiants et des étudiantes, et ;
    - L'ensemble des règles, des règlements, des politiques, des codes de conduites et des procédures applicables aux activités d'apprentissage expérientiel.
- Fournir aux étudiants et aux étudiantes une formation appropriée au sujet du harcèlement et de la violence sexuelle, qui aborde au minimum :
    - Les droits des étudiants et des étudiantes et la responsabilité du prestataire d'apprentissage expérientiel d'offrir un environnement sécuritaire et exempt de harcèlement ;
    - Les politiques et les procédures institutionnelles qui traitent des notions de harcèlement et/ou de violence sexuelle ;
    - Les options offertes aux étudiants et aux étudiantes qui souhaitent porter plainte après une situation de harcèlement et/ou de violence, et ;
    - Les mesures de soutien offertes.
- Prendre des mesures appropriées lorsqu'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle est portée à son attention ou lorsqu'un prestataire d'apprentissage

expérientiel ne respecte pas ses obligations, ses responsabilités ou les attentes à son égard, incluant :

- Suivre les procédures applicables pour investiguer et/ou répondre à la situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle ;
- Évaluer la capacité du prestataire d'apprentissage expérientiel à fournir un environnement d'apprentissage et de travail sécuritaire pour les étudiants et les étudiantes, et ;
- Lorsque certaines problématiques ne sont pas résolues, mettre un terme de manière temporaire ou permanente à la relation avec le prestataire d'apprentissage expérientiel.

Annexe D: Gabarits de courriel

Gabarit de courriel à l'attention du bureau de lutte contre la violence sexuelle de votre établissement d'enseignement postsecondaire

Bonjour *[insérer le nom de la personne],*

J'espère que vous allez bien.

Je suis *[insérez votre titre ou intitulé de poste]* au sein de la faculté/du département de *[insérez le nom de la faculté/du département]*. J'ai récemment apporté mon soutien à un/une étudiant/e aux prises avec les répercussions d'une situation de *[violence sexuelle/harcèlement]* dans le cadre de son *[stage/programme coop/activité d'apprentissage expérientiel]*. Je suis actuellement en train de mettre en place des mesures de soutien à son intention. Auriez-vous du temps cette semaine pour faire le point sur la situation et discuter de la suite des choses?

Merci beaucoup,

Gabarit de courriel à l'attention de la personne en contact avec le prestataire d'apprentissage expérientiel au sein de votre établissement d'enseignement postsecondaire

Bonjour *[insérer le nom de la personne],*

J'espère que vous allez bien.

Je suis *[insérez votre titre ou intitulé de poste]* au sein de la faculté/du département de *[insérez le nom de la faculté/du département]*. J'ai récemment apporté mon soutien à un/une étudiant/e aux prises avec les répercussions d'une situation de *[violence sexuelle/harcèlement]* dans le cadre de son *[stage/programme coop/activité d'apprentissage expérientiel].* Je suis actuellement en train de mettre en place des mesures de soutien à son intention. Auriez-vous du temps cette semaine pour discuter de la façon dont la situation et les étapes à venir seront communiquées avec le milieu de stage?

Merci beaucoup,

Annexe E: Questions tirées de l'enquête de *Possibility Seeds* sur le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel menée auprès des employeurs et des milieux de stage et portant

Les questions suivantes sont tirées directement de l'enquête menée par *Possibility Seeds* auprès des employeurs et des milieux de stage au sujet du harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel. Le questionnaire a été rendu disponible au cours des mois de février et de mars 2023 et visait à recueillir des informations de la part des prestataires d'apprentissage expérientiel en ce qui concerne leurs besoins et leurs perspectives relativement au harcèlement sexuel subi par les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel. Nous avons fourni ces questions dans la présente annexe afin qu'elles vous servent d'outil pour soutenir vos conservations ou guider vos évaluations des prestataires d'apprentissage expérientiel avec lesquels vous êtes en contact. Elles peuvent également aider ceux-ci à effectuer par eux-mêmes une autoévaluation.

Questions au sujet des politiques, des procédures et des protocoles au sujet du harcèlement sexuel dans le milieu de stage

1. Sur votre lieu de travail, y a-t-il des politiques, des procédures ou des protocoles spécifiques en matière de harcèlement sexuel?
    a. À votre avis, les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel de votre lieu de travail sont-elles rédigées de manière à être faciles à comprendre?
    b. Savez-vous où aller pour trouver les politiques et les procédures en matière de harcèlement sexuel de votre lieu de travail?
    c. Ces politiques, procédures et protocoles **s'appliquent-ils aux étudiants et aux étudiantes** qui participent à des activités d'apprentissage expérientiel?
    d. Que savez-vous des politiques, des procédures ou des protocoles de votre lieu de travail en ce qui concerne les situations de harcèlement sexuel **impliquant des étudiants ou des étudiantes** qui participent à des activités d'apprentissage expérientiel?

2. Le fait de signaler les situations de harcèlement sexuel est-il obligatoire sur votre lieu de travail?

    a. Quels sont les mécanismes en place sur votre lieu de travail pour ***signaler*** une situation de harcèlement sexuel **impliquant des étudiants ou des étudiantes** (par exemple, devez-vous remplir un rapport d'incident)?

    b. Existe-t-il des mécanismes ou des processus de signalement différents pour les situations de harcèlement sexuel qui impliquent des étudiants ou des étudiantes (par exemple, une personne désignée doit-elle faire rapport à l'établissement d'enseignement postsecondaire)?

Questions au sujet des connaissances en ce qui a trait aux politiques, aux procédures et aux protocoles institutionnels au sujet du harcèlement sexuel

1. Que savez-vous des politiques, des procédures ou des protocoles en matière de harcèlement sexuel en place au sein des établissements d'enseignement postsecondaire?
2. Que savez-vous des attentes ou des exigences des établissements d'enseignement postsecondaire envers les employeurs et les lieux de travail qui accueillent des étudiants et des étudiantes dans le cadre d'activités d'apprentissage expérientiel (par exemple, en ce qui concerne la formation, les ressources, les contrats de stage, etc.)?

Questions au sujet des connaissances en ce qui a trait aux mesures de soutien offertes aux étudiants et aux étudiantes

1. À votre connaissance, quels services de soutien sont disponibles pour les étudiants et les étudiantes qui font face à une situation de harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel (incluez les services offerts au sein des établissements d'enseignement postsecondaire, au sein de la communauté ainsi que sur votre lieu de travail)?
2. De quels outils ou améliorations les employeurs et les lieux de travail qui accueillent des étudiants ou des étudiantes ont-ils besoin pour **mieux soutenir ceux et celles**

qui subissent du harcèlement sexuel dans le cadre d'une activité d'apprentissage expérientiel?

3. De quelles mesures de soutien **préventives** les employeurs et les lieux de travail qui accueillent des étudiants et des étudiantes ont-ils besoin de la part des établissements d'enseignement postsecondaire afin de mieux répondre aux besoins des étudiants et des étudiantes qui participent à des activités d'apprentissage expérientiel (par exemple, de la formation préalable au sujet du harcèlement sexuel)?