

Quand la relation pédagogique devient intime : quelles balises pour l'enseignement postsecondaire?

Un document dans la série Questions non résolues



[COURAGETOACT.CA/FRANCAIS](https://courage.to/act.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

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 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 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 : Laxana Paskaran, Deb Eerkes et Britney De Costa

Nous tenons à remercier nos expertes : Lyndsay Anderson, conseillère, Violence sexuelle, droits de la personne et équité, Université Dalhousie

Farrah Khan, directrice générale, *Possibility Seeds*

Ziyana Kotadia, vice-présidente aux affaires universitaires (2021-2022), conseil étudiant de l'Université Western

Amanda Nelund, professeure agrégée, Département de sociologie, Université MacEwan

Carly Stanhope, directrice des enquêtes, Université de la Colombie-Britannique

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

L'équipe du projet Le courage d'agir — phase 3 : Farrah Khan (direction générale), Anoodth Naushan (direction de projet), Maya Kotlarenko (gestionnaire des opérations), Emily Allan (gestionnaire des communications), Laura Murray (coordination de projet), Aubrianna Snow (relations avec les parties prenantes), Noémie Veilleux (coordination du volet francophone), Kitty Rodé (conception graphique), Jennifer Flood (responsable du volet « Éducation »), Amal Elmi (co-responsable du volet « Intervention et soutien »), Britney De Costa (co-responsable du volet « Processus de plaintes » et coordination du projet sur l'apprentissage expérientiel), Deb Eerkes (co-responsable du volet « Processus de plaintes »), Andréanne St-Gelais (coordination du projet sur l'apprentissage expérientiel), Laxana Paskara (assistance de recherche pour le projet sur l'apprentissage expérientiel), Dr. Jesmen Mendoza (co-responsable du projet sur l'évaluation des risques), Dr. Sandy Jung (co-responsable du projet sur l'évaluation des risques), Ruchika Gothoskar (assistance de recherche pour le projet sur l'évaluation des risques) et Dr. Salina Abji (évaluation de projet).

Comment citer ce document :

Paskaran, L., D. Eerkes et B. De Costa (2023). *Quand la relation pédagogique devient intime : quelles balises pour l'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.

© Possibility Seeds, 2023. CERTAINS DROITS RÉSERVÉS.

Quand la relation pédagogique devient intime : quelles balises pour l'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. Il est possible de 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, c'est-à-dire qu'il est interdit d'adapter en 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 :

Le document *Quand la relation pédagogique devient intime : quelles balises pour l'enseignement postsecondaire?* a été rendu possible grâce au soutien financier de Femmes et Égalité des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada





Remarque :

Ce document a été traduit de l'anglais en faisant appel à des principes de rédaction inclusive. Nous reconnaissons que certaines personnes ne s'identifient ni au masculin ni au féminin de manière exclusive; dans le texte, féminin et masculin représentent des pôles opposés, mais non absolus, dans le continuum du genre. L'utilisation du point médian a été écartée à cause des enjeux d'accessibilité qui en découlent. L'accord de proximité a de plus été employé au lieu de la traditionnelle règle oppressive du « masculin l'emporte sur le féminin ».

Table des matières

Introduction	6
Qu'entend-on par « question non résolue »?	6
Recommandations	8
Méthodologie	9
Section 1 : la direction des établissements	10
Un énoncé de principe clair	11
Devoir d'agir	14
Section 2 : le personnel enseignant	16
Section 3 : la population étudiante	20
À qui la responsabilité d'offrir un cadre d'apprentissage sûr?	21
Travailler en synergie	24
Conclusion	26

Introduction


À moins d'un scandale étalé sur la place publique, les établissements d'enseignement postsecondaires ont, jusqu'ici, préféré rester plutôt neutres en ce qui a trait aux relations du personnel enseignant¹ avec des membres de la population étudiante. Toutefois, depuis quelques années, le milieu étudiant appelle les universités et collèges à trancher l'épineuse question : quoi faire quand la relation pédagogique entre deux personnes devient sexuelle ou romantique? Rares sont les établissements qui ont choisi d'interdire ces relations. Quelques-uns ont choisi de les catégoriser comme conflits d'intérêts. Plusieurs ne se sont tout simplement pas penché directement sur cette question. Bref, l'ambiguïté persiste, ce qui amène nécessairement à se demander si les établissements n'ont pas un devoir d'offrir des balises, d'autant plus que ces relations soulèvent d'importants enjeux de pouvoir et de consentement.²

Qu'entend-on par « question non résolue »?

À l'heure actuelle, il n'y a pas de consensus quant à savoir si les établissements devraient baliser les relations du personnel enseignant avec des membres de la population étudiante. Le premier aspect litigieux est la notion de consentement : une étudiante ou un étudiant peut-il véritablement consentir dans ce cas? Certes, il existe des couples heureux et sains qui découlent de la transformation d'une relation pédagogique en relation intime. Toutefois, plusieurs soutiennent qu'une personne aux études ne peut pas réellement consentir à une relation avec un ou une membre du personnel enseignant considérant qu'elle dépend de l'autre pour ses progrès scolaires, sa réputation, voire son développement professionnel. La transformation de la relation pédagogique en relation intime vient avec une menace implicite où le ou la membre du personnel enseignant

¹ Ce terme englobe toute personne appelée à avoir des relations pédagogiques au sein d'un établissement d'enseignement postsecondaire. Cela inclut les personnes aptes à influencer directement ou indirectement sur le cheminement scolaire ou professionnel d'une étudiante ou d'un étudiant, y compris son accès à des bourses.

² Au sens où nous l'entendons ici, le consentement est l'« [a]cte quotidien par lequel une personne exprime son assentiment à une interaction, notamment une relation sexuelle. Le consentement de toutes les parties doit être libre, éclairé, constant, enthousiaste et spécifique; il est aussi révoquant à tout moment et doit être renouvelé avant chaque interaction. Toute interaction sexuelle sans consentement constitue de la violence sexuelle. » (Source : [Nos campus, notre sécurité: plan d'action du milieu étudiant à l'intention des établissements et gouvernements pour prévenir et contrer la violence à caractère sexuel sur les campus](#)).



pourrait retirer son soutien si la personne étudiante refuse ses avances ou si la relation se détériore au fil du temps. En d'autres termes, la personne étudiante pourrait être sous l'impression que la poursuite de ses études ou sa réussite professionnelle dépend de son consentement ou du maintien de la relation. Ce genre d'abus de pouvoir est parfois dénoncé des dizaines d'années après le fait, quand l'étudiante ou l'étudiant n'a plus raison de craindre les représailles.

Le deuxième aspect problématique concerne l'ingérence des établissements d'enseignement supérieur dans les relations interpersonnelles. Est-il approprié qu'un établissement limite avec qui les membres de son personnel peuvent avoir des rapports sexuels ou romantiques? A-t-il l'autorité pour ce faire? Une fois engagé sur ce terrain, jusqu'où étendra-t-il son contrôle au sujet des choix personnels de ses employés et employées? Des gens sont d'avis qu'en tant qu'employeur, l'établissement d'enseignement ne peut pas s'ingérer dans la vie privée de ceux et celles qui travaillent pour lui. Bien que la plupart jugent inconvenant de laisser une relation pédagogique se transformer en relation intime, on est loin d'un consensus quant au rôle de l'établissement: devrait-il intervenir et comment? Bien sûr, il y a des exceptions. L'intervention de l'établissement apparaît nécessaire en cas d'abus de pouvoir flagrant — par exemple, si en consentant à la relation la personne étudiante « achète » quelque chose (le succès, une recommandation, etc.) ou si une personne enseignante soutient que l'avenir de celui ou celle sur laquelle elle a jeté son dévolu dépend d'elle. Cela dit, faute de baliser la relation pédagogique et de clarifier la notion de consentement, les établissements font peser sur les épaules de la communauté étudiante la responsabilité de dénoncer les abus de pouvoir. Les personnes étudiantes ont ainsi le sentiment d'être laissés à elles-mêmes. Si elles ont l'impression que la personne enseignante a le pouvoir — réel ou non — d'entraver la progression de leurs études ou de leur carrière, il est peu probable qu'elles dénoncent un abus de pouvoir.

La relation entre le personnel enseignant et les personnes auxquelles il dispense son enseignement est d'abord et avant tout pédagogique; il revient à ce personnel de préserver l'intégrité de la relation. La personne qui s'inscrit dans un établissement d'enseignement postsecondaire veut apprendre et obtenir un diplôme. Le personnel, quant à lui, est là pour lui enseigner, la guider, la superviser, la conseiller, la mentorer et, parfois, faciliter sa transition vers le marché du travail. Une relation intime, qu'elle soit romantique ou sexuelle, vient menacer l'intégrité de la relation pédagogique et le cadre d'apprentissage lui-même, puisque cette relation a le potentiel de teinter la relation pédagogique de

l'enseignante ou de l'enseignant avec le reste de ses étudiants et de ses étudiantes. Ce genre de situation diffère des exemples typiques de conflits d'intérêt comme le fait d'attribuer des fonds de recherche à une organisation dont les résultats financiers seront influencés par les résultats obtenus ou le fait d'accepter des cadeaux alors qu'on occupe une position décisionnelle. Les établissements d'enseignement postsecondaire ont donc deux raisons de porter une attention particulière aux relations intimes entre la population étudiante et le personnel enseignant :

1. Elles portent atteinte à l'intégrité de la relation pédagogique; et
2. Elles peuvent être propices au harcèlement et à la violence sexuelle en raison d'un abus de pouvoir réel ou perçu.

En juin 2022, *Le courage d'agir* a mis sur pied un groupe d'expertes afin d'amorcer une discussion sur cet épineux sujet et, en particulier, sur les questions de consentement, de pouvoir et de conflit d'intérêt qui le sous-tendent. Les grandes lignes de leurs observations sont présentées ici, accompagnées de quatre recommandations pour mieux encadrer ces relations et limiter les préjudices. La question a été considérée sous trois angles : celui de la direction, celui du personnel enseignant et, enfin, celui de la communauté étudiante.

La nécessité de construire des ponts entre les différentes perspectives autour de cette question a fait consensus au sein du groupe d'expertes. La direction, le personnel enseignant et la communauté étudiante ont souvent une vision très différentes de la question, mais il semble possible d'harmoniser leurs intérêts en misant sur les points de convergence afin d'assurer la sécurité de nos communautés. Les recommandations présentées dans le présent document ont été formulées en ce sens.

Recommandations

Le groupe d'expertes recommande aux établissements d'enseignement supérieur de prendre les mesures suivantes :

- *Rédiger un énoncé de principe distinct, qui décrit les attentes;*
- *Donner de la formation au personnel enseignant;*
- *Outils le personnel et la population étudiante à établir des limites claires, à obtenir du soutien et à déclarer les manquements aux politiques institutionnelles;*

- *Agir dès que l'établissement est informé d'une conduite susceptible de miner la relation pédagogique.*

Méthodologie

Le courage d'agir a constitué un groupe d'expertes d'horizons divers afin de permettre une discussion nuancée au sujet des relations pédagogiques qui deviennent intimes. Les six expertes du groupe représentaient un large éventail de savoirs et d'expériences, tant au plan personnel que professionnel.

Le groupe a inclus une étudiante, une intervenante de première ligne, une formatrice, une enquêtrice spécialisée en violence genrée, une membre du personnel enseignant et une représentante d'une association professorale. Il s'est réuni en ligne pour une conversation structurée d'une durée de 90 minutes, animée par des membres de notre groupe de travail sur les processus de plainte. Les expertes ont reçu à l'avance un document d'information concernant le sujet, ainsi qu'une série de questions, afin de pouvoir se préparer.

La conversation a ensuite été retranscrite et codée. Un codage de processus a servi à représenter les mesures correspondant aux idées exprimées. Après le codage, nous avons dégagé les thèmes clés et les avons organisés pour créer un plan de rédaction. La version initiale du présent document a été communiquée aux expertes, ainsi qu'aux membres de l'équipe du projet *Le courage d'agir*, afin de confirmer que nous avons bien saisi et traité les points clés. La version finale a été validée par les expertes et le comité consultatif du projet avant sa publication.

Section 1 : la direction des établissements

Pour bien comprendre le rôle que peuvent jouer les établissements d'enseignement supérieur dans la vie privée du personnel et de la population étudiante, il fallait d'abord définir la nature de leur intérêt dans la relation pédagogique et les risques qui l'entourent. Les établissements ont pour obligation première de favoriser le développement de la relation pédagogique en offrant un cadre d'apprentissage et de travail sûr; s'ils la négligent, ils mettent en danger leur réputation. S'ils adoptent un énoncé distinct qui expose clairement leur position sur les relations intimes entre la population étudiante et le personnel enseignant, qu'ils soutiennent toutes les parties concernées et qu'ils s'engagent à intervenir en cas d'abus de pouvoir ou lorsqu'une situation menace l'intégrité de la relation pédagogique, les établissements peuvent remplir leur obligation et atténuer les risques.

Comme nous l'avons déjà souligné, les établissements ont d'abord et avant tout l'obligation de veiller à ce que leurs campus offrent un cadre d'apprentissage et de travail sûr. Ils font la preuve de leur attachement à la sécurité des personnes qui travaillent, enseignent ou étudient sur leurs campus quand ils se donnent la peine d'énoncer leur position et les protocoles utilisés pour gérer les relations intimes entre la communauté étudiante et le personnel enseignant. Leur engagement à créer un environnement sûr, exempt de violence sexuelle, doit tenir compte de l'intersectionnalité. En outre, dans toute communication publique qui concerne les relations intimes entre la communauté étudiante et le personnel enseignant, les établissements devraient reconnaître que cette violence touche de manière disproportionnée les membres des groupes marginalisés.³

Les établissements qui manquent à leur obligation d'offrir un cadre d'apprentissage et de travail sûr courent le risque de voir leur réputation entachée par des cas d'abus par des membres du personnel. Leur réputation souffrira aussi advenant que leur manière de gérer une telle situation soit critiquée sur la place publique. S'ils persistent dans leur refus d'intervenir pour garantir des relations pédagogiques saines, ils pourraient donner l'impression que la transformation de la relation pédagogique en relation sexuelle ou romantique est un moyen d'obtenir un traitement préférentiel. Or, l'intégrité pédagogique

³ Les personnes interrogées pour l'étude [Open Secrets, Power and Professors](#), menée par [Étudiant·e·s pour une culture du consentement](#), ont mentionné plusieurs systèmes d'oppression, dont : le racisme, le sexisme, le capacitisme, le classisme, l'hétéronormativité, l'homophobie et la transphobie.

est, de même que l'équité et l'objectivité des évaluations auxquelles les étudiantes et étudiants sont soumis dans le cadre de leurs études, déterminante pour la réputation d'un établissement et la valeur donnée à ses diplômes.


Comme dans n'importe quel autre lieu de travail, les personnes qui fréquentent un établissement d'enseignement postsecondaire peuvent y rencontrer des partenaires intimes ou romantiques. Et comme les autres employeurs (dont bon nombre ont déjà des politiques sur les fréquentations au travail), les établissements d'enseignement se buteront à une résistance légitime s'ils empiètent sur la vie privée de leur personnel. Bien que toute tentative pour restreindre qui le personnel peut fréquenter risque d'être décriée comme une intrusion abusive dans la vie privée des gens; l'intégrité du cadre d'apprentissage est certainement du ressort des établissements.

Le groupe d'expertes est d'avis qu'il faut décourager les fréquentations entre le personnel enseignant et les membres de la population étudiante. Cela dit, une interdiction catégorique n'empêchera pas de telles relations de se former et incitera seulement au secret, ce qui limitera d'autant plus la capacité des établissements d'enseignement postsecondaire à intervenir quand il le faut pour réparer les préjudices. En bref, il en résulterait un risque accru pour la réputation des établissements de même que pour la sécurité de leurs communautés. Une approche plus nuancée est donc recommandée.

Un énoncé de principe clair

L'énoncé de principe concernant les relations intimes entre les membres de la communauté étudiante et le personnel enseignant devrait inclure une définition claire et large de ce qui constitue une relation pédagogique, afin d'englober la gamme des fonctions qui peuvent influencer sur le cheminement scolaire ou professionnel de toute personne étudiante. Cela inclut notamment l'enseignement, le tutorat, l'encadrement, l'évaluation et les conseils. Le personnel responsable des inscriptions, du logement, des bourses ou de l'accès aux programmes et aux services de soutien devrait aussi être considéré comme étant dans une relation pédagogique avec les membres de la population étudiante, puisqu'il peut influencer directement ou indirectement sur leur avancement ou leur réussite.

Il faut veiller à nommer dans l'énoncé les personnes et les groupes auxquels celui-ci s'applique. Pour cela, les établissements doivent bien réfléchir aux personnes qui forment la communauté de leurs campus. Par exemple, la « population étudiante » devrait inclure les étudiantes et étudiants au premier cycle et aux cycles supérieurs, ceux et celles qui



participent à un programme à double reconnaissance des crédits, les élèves du secondaire inscrits ou inscrites à un baccalauréat international, les stagiaires et toute autre personne inscrite dans un programme d'apprentissage. Le personnel enseignant, quant à lui, devrait inclure les membres du corps professoral, les chargés et chargées de cours, les chercheurs et chercheuses invitées, les personnes chargées de la coordination de cours ou de laboratoires, les personnes responsables de la supervision, les conseillers et conseillères, les tuteurs et tutrices, les directions de programme, les responsables de l'octroi des bourses et du financement ainsi que toutes les personnes qui, de par leur fonction ou leur spécialité, sont susceptibles d'avoir une influence sur les programmes d'études, les progrès ou les débouchés de carrière de membres de la population étudiante. Des gens peuvent appartenir en même temps à ces deux groupes à un moment ou à un autre. Ce peut être le cas aux cycles supérieurs, quand une personne est titulaire d'une bourse postdoctorale ou travaille sur un campus tout en y étudiant. L'énoncé devrait mentionner ces cas particuliers et clarifier les exigences et attentes de l'établissement à leur égard.

Une définition large tient compte de la main-d'œuvre qui a un statut précaire sur le campus, par exemple les personnes chargées de cours et les membres du corps professoral qui appartiennent à un groupe marginalisé. Elle déboulonne ainsi le mythe de l'homogénéité du personnel enseignant et de la population étudiante; contrairement à ce qu'on tend à penser, la communauté du campus est diversifiée et les relations intimes entre la population étudiante et le personnel posent une question complexe. Tout en créant des balises, l'adoption d'un énoncé de principe clair démontre la détermination de l'établissement à offrir un milieu de travail et d'apprentissage exempt de violence sexuelle.

En somme, clarifier les attentes concernant l'intégrité de la relation pédagogique permet à tous et à toutes de mieux définir leurs limites. Cela aide également le personnel enseignant à se protéger et, en retour, à protéger la population étudiante. Un énoncé de principe jette les bases en définissant la relation pédagogique. Cette définition est essentielle pour réfléchir à l'intégrité de la relation et à son incidence sur le cadre d'apprentissage et de travail. Cette incidence est un important indicateur du pouvoir et des privilèges que créent les relations sexuelles ou romantiques sur le campus. Sa nature varie, et il est nécessaire de l'évaluer au cas par cas en raison de la grande diversité des profils démographiques, fonctions et contextes, et ce, autant du côté de la population étudiante que du personnel enseignant. Les questions qui suivent peuvent aider à mieux saisir cette incidence :

- *Existe-t-il effectivement une relation pédagogique, c'est-à-dire : la personne enseignante est-elle en mesure d'exercer une influence sur le parcours scolaire ou la carrière de la personne étudiante? Par exemple :*
 - *La supervise-t-elle directement ou fait-elle partie d'un comité responsable de sa supervision?*
 - *Est-elle appelée à noter ses travaux ou est-elle responsable de lui attribuer une note à la fin d'un cours?*
 - *Est-elle en position d'influer sur son admission à un programme d'études supérieures, par exemple en recommandant sa candidature ou en lui permettant de s'inscrire à un cours précis?*
 - *Appartient-elle au même département ou, dans les champs d'études interdisciplinaires, à un département lié? À quel point est-il probable qu'elle lui enseigne?*
 - *A-t-elle une influence sur son accès au financement?*
 - *Est-elle en mesure d'avoir une influence sur son accès à des possibilités d'emploi ou d'études?*
 - *Est-elle considérée comme une référence dans le domaine d'études de la personne étudiante?*
- *La personne enseignante a-t-elle conservé l'intégrité de la relation pédagogique? Est-ce que les personnes étudiantes placées sous sa responsabilités ont été évaluées de manière juste et ont-elles eu accès équitablement à des opportunités d'avancement académiques et professionnelles?*

Le groupe d'expertes a aussi abordé la question des rapports entre le personnel enseignant et les membres de la population étudiante dans les cas où il n'existe pas de relation pédagogique entre eux et elles. Leurs opinions sont partagées. Certaines sont d'avis que le problème du consentement demeure, même en l'absence de relation pédagogique et qu'un encadrement institutionnel est alors nécessaire. D'autres croient plutôt qu'il est nécessaire d'établir l'existence d'une relation pédagogique afin d'éviter toute ingérence inopportune dans la sphère privée. Il reste à chaque établissement de trancher et d'indiquer sa position dans son énoncé de principe. En raison des divergences d'opinions, cette position devrait être clarifiée à la suite d'un dialogue substantiel avec

l'ensemble de la communauté du campus, y compris la population étudiante, pour déterminer ce qui est le plus approprié à chacun des contextes institutionnels spécifiques.


En effet, il faut considérer le contexte : les réalités des établissements peuvent varier de par leur taille, leur profil démographique, le taux d'encadrement et la nature des interactions entourant la relation pédagogique. Par exemple, dans certains programmes professionnels, une personne enseignante peut devenir plus tard l'employeur de certains de ses étudiants et étudiantes ou exercer une influence significative sur leur carrière. En comparaison, si les personnes impliquées dans la relation intime ne sont pas dans le même département ou domaine d'études, il y a peu de risque d'interférence, puisque les possibilités scolaires et professionnelles sont distinctes. Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, pour établir l'existence d'une relation pédagogique, il faut considérer d'autres facteurs aptes à révéler les déséquilibres de pouvoir, par exemple, dans un cas où la personne enseignante jouit d'un grand prestige dans son établissement qui pourrait éventuellement être utilisé contre une étudiante ou un étudiant en situation plus précaire que la sienne. Bref, il faut une compréhension nuancée de la relation pédagogique et des dynamiques de pouvoir qui l'accompagnent.

Un établissement doit toujours ancrer son énoncé de principe dans le contexte qui lui est propre. Un petit campus où le tissu social est serré pourrait décider d'interdire systématiquement les relations intimes entre le personnel et les membres de la population étudiante. Inversement, dans un grand établissement qui propose une multitude de programmes et de disciplines et où étudient et travaillent des milliers de personnes, la majorité d'entre elles n'auront jamais d'interactions, pédagogique ou autre. Conséquemment, une interdiction complète risque davantage d'être vue comme une intrusion dans la vie privée. Dans tous les cas, l'établissement doit avoir pour priorité la relation pédagogique et l'intégrité du cadre d'apprentissage.⁴

Devoir d'agir

L'idéal est d'éviter qu'une relation pédagogique se transforme en relation intime. Cependant, quand un établissement est informé d'une telle occurrence par l'une ou l'autre des personnes dans la relation ou par une tierce partie, il a le devoir d'agir en sa qualité

⁴ Dans les cas où la relation pédagogique vient se superposer à une relation intime préexistante, l'établissement devrait tâcher de gérer le conflit d'intérêts résultant au sein de la relation pédagogique.



d'employeur. S'il ne s'est pas déjà donné de lignes directrices claires, la responsabilité de gérer la situation retombe généralement sur les épaules de la personne étudiante, et il est rare qu'on lui offre soutien pour ce faire. Pourtant, il devrait incomber au personnel enseignant de préserver l'intégrité de la relation pédagogique, ce que l'établissement d'enseignement doit clairement communiquer. *Au moment d'entrer dans une relation intime, la personne enseignante doit commencer par un examen de la dynamique de pouvoir en présence : elle doit veiller à ce que l'étudiante ou l'étudiant qui s'engage dans une telle relation y consente vraiment, puis travailler de concert avec l'établissement pour mettre fin à la relation pédagogique.* Faute de quoi, l'établissement devra prendre lui-même les moyens d'y mettre fin. Cela pourrait vouloir dire, entre autres, confier l'enseignement d'un cours à une ou un substitut ou modifier une structure d'encadrement.

Quiconque enseigne doit veiller à ce que ses choix personnels ne compromettent pas l'intégrité de l'enseignement et, faute de quoi, porter le poids des conséquences. Autrement dit, la transformation de la relation pédagogique en relation intime ne doit pas désavantager la personne étudiante ni l'obliger à se retirer de son cours ou de son programme. Dans la mesure du possible, le conflit d'intérêts doit être réglé en limitant les répercussions négatives sur le cheminement académique de cette dernière. Même si l'option la plus simple pourrait être de lui proposer un transfert dans une discipline ou un programme différent, aucune mesure ayant des répercussions sur son cheminement scolaire ne devrait être prise sans son consentement.

Fait à souligner, un énoncé de principe peut en lui-même avoir un effet dissuasif s'il articule clairement les conséquences auxquelles s'expose le personnel enseignant qui laisse une relation pédagogique se transformer en relation romantique ou sexuelle.

Section 2 : le personnel enseignant

Si on trouvait autrefois normal dans le milieu collégial et universitaire qu'une relation pédagogique se transforme en relation intime, la culture a changé au cours des décennies et le sujet donne à présent lieu à de vifs débats. Des voix demandent qu'on interdise toutes les relations intimes entre le personnel enseignant et la communauté étudiante; d'autres rejettent cette intrusion dans la vie privée des gens. Dans le second camp, beaucoup insistent sur le fait que les personnes qui étudient dans un établissement d'enseignement supérieur ne sont pas des victimes fragiles qu'il faut protéger, mais des adultes autonomes; de ce fait, elles devraient pouvoir choisir avec qui elles souhaitent avoir des relations. Selon ce point de vue, les établissements sont des employeurs, et ce statut ne les habilite pas à s'ingérer dans la vie privée de leur personnel en lui dictant avec qui il peut nouer des relations. Ceux qui le font dépasseraient les bornes et s'engageraient sur une pente glissante, qui risque de conduire à des abus. Cela dit, le groupe d'expertes s'entend pour dire que ce genre de discours peut servir à banaliser des pratiques préjudiciables, y compris de la violence sexuelle commise sous le couvert d'une relation romantique. Elles croient qu'il faut en finir avec la banalisation des rapports sexuels et amoureux entre le personnel enseignant et les membres de la population étudiante, une mentalité qu'elles considèrent appartenir à « la vieille école ».

Le personnel enseignant est généralement conscient du problème et s'évertue à préserver l'intégrité de la relation pédagogique. Quant à ceux et celles qui ne voient toujours pas de problème dans la transformation d'un lien pédagogique en une relation intime, la clé du changement passera par une conscientisation à la dynamique de pouvoir : en effet, même si cette dynamique change constamment dans une relation, la personne qui enseigne conserve un avantage sur l'autre tant qu'il existe un lien pédagogique entre elles. Voilà pourquoi c'est elle qui doit poser les limites et les faire respecter. Tant et aussi longtemps qu'un lien professionnel demeure — et dans certains cas, il persiste indéfiniment (quand on supervise des membres de la population étudiante aux cycles supérieurs, on est susceptible d'exercer une influence sur l'ensemble de leur carrière) — il est impossible de garantir un consentement inconditionnel.

Ce qu'il faut amener le personnel à comprendre, c'est que *dès qu'une étudiante ou un étudiant risque de se trouver dans une situation qui pourrait l'amener à croire qu'une évaluation, une bourse, une recommandation ou une possibilité d'emploi dépend de la relation*

romantique ou sexuelle, il ne peut pas y avoir consentement. Inversement, quand la personne qui enseigne est susceptible d'être influencée par des relations intimes avec une étudiante ou un étudiant au moment de faire une évaluation, de rendre une décision ou d'apporter du soutien, elle se trouve alors en position de conflit d'intérêts — et ce conflit compromet à la fois la relation pédagogique et l'intégrité de l'enseignement. Sa relation pédagogique avec d'autres membres de la population étudiante risque également d'en souffrir : ceux et celles qui sont au courant de la relation romantique pourraient en effet éprouver un malaise, voire craindre pour leur sécurité.

Dans ces circonstances, l'enseignante ou l'enseignant a la responsabilité de corriger le conflit d'intérêts et de maintenir l'intégrité de la relation pédagogique, et ce, même quand la transformation de la relation pédagogique en relation intime n'est pas le fruit de son initiative. Dans une telle situation, il lui faut :

- éviter de nouer une relation romantique ou sexuelle avec une personne qui étudie sur le campus;
- mettre un terme à la relation pédagogique avec la personne étudiante en question;
- accepter que l'établissement intervienne et gère la relation pédagogique.

De plus, le personnel enseignant doit être préparé à la possibilité qu'avec le recul, l'étudiante ou l'étudiant en vienne à la conclusion que son consentement n'était pas inconditionnel, ce qu'il lui était impossible de reconnaître ou de dénoncer en raison de la relation pédagogique et des obstacles au dévoilement en ayant décollé.

L'absence de politique et d'information claire sur la manière dont un établissement gère les relations intimes entre les membres de son personnel et la communauté étudiante placent l'un comme l'autre dans une position de vulnérabilité. Par exemple, la personne enseignante pourrait ignorer comment réagir advenant qu'une personne étudiante dans ses cours exprime le souhait d'avoir une relation intime avec elle ou encore, elle pourrait ne pas savoir auprès de qui chercher conseil après avoir eu vent d'un cas particulier dans son département. Il est particulièrement important de fournir au personnel :

- une définition claire du consentement, y compris l'impact que le rapport de pouvoir inhérent à la relation pédagogique a sur celui-ci (et ce, que le personnel se sente ou non en position de pouvoir);

- une description claire de la conduite attendue de sa part (par exemple, éviter de nouer une relation romantique ou sexuelle avec une personne qui étudie sur le campus; déclarer comme conflit d'intérêts à gérer toute relation à caractère personnel; se retirer de toute fonction où il pourrait devoir évaluer la personne en question, etc.);
- des indications claires quant aux conséquences d'un éventuel manquement à la politique;
- les personnes-ressources à qui s'adresser pour obtenir plus d'information ou demander de l'aide à ce sujet.

La clarté est particulièrement importante pour le personnel enseignant en situation précaire, notamment les personnes chargées de cours ou appartenant à des groupes marginalisés. Les balises n'ont pas seulement pour but d'empêcher que les membres vulnérables de la population étudiante deviennent la proie de prédatrices ou prédateurs dans le personnel enseignant : elles protègent aussi ce personnel, qui s'expose lui aussi aux inconduites d'autres personnes dans la communauté du campus, y compris des membres de la population étudiante. Une des expertes a souligné par exemple que les personnes queer qui enseignent vivent souvent l'hypersexualisation de la part de leurs collègues et pairs ainsi que des membres de la population étudiante, ce qui les pousse à prendre des précautions additionnelles pour se sentir en sécurité sur le campus.

L'établissement d'enseignement doit veiller à continuellement éduquer et informer son personnel pour garantir que celui-ci comprenne les attentes à son égard telles que formulées dans l'énoncé de principe ainsi que les enjeux qui entourent les relations intimes avec la population étudiante — le pouvoir et son abus, le consentement, la violence sexuelle, les conflits d'intérêts et l'intégrité pédagogique.⁵

Une fois les attentes clarifiées, les membres du personnel peuvent adopter leurs propres stratégies pour poser des limites claires et éviter les situations susceptibles de miner la relation pédagogique, par exemple :

⁵ Une des expertes a souligné l'importance de tenir compte de personnel contractuel dans la formation, obligatoire ou non, dispensée au personnel enseignant et au personnel en général sur ce sujet. Par exemple, on devrait envisager de dédommager les chargées et chargés de cours pour le temps qu'ils doivent y consacrer.

- Au début de chaque semestre, discuter de la relation pédagogique et de ses limites en classe;
- Fournir dans le plan de cours un lien qui pointe vers l'énoncé de principe de l'établissement;
- Éviter les rencontres individuelles avec des membres de la population étudiante en dehors des heures de bureau affichées ou d'horaires préétablis sur le campus;
- Refuser les invitations à socialiser qui risquent de brouiller les limites ou d'empiéter sur la relation pédagogique;
- Réfléchir à leur conduite et la modifier lorsqu'il y a lieu pour prévenir les malentendus ou les interactions inappropriées avec des membres de la population étudiante, en particulier dans les espaces de socialisation (par exemple, les pubs et fêtes sur le campus ou les résidences);
- Amorcer une discussion avec leurs collègues quand des comportements problématiques viennent à leurs oreilles ou quand de tels comportements surviennent sous leurs yeux;
- S'assurer de connaître les services et ressources disponibles sur le campus, tant pour eux et elles-mêmes que pour être en mesure d'aiguiller des membres de la population étudiante ayant besoin d'aide.

Section 3 : la population étudiante

Qui peut faire valoir ses droits dans ces circonstances? Voilà la principale question ayant guidé les discussions du groupe d'expertes entourant le consentement — en particulier la possibilité ou l'impossibilité de consentir alors que le personnel enseignant se trouve dans une position de pouvoir. Certaines croient que la hiérarchie des établissements et le pouvoir associé à la fonction d'enseignement sur les campus peuvent suffire à donner à la population étudiante le sentiment qu'un refus n'est pas possible. L'influence que le personnel enseignant est en mesure d'exercer dans la sphère sociale ou institutionnelle, de même qu'en matière de financement, peut rendre le refus de la relation difficile; cela, même quand ce personnel n'a pas de pouvoir direct sur les études ou le parcours professionnel de la personne ayant retenu son intérêt.

D'autres membres du groupe d'expertes considèrent qu'il est injuste et irréaliste de présumer que les membres de la population étudiante n'ont aucune agentivité dans une telle situation. Elles croient important de reconnaître la résilience des étudiants et étudiantes, ainsi que leur capacité à choisir. Elles avancent que leur vulnérabilité n'est pas intrinsèque, mais qu'elle résulte plutôt de l'ambiguïté des politiques, de l'attitude méprisante envers les relations intimes nouées entre membres du personnel enseignant et de la population étudiante, de la rigidité excessive de la hiérarchie en place sur les campus, ainsi que du manque apparent de soutien ou d'options de signalement au sein des établissements d'enseignement supérieur. Il est aussi important de reconnaître que ni l'un ni l'autre de ces groupes n'est homogène. Les politiques doivent considérer un éventail d'âges, de cultures, d'identités de genre, de capacités et de classes sociales plutôt que de reposer sur des stéréotypes au sujet du personnel enseignant ou des communautés étudiantes.

Les établissements doivent rester attentifs aux préjudices causés par les relations intimes qui surviennent sans consentement entre les membres du personnel et la population étudiante tout en reconnaissant que, comme n'importe quel autre lieu de travail, les campus sont des lieux où se nouent des relations amoureuses. La clé, c'est de veiller à ce que la population étudiante comprenne bien le consentement et la coercition sexuelle ou romantique tout en veillant à leur offrir un cadre sûr pour poser leurs propres limites, sans crainte des représailles. Les étudiants et les étudiantes doivent sentir qu'ils et elles peuvent dire « non » quand une situation les rend mal à l'aise; qu'ils et elles peuvent refuser une

relation quand l'autre personne est en position d'exercer un trop grand pouvoir sur leurs études ou leur carrière future. Les membres de la population étudiante doivent aussi savoir à qui s'adresser pour demander de l'aide ou dénoncer une situation problématique — par exemple, si une personne enseignante fait pression pour que la relation pédagogique devienne intime ou qu'elle exerce des représailles après avoir essuyé un refus.

D'un autre côté, les établissements doivent veiller à ne pas faire peser un fardeau indu sur les épaules de la population étudiante dans le maintien d'un environnement d'apprentissage sécuritaire, comme cela a été le cas pour la prévention du harcèlement et de la violence sexuelle sur les campus.⁶ C'est aux établissements d'enseignement supérieur que revient la responsabilité de créer, promouvoir et maintenir un cadre d'apprentissage sûr, ainsi que de veiller à ce que les membres de la population étudiante ne se retrouvent pas dans une situation précaire, sujet à des avances amoureuses ou sexuelles non désirées de la part du personnel enseignant.

À qui la responsabilité d'offrir un cadre d'apprentissage sûr?

Les établissements d'enseignement postsecondaire évitent le plus souvent d'adresser le problème des relations intimes entre le personnel enseignant et la population étudiante en n'agissant que lorsqu'une personne qui étudie sur leur campus dépose une plainte officielle. Le milieu étudiant réclame constamment des améliorations et voudrait voir les universités et collèges reconnaître comme un problème systémique les relations intimes entre le personnel enseignant et la population étudiante, un problème qui doit être adressé afin de prévenir les préjudices. L'inaction des établissements oblige la population étudiante à porter une part disproportionnée de la responsabilité de provoquer un changement de culture, et ce, sans que l'on reconnaisse que les étudiants et les étudiantes n'ont pas tous et toutes les ressources pour militer pour davantage de prévention et de soutien en matière de violence sexuelle sur le campus. Il n'est en effet pas à la portée de toutes les étudiantes ou de tous les étudiants de prendre part à des actions militantes pendant leurs études. De plus, le personnel des associations étudiantes n'est pas nécessairement à temps complet et celles-ci ne sont pas toujours outillées pour ce travail, ce qui se traduit par des résultats variables d'un établissement à l'autre à travers le pays.

⁶ Voir [Nos campus, notre sécurité: plan d'action du milieu étudiant à l'intention des établissements et gouvernements pour prévenir et contrer la violence à caractère sexuel sur les campus.](#)


Comme nous l'avons déjà dit, les établissements ont l'obligation d'offrir un cadre d'apprentissage sûr et accueillant; ce n'est pas à la population étudiante d'assumer le poids de cette responsabilité institutionnelle. Il faut donc que les établissements agissent et prennent en charge leurs responsabilités institutionnelles.⁷ Néanmoins, il est important que ceux-ci demeurent à l'écoute de la population étudiante, car ce sont les besoins des étudiants et des étudiantes qui devraient dicter les politiques, les protocoles et les décisions au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Les établissements doivent offrir le soutien nécessaire aux étudiants et aux étudiantes, veiller à ce qu'elles et ils soient informés de la disponibilité de ce soutien et puissent s'en prévaloir. Ils devraient notamment se poser ces questions :

- Quelles sont les mesures de soutien en place? De quelles mesures de soutien ont besoin les personnes qui étudient sur le campus?
- Où peut-on s'adresser pour discuter des situations qui suscitent des questionnements?
- Où peut-on signaler les situations quand on a l'impression d'avoir vécu un acte de coercition ou de représailles?
- Quels services existent ou seraient nécessaires pour les membres du personnel enseignant qui veulent déclarer une relation intime avec une personne étudiant sur le campus ou pour se retirer d'une relation pédagogique quand existe une relation intime?

Les établissements d'enseignement postsecondaire ne peuvent pas répondre à ces questions sans consulter leur population étudiante en créant un espace de collaboration afin que ses membres puissent participer pleinement à la définition des problèmes ainsi qu'à la conception, à l'examen et à l'amélioration des solutions, notamment en ce qui a trait

⁷ En vertu de sa responsabilité administrative, un établissement « se doit de prévenir les dommages ou les préjudices avant qu'ils ne surviennent, de prendre des mesures d'adaptation pour les parties concernées après un incident de violence sexuelle, de remédier aux faiblesses institutionnelles qui contribuent aux dommages ou aux préjudices, ainsi que de formuler un plan d'action comportant des échelles comparatives pour remédier à ces faiblesses et promouvoir un changement de culture ». Cette définition est tirée de l'ouvrage *Le traitement des plaintes de violence sexuelle : guide synoptique pour l'équité procédurale, la prise en compte des traumatismes et la réduction des préjudices* (à venir sur le site possibilityseeds.ca).



à la formation et aux ressources à offrir. Surtout, ils doivent veiller à ce que la consultation accorde une place prépondérante aux besoins des groupes marginalisés sur le campus, parce que ceux-ci sont touchés différemment par la violence sexuelle et genrée. Bref, il faut utiliser une approche intersectionnelle et reconnaître que le soutien ne peut pas être standardisé pour tout le monde.⁸ Une telle approche, conjuguée à l'écoute continue et à une ouverture au dialogue franc, permettra de construire des ponts et, à terme, d'obtenir la confiance de la population étudiante.

Toutefois, il ne suffit pas de travailler avec la population étudiante à définir les besoins, puis de veiller à lui offrir le soutien nécessaire pour y répondre : il faut aussi donner la formation nécessaire pour que les étudiants et les étudiantes comprennent pleinement les notions de consentement, de pouvoir et de coercition dans le contexte du campus. De plus, le soutien offert au sein des établissements d'enseignement supérieur doit au besoin englober tous les aspects de la vie touchés par la violence et le harcèlement sexuel. Il faut aussi veiller à faire connaître les ressources disponibles hors campus au cas où une personne ne serait pas à l'aise de recourir à l'aide offerte par son établissement.

Au final, le groupe d'expertes s'entend pour dire que l'absence de consensus dans ce domaine est dommageable en lui-même, parce qu'il laisse la population étudiante à elle-même, sans le soutien nécessaire pour faire face aux enjeux discutés précédemment. On devrait donc de toute urgence s'affairer à créer des balises pour encadrer les relations intimes entre le personnel enseignant et la communauté étudiante, tout en implantant des mesures de soutien appropriées.

⁸ Le [Centre de connaissances de Possibility Seeds](https://www.possibilityseeds.ca) propose des ressources (en anglais seulement pour l'instant) pour bien tenir compte des besoins de certaines minorités qui sont la cible de haine sur les campus, à savoir : les membres de la diversité sexuelle et de genre ainsi que les personnes noires et celles d'ascendance asiatique.


Travailler en synergie

Dans ce document, nous avons établi des distinctions entre les intérêts, les besoins et les responsabilités des établissements d'enseignement postsecondaire, du personnel enseignant et de la population étudiante. Cela dit, la solution passe par une action synergique, qui mise sur tous les tableaux :

- l'établissement doit se doter d'un cadre approprié et définir les attentes dans un énoncé;
- le personnel enseignant doit fixer des limites et les faire respecter pour préserver l'intégrité de la relation pédagogique;
- l'établissement et le personnel enseignant doivent travailler ensemble à gérer les conflits d'intérêts et toute autre situation susceptible de compromettre la relation pédagogique, cela sans désavantager la personne aux études quand une relation intime se développe de manière consensuelle entre elle et une ou un membre du personnel enseignant;
- chaque membre de la population étudiante et du personnel enseignant doit recevoir de l'information et du soutien dans ce domaine et doit avoir accès à un lieu sûr où signaler les relations qui sont inappropriées ou qui posent problème (notamment les relations coercitives);
- l'établissement doit s'être doté d'une procédure fiable pour intervenir quand il est informé d'un manquement à sa politique, que cela concerne une situation qui implique un abus de pouvoir, de la coercition sexuelle ou un conflit d'intérêts non géré ou dévoilé qui compromet l'intégrité pédagogique.

L'adoption d'un énoncé permet de jeter les bases, mais en soit, c'est insuffisant pour satisfaire aux intérêts de l'établissement ainsi que des personnes qui y travaillent et y étudient. L'établissement a aussi la responsabilité d'aider son personnel à remplir les attentes qui y sont formulées, de soutenir la population étudiante quand le personnel manque à ses attentes, de veiller à ce que les uns comme les autres aient accès à l'information et aux ressources utiles et d'intervenir quand il le faut.

Quant à l'intégrité de la relation pédagogique, elle est à la fois du ressort du personnel enseignant et de l'établissement : le premier doit fixer les limites et les faire respecter; le second doit lui offrir de l'information sur le pouvoir, l'abus de pouvoir, le consentement et



les préjudices, ainsi qu'assurer la clarté des attentes, lignes directrices et mécanismes à utiliser en cas de manquement à la politique. Quand une personne enseignante déclare une relation avec une personne étudiante, il est particulièrement important que l'établissement travaille avec elle afin de trouver des solutions, tant pour gérer le conflit d'intérêts que pour maintenir un cadre d'apprentissage exempt de harcèlement et de violence. Si des ajustements sont requis, ils doivent être la charge de la personne enseignante, de manière à ce que ni la scolarité ni les progrès de la personne aux études n'en souffrent. Il va de soi que les ajustements pourraient avoir des répercussions sur d'autres aspects du travail du personnel concerné et que cela ne sera pas nécessairement sans conséquence pour lui.

De toute évidence, l'idéal pour le personnel enseignant est d'éviter de développer des relations amoureuses ou sexuelles avec la population étudiante. Toutefois, quand cela se produit, cela peut contraindre la personne qui enseigne à se soustraire de la relation pédagogique, possiblement en se retirant de la supervision ou des comités chargé d'attribuer des bourses ou du financement ou, encore, l'obliger à confier à une autre la notation des travaux de celui ou celle avec qui elle est en relation. Elle pourrait aussi se décharger, en tout ou en partie, de ses tâches d'enseignement tant que l'étudiante ou l'étudiant en question est inscrit dans son programme. Cela dit, chaque situation est différente et, selon le programme, pareil retrait pourrait tout de même avoir des répercussions indésirables pour la carrière universitaire de l'étudiant ou de l'étudiante dans la relation, notamment s'il ou elle étudie aux cycles supérieurs et est en relation avec son directeur ou sa directrice de mémoire ou de thèse. Bref, la recherche de solutions pour gérer le conflit d'intérêts et prévenir l'abus de pouvoir demande créativité et collaboration de la part du personnel et de l'établissement. Surtout, on doit considérer leurs répercussions sur le milieu d'apprentissage et/ou de travail de la personne étudiante dans la relation.

Conclusion

Ayant considéré le point de vue et les besoins de la population étudiante, du personnel enseignant et des établissements d'enseignement postsecondaire, le groupe d'expertes recommande à ces derniers de prendre les mesures suivantes :

1. *Rédiger un énoncé distinct qui balise les attentes relatives aux relations intimes entre le personnel enseignant et la population étudiante, établit la primauté de la relation pédagogique et indique la marche à suivre quand la conduite du personnel enseignant constitue ou paraît constituer un abus de pouvoir ou compromet l'intégrité de la relation pédagogique.*
2. *Donner au personnel enseignant de la formation qui met en lumière les liens étroits entre l'intégrité de la relation pédagogique et la violence sexuelle; cette formation soulignera qu'il incombe au personnel enseignant de maintenir un cadre d'apprentissage et des relations pédagogiques absents d'harcèlement et de violence sexuelle.*
3. *Outiller la population étudiante et le personnel à tracer des limites claires et veiller à ce que tous et toutes aient accès à de l'information, du soutien et à des options de dévoilement traumaverties.⁹ Pour ce faire, mettre à profit une variété de canaux de communication et d'activités de sensibilisation.¹⁰*
4. *Intervenir quand on lui signale un cas d'abus de pouvoir, de harcèlement, de violence sexuelle ou toute autre situation présentant une menace pour l'intégrité de la relation pédagogique, ce qui comprend les représailles. L'intervention pourra prendre diverses formes telles que des ajustements, des mesures correctives, des mesures de protection*

⁹ NDT : C'est-à-dire des options qui tiennent compte des traumatismes. Néologisme introduit dans *Le traitement des plaintes de violence sexuelles : guide synoptique pour l'équité procédurale, la prise en compte des traumatismes et la réduction des dommages*.

¹⁰ Pour un exemple de ressource traumavertie, voir entre autres *Navigating Power Dynamics and Boundaries as a Graduate Student*, un outil créé par une des communautés de pratique du projet *Le courage d'agir*. On le trouvera dans le [Centre d'apprentissage](#) du projet, lequel rassemble de nombreuses autres ressources (certaines en français) qui traitent de la violence sexuelle et genrée dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. Ces ressources et outils ont été créés par un réseau pancanadien composé de *leaders* du milieu étudiant, de personnes survivantes, d'intervenants et d'intervenantes de première ligne, d'experts et d'expertes juridiques, de syndicalistes, de pédagogues, ainsi que de membres du personnel ou de la direction d'établissements d'enseignement postsecondaire.


ou des conséquences pour la personne enseignante et non pas pour la personne étudiante.

Conjointement, ces mesures produiront les effets suivants :

- Clarifier la position de l'établissement concernant les relations entre son personnel enseignant et les membres de la population étudiante;
- Faire connaître les moyens par lesquels l'établissement gèrera ces relations ou règlera les problèmes en découlant;
- Offrir au personnel et à la population étudiante une définition commune du consentement et de la coercition, ce qui leur permettra de fixer des limites sans craindre les représailles;
- Assurer la disponibilité d'un soutien adéquat;
- Créer un sentiment de confiance à l'égard de l'intervention qui sera mise en place par l'établissement d'enseignement quand la conduite du personnel enseignant compromet le cadre d'apprentissage et/ou l'intégrité de la relation pédagogique, en particulier s'il n'y a pas eu consentement;
- Contribuer à améliorer pour tout le monde la sécurité du cadre d'apprentissage et de travail sur le campus.

Un énoncé clair des attentes de l'établissement, conjugué à de la formation, du soutien et à des interventions cohérentes en cas de manquement à la politique, améliore la sécurité du cadre de travail et d'apprentissage, ce qui non seulement réduit le risque pour la réputation de l'établissement, mais peut même augmenter son prestige. Il renforce aussi sa mission pédagogique et contribue à la vitalité des relations pédagogiques. Ainsi, en plus de remplir son obligation première, l'établissement qui adopte un énoncé pour baliser les relations intimes entre le personnel enseignant et la population étudiante donne à tous et à toutes les moyens de faire des choix éclairés, ainsi que d'obtenir du soutien et des ressources; il les aide aussi à comprendre son rôle dans la résolution des problèmes qui ont trait à cette relation.

Ce document se concentre spécifiquement sur les relations entre le personnel enseignant et la population étudiante. Les mêmes principes peuvent cependant être appliqués dans un cadre de travail (pour les relations entre un ou une gestionnaire et les membres du personnel), dans les résidences (pour les relations entre les résidents et les résidentes avec



les membres du personnel) et dans d'autres contextes où un rapport hiérarchique crée des dynamiques de pouvoir qui peuvent empêcher le consentement éclairé, sans coercition réelle ou apparente.