Recommandations stratégiques pour assurer la protection des étudiants et des étudiantes contre le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel

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

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, Anne Seo, Ayma Iqbal, Anisah Ali, Catherine Zhang, Gillian Molloy, Jane Shoukry, Kyla Guerriero et Maria Lawrence.

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 :

De Costa, B., Akong, R., St-Gelais, A., et Khan, F. (2023). *Recommandations stratégiques pour assurer la protection des étudiants et des étudiantes contre le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel.* 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.

Recommandations stratégiques pour assurer la protection des étudiants et des étudiantes contre le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel, 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

Résumé : Changements recommandés aux lois et aux politiques pour contrer le harcèlement et/ou la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel 10

Recommandations aux établissements d'enseignement postsecondaire 12

Recommandations aux gouvernements provinciaux et territoriaux 20

Recommandations aux prestataires d'apprentissage expérientiel, aux industries et aux professions 29

Conclusion 30

Annexe : Lois et règlements des provinces et territoires contre le harcèlement et/ou la violence sexuelle en milieu de travail 31

Introduction

En 2014, Jian Ghomeshi, animateur radio qui a été pendant des années à la barre de la populaire émission « Q » sur les ondes de la CBC (Canadian Broadcasting Corporation), a dû faire face à plusieurs accusations de harcèlement et d'agression à caractère sexuel. La CBC l'a finalement congédié.

L'affaire a déclenché un débat pancanadien sur la violence sexuelle, y compris le harcèlement sexuel en milieu de travail et la violence sexuelle sur les campus. Un reportage a plus particulièrement retenu l'attention de *Possibility Seeds* : il signalait que plusieurs écoles de journalisme au Canada envisageaient de mettre fin aux stages à l'émission « Q ». Dans la foulée du scandale, en 2014, on a appris que des universités avaient mis en garde leurs effectifs étudiants et décourageaient les stages à l'émission, dans certains cas depuis 2008; l'une d'elles avait carrément cessé d'approuver ces stages[1]. Un constat s'est imposé : les politiques et les pratiques des universités n'abordaient pas le problème du harcèlement et de la violence sexuelle commis en contexte d'apprentissage expérientiel, d'où une impuissance à prévenir de nouveaux préjudices.

Depuis, *Possibility Seeds* s'est penché sur le harcèlement et la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. En réponse aux lacunes existantes dans les connaissances à ce sujet et devant l'évidence que du soutien, des ressources et des outils étaient nécessaires, nous avons lancé un projet de recherche-action sur le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissge expérientiel (la toute première étude pancanadienne sur le sujet). Le projet avait pour but de mieux comprendre cet enjeu prévalent, mais souvent invisible. À l'automne 2022, nous avons donc mené un sondage bilingue auprès de la population étudiante et du personnel des campus canadiens. Ce sondage en a clairement fait ressortir la fréquence et la gravité du problème : **la moitié des étudiants et des étudiantes a déclaré avoir déjà subi au moins une forme de harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel.** Outre le sondage, *Possibility Seeds* a aussi mené des

[1] « Schools review internship placements at Ghomeshi's former CBC radio show », CityNews, 3 novembre 2014, https://toronto.citynews.ca/2014/11/03/journalism-schools-review-internship-placements-at-jian-ghomeshis-former-cbc-radio-show/.
« CBC Inquiry concludes management mishandled Jian Ghomeshi », CBC News, 16 avril 2015, https://www.cbc.ca/news/cbc-inquiry-concludes-management-mishandled-jian-ghomeshi-1.3035574.

consultations et des entrevues, et a rencontré différents groupes et partenaires pour mieux comprendre les besoins et les préoccupations.

1 étudiant·e sur 2 a subi du harcèlement ou de la violence sexuelle durant une activité d'apprentissage expérientiel.

Enquête pancanadienne de Possibility Seeds sur le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel, 2022.

Parmi les préoccupations soulevées par la population étudiante, le personnel et les membres du corps enseignant des établissements d'enseignement postsecondaire, l'une des plus fréquentes concernait la nécessité de combler les lacunes existantes dans le cadre juridique et administratif actuel afin de reconnaître l'existence du problème et que l'on puisse à la fois intervenir face à celui-ci et travailler à le prévenir. Dans les politiques, les lois et les règlements destinés à lutter contre le harcèlement et/ou la violence sexuelle sur les campus ou dans les milieux de travail, il est fréquent d'exclure ou de passer sous silence la question des étudiants et des étudiantes qui participent à une activité d'apprentissage expérientiel. En outre, ces documents ne traitent généralement pas du harcèlement et/ou de la violence sexuelle comme étant des formes distinctes d'harcèlement et de violence. On se retrouve donc dans une « zone grise », qui comprend des lacunes évidentes ou un manque de clarté quant aux responsabilités des établissements d'enseignement postsecondaire et des prestataires d'apprentissage expérientiel à l'égard du harcèlement et/ou de la violence sexuelle à laquelle doivent faire face les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel, ainsi qu'au niveau des protections dont ils et elles devraient pouvoir bénéficier.

Au niveau des établissements d'enseignement postsecondaire comme des différents ordres de gouvernement (fédéral, provincial et territorial), il y a eu certains efforts pour aborder l'enjeu; néanmoins, il faudra davantage pour éliminer les incohérences, solidifier le cadre juridique et administratif, et transformer en profondeur la façon dont on traite la question du harcèlement et/ou de la violence sexuelle chez les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel. Ce besoin a été clairement nommé dans *Nos campus, notre sécurité : plan d'action étudiant à l'intention des établissements et gouvernements pour prévenir et contrer la violence à caractère sexuel sur les campus*. Le document appelle les gouvernements provinciaux et territoriaux à « combattre les VACS

[violences à caractère sexuel] en situation d'apprentissage expérientiel, notamment en adoptant les mesures législatives ou réglementaires recommandées par la population étudiante, en collaboration avec les professionnelles et professionnels de l'apprentissage expérientiel, le corps enseignant, le personnel des établissements, ainsi que les spécialistes des VACS ».

Les recommandations offertes dans ce document se fondent sur les recherches et les consultations menées par *Possibility Seeds*. Elles s'adressent aux établissements d'enseignement postsecondaire ainsi qu'aux gouvernements provinciaux et territoriaux et ont pour objet d'appuyer les efforts pour renforcer le cadre juridique et administratif d'un bout à l'autre du pays. Elles se concentrent sur les changements qui sont nécessaires pour prévenir et intervenir d'une manière globale et cohérente face au harcèlement et/ou à la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Reconnaissant que les établissements d'enseignement postsecondaire et les gouvernements ne sont pas les seuls à avoir des responsabilités en la matière, nous avons aussi inclus des recommandations à l'intention des prestataires de stages, des industries et des associations ou ordres professionnels, qui pourront s'en inspirer lors de la conception ou de la révision de leurs politiques et protocoles ainsi qu'au moment d'identifier leurs revendication en matière de lois et de réglementation.

Bien que nécessaires, les cadres juridiques et administratifs ne peuvent résoudre à eux seuls le problème dans son entièreté. Le harcèlement et/ou la violence sexuelle sont omniprésents et leurs racines sont profondes; cela demande une action soutenue, qui cible tant les structures que les pratiques. Nous vous encourageons donc à consulter les personnes qui possèdent une expertise pertinente 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 nourrir votre rôle dans le travail de prévention et d'intervention face au harcèlement et/ou à la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Nous vous suggérons aussi de profiter des outils et des ressources élaborés dans le cadre de notre projet de recherche-action sur le harcèlement sexuel en apprentissage expérientiel, téléchargeables ici.

« Je pense que vous pouvez avoir quelque chose de très bien sur papier, [mais] si les gens ne prennent pas la peine de le lire ou s'ils s'en balancent, ça ne va rien donner. »

Témoignage recueilli durant les entrevues avec des membres de la population étudiante [Traduction libre]

Résumé : Changements recommandés aux lois et aux politiques pour contrer le harcèlement et/ou la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel

Recommandations aux établissements d'enseignement postsecondaire

1. Inclure les activités d'apprentissage expérientiel *de façon explicite* dans la portée de la politique institutionnelle en matière de violence sexuelle de même que dans toute autre politique pertinente.
2. Veiller à ce que les politiques institutionnelles qui concernent l'apprentissage expérientiel précisent ce que fera l'établissement d'enseignement postsecondaire dans les situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle.
3. Créer un protocole d'intervention spécifique pour répondre aux situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

Recommandations aux gouvernements provinciaux et territoriaux

1. Adopter ou améliorer la législation provinciale ou territoriale existante afin de protéger de façon explicite les membres de la population étudiante contre le harcèlement et/ou la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.
2. Renforcer les cadres législatifs et réglementaires provinciaux et territoriaux qui concernent le harcèlement et la violence en milieu de travail afin de protéger les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.
3. Fournir des orientations législatives et réglementaires aux établissements d'enseignement postsecondaire sur les mesures à prendre pour prévenir et contrer le harcèlement et/ou la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

Recommandations aux prestataires d'apprentissage expérientiel, aux industries et aux professions

1. Revoir les politiques organisationnelles existantes qui traitent du harcèlement et/ou de la violence sexuelle pour y inclure explicitement les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel.

2. Élaborer un protocole spécifique pour intervenir face à toute situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle à l'encontre d'un étudiant ou d'une étudiante qui prend part à une activité d'apprentissage expérientiel.
3. Faire pression pour que le gouvernement modifie la législation concernant le harcèlement et la violence en milieu de travail, afin de mieux protéger les étudiants et les étudiantes qui participent à des activités d'apprentissage expérientiel.

Recommandations aux établissements d'enseignement postsecondaire

1. Inclure les activités d'apprentissage expérientiel *de façon explicite* dans la portée de la politique institutionnelle en matière de violence sexuelle de même que dans toute autre politique pertinente.

Dans le cadre du projet de recherche-action de *Possibility Seeds* sur le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel, nous avons passé en revue les politiques en matière de violence sexuelle de plusieurs établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. Seulement 25 des 79 politiques universitaires et 71 des 139 politiques collégiales[2] que nous avons analysé incluent les activités d'apprentissage expérientiel de manière explicite dans leur portée[3]. Bien qu'aucune des politiques analysées n'exclue clairement les activités d'apprentissage expérientiel, l'omission de préciser dans le texte si celles-ci s'appliquent ou non dans ce contexte est préoccupante. En effet, quand la portée d'une politique en matière de violence sexuelle n'est pas définie clairement, cela laisse planer le doute quant à la protection et aux mesures de soutien offertes aux étudiants et aux étudiantes, ce qui nuit à la responsabilité institutionnelle en la matière. Nous plaidons donc pour une plus grande clarté des politiques institutionnelles afin d'éliminer les omissions susceptibles d'exacerber la vulnérabilité de la population étudiante en contexte

[2] Cela comprend les cégeps, les écoles privées subventionnées et les établissements publics. Les écoles privées ne bénéficiant d'aucun financement public sont exclues, car leur politique en matière de violence sexuelle n'est généralement pas publiée en ligne.

[3] Comparativement aux établissements d'enseignement postsecondaire du reste du pays, ceux du Québec incluent plus souvent les stages dans leur politique institutionnelle en matière de violence à caractère sexuel (c'est le cas de 66,7 % des universités et de 82,6 % des collèges de cette province; alors que cette proportion est de 21,3 % et de 20,0 % respectivement, pour les universités et les collèges dans les autres provinces et territoires). Fait à noter, la plupart des établissements d'enseignement postsecondaire québécois ont révisé leur politique suivant l'adoption de la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail,* première en son genre au Canada. Cette loi accorde aux stagiaires « le droit de bénéficier d'un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique, incluant une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel ». Elle précise aussi les responsabilités des employeurs, des établissements d'enseignement postsecondaire, des ordres professionnels ainsi que des organes de réglementation à l'égard du respect de ce droit.

d'apprentissage expérientiel. À cette fin, nous recommandons que les politiques institutionnelles en matière de violence sexuelle incluent explicitement les contextes d'apprentissage expérientiel dans leur portée ou dans leur champ d'application.

Cela obligera à définir clairement les limites des politiques institutionnelles en matière de violence sexuelle en ce qui concerne les contextes d'apprentissage expérientiel. Par exemple, quand une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle survient dans un milieu de stage à l'extérieur de l'établissement d'enseignement postsecondaire, celui-ci n'aura vraisemblablement pas le pouvoir de mener une enquête ou d'imposer des sanctions. Cela ne le dégage pas pour autant de sa responsabilité envers les étudiants et les étudiantes, qu'il a le devoir de soutenir et auxquels il doit offrir un cadre sécuritaire d'apprentissage et de travail. Les politiques devraient être claires sur ce point, tout en précisant les devoirs et les engagements de l'établissement dans ces circonstances, notamment quant au fait d'offrir des mesures de soutien aux étudiants ou aux étudiantes ayant subi du harcèlement et/ou de la violence sexuelle. Ces mesures incluent par exemple, l'offre de services en santé psychologique, la mise en place de changements au niveau de l'activité d'apprentissage expérientiel, l'instauration de mesures de soutien ou d'accommodement académique ou au sein du milieu de travail, et plus encore.

Quand un établissement élargit la portée de sa politique en matière de violence sexuelle pour inclure les activités d'apprentissage expérientiel, il devrait veiller à citer la législation ou la réglementation pertinente, ainsi que les protocoles ou les procédures internes applicables, s'il y a lieu. Si l'établissement en question ne possède pas de protocole spécifique pour intervenir dans les situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel, il devrait s'engager à en élaborer un. (Voir la recommandation 3.)

Par ailleurs, les gouvernements provinciaux et territoriaux peuvent appuyer les établissements d'enseignement postsecondaire en adoptant des lois et/ou des règlements qui précisent la portée que devraient englober leurs politiques concernant la violence sexuelle. (Voir nos recommandations aux gouvernements provinciaux et territoriaux ci-dessous.)

Pratiques prometteuses

- La *Politique sur la violence à caractère sexuel* de l'Université Concordia précise les cadres où s'applique la politique, notamment « les milieux [...] 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* adoptée par l'Université Laurentienne définit l'environnement d'apprentissage et de travail comme « 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 [...] ».

- Le New Brunswick Community College précise dans le texte de sa politique sur les violences sexuelles et genrées (*Sexual and Gender-Based Violence Policy* - en anglais) que celle-ci s'applique aux gestes, interactions, conduites et comportement qui ont lieu dans le cadre d'activités hors campus; lorsque celles-ci sont liées au Collège, sanctionnées par celui-ci ou qu'elles assurent sa représentation. La politique précise ensuite que cela inclut de manière non limitative les activités d'apprentissage intégré au travail, les conférences professionnelles, le bénévolat, ainsi que les travaux et les recherches sur le terrain.

2. Veiller à ce que les politiques institutionnelles qui concernent l'apprentissage expérientiel précisent ce que fera l'établissement d'enseignement postsecondaire dans les situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle.

Possibility Seeds a aussi passé en revue les politiques des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens en matière de stages ou d'apprentissage expérientiel. Peu d'établissements ont une politique distincte sur le sujet, et la majorité de celles que nous avons étudiées traitait surtout des obligations des étudiants et des étudiantes de satisfaire aux attentes de l'établissement et du milieu de travail. Quelques-unes mentionnaient la sécurité du milieu de travail, mais il était rare qu'elles abordent le harcèlement et la violence sexuelle de manière spécifique. En passant ces éléments sous silence, les

établissements ne démontrent pas leur volonté d'agir et, de surcroît, compliquent l'accès à la protection et au soutien nécessaires pour les étudiants et les étudiantes. Nous appelons donc à un renforcement des politiques afin d'éliminer toute lacune ayant pour effet d'exacerber la vulnérabilité des étudiants et des étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel. Nous recommandons qu'à tout le moins les politiques en matière de stages ou d'apprentissage expérientiel incluent les éléments suivants :

- Les valeurs de l'établissement et son engagement à offrir un cadre de travail et d'apprentissage sécuritaire, ce qui signifie notamment un cadre exempt de harcèlement et de violence sexuelle.
- Des renvois aux procédures et protocoles relatifs au harcèlement et à la violence à sexuelle (le cas échéant) plutôt que d'amalgamer ceux-ci aux autres menaces à la santé et à la sécurité dans le cadre de travail et d'apprentissage. Si un établissement n'a pas de protocole en la matière, il devrait s'engager à en élaborer. (Voir la recommandation 3).
- Un renvoi à la politique de l'établissement en matière de violences sexuelles, dans la mesure où elle s'applique. (Voir la recommandation 1).
- Des références à la protection offerte aux étudiants et aux étudiantes qui prennent part à une activité d'apprentissage expérientiel par la législation provinciale, territoriale ou fédérale, notamment les chartes sur les droits de la personne et la possibilité de déposer une plainte devant certaines commissions ou tribunaux.

> *Dans les régions où la législation manque de clarté, les établissements d'enseignement postsecondaire devraient discuter avec les prestataires d'apprentissage expérientiel de l'importance d'offrir aux étudiants et aux étudiantes la même protection qu'à la main-d'œuvre régulière. Les attentes en la matière devraient figurer dans les politiques institutionnelles, les contrats, les protocoles d'entente et autres accords, ainsi que dans la documentation à l'intention des prestataires d'apprentissage expérientiel avec lesquels votre établissement a des liens.*

- Un engagement de l'établissement à fournir aux étudiants et aux étudiantes en situation d'apprentissage expérientiel de l'information claire et accessible sur le soutien offert, les options de signalement ainsi que les politiques et procédures pertinentes. Celles-ci peuvent inclure : la politique sur les violences sexuelles, la

politique sur le harcèlement et la discrimination, la politique sur le respect au travail et dans le milieu d'études, la politique sur l'apprentissage expérientiel, etc.

- Un engagement de l'établissement à offrir des mesures de soutien académique[4] ou professionnelles aux étudiants et aux étudiantes qui subissent une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle.

Les mesures de soutien académique ou professionnelles peuvent aider les étudiants et les étudiantes qui subissent une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle. De telles mesures peuvent être envisagées quand une personne ne peut pas remplir, ou risque de ne pas pouvoir remplir, les exigences de son activité d'apprentissage expérientiel ou n'obtient pas une note suffisante en raison d'une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle. ***Les étudiants et les étudiantes ne devraient jamais avoir à « prouver » qu'il y a eu harcèlement et/ou violence sexuelle pour qu'on leur accorde des mesures de soutien.***

Pratiques prometteuses

- Les pratiques et procédures sur les stages en milieu de travail du Collège communautaire Assiniboine (*Policies and Procedures: Work Practicums*, en anglais) illustrent fort bien comment insérer dans une politique d'apprentissage expérientiel les protections dont les étudiants et les étudiantes peuvent se prévaloir en vertu des lois provinciales/territoriales et fédérales applicables.
- La politique du Collège Loyaliste concernant les programmes d'alternance travail-études (*Co–operative Education Programs Policy*, en anglais) adopte une approche d'intervention traumavertie, centrée sur la personne survivante. Elle stipule que l'employeur, le ou la responsable de la faculté et l'Unité des services

[4] « 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. » (Définition tirée de Z. Jafry, A. Naushan, E. Toledo, F. Khan et A. Elmi (2022), *Développer des mesures de soutien académique pour les personnes affectées par la violence sexuelle et genrée en enseignement postsecondaire*, Le Courage d'agir : prévenir et contrer la violence genrée dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. En ligne : https://www.couragetoact.ca/centre-de-connaissances.

d'orientation professionnelle et des programmes d'apprentissage intégrés au travail « doivent prendre toute mesure que l'étudiant ou l'étudiante juge nécessaire pour garantir sa sécurité personnelle, ce qui peut inclure son retrait immédiat du milieu de travail » [traduction libre] si l'étudiant ou l'étudiante a signalé que ses droits ont été enfreints ou menacés.

- Dans sa politique sur les stages et les programmes d'alternance travail-études (*Work Practicum and Work Co-op Policy*, en anglais), l'Institut des métiers et de la technologie du Manitoba précise que « les étudiants et les étudiantes ont le droit de refuser tout travail dangereux ou les faisant craindre pour leur sécurité personnelle » [traduction libre]. La politique ajoute « que le fait de refuser de travailler n'entraînera aucune mesure disciplinaire dans la mesure où l'étudiant ou l'étudiante a agi de bonne foi » [traduction libre]. Cette stipulation est particulièrement importante considérant le différentiel de pouvoir que présente le contexte d'apprentissage expérientiel.
- Dans sa *Politique de stages*, le Cégep de Sorel-Tracy s'engage à « 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 [...] à caractère sexuel. » Elle détaille les responsabilités du personnel qui coordonne les stages et évalue les prestataires potentiels d'apprentissage expérientiel, notamment pour confirmer qu'ils respectent la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*. Ces responsabilités incluent de vérifier que le milieu de stage est « exempt de harcèlement psychologique ou sexuel » et de prendre des mesures pour protéger les étudiants et les étudiantes qui dénoncent une situation de harcèlement au cours de leur stage.

Des politiques qui ne concernent pas exclusivement les activités d'apprentissage expérientiel, mais s'y appliquent néanmoins, offrent aussi des pratiques prometteuses. Par exemple :

- La politique sur les mesures de soutien académique (*Academic Considerations Policy*, en anglais) et le portail de demande de mesures de soutien académique (en anglais) de l'Université métropolitaine de Toronto simplifient la tâche aux membres de la population étudiante, y compris ceux et celles qui effectuent une activité

d'apprentissage expérientiel, qui souhaitent demander des mesures de soutien académique quand les circonstances le justifient, c'est-à-dire « une situation qui a) est indépendante de la volonté de l'étudiante ou de l'étudiant; b) qu'on ne pouvait raisonnablement prévoir ou éviter; c) qui ont des répercussions considérables sur la capacité de l'étudiant ou de l'étudiante à remplir les exigences universitaires » [traduction libre].

- Le sous-alinéa 5.6 b)(ii) du Règlement sur la prévention de la violence sexuelle de l'Université d'Ottawa stipule que dans une situation de violence sexuelle, l'équipe d'intervention en violence sexuelle doit s'assurer « que des mesures d'accommodement appropriées pour les études et l'emploi et que des mesures provisoires sont accessibles et mises en place pour neutraliser la situation ou séparer les parties et pour assurer un environnement sécuritaire ».

Ressources

Pour des conseils concernant les mesures de soutien académique à l'intention des étudiants et des étudiantes ayant subi une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle, voire le guide de *Possibility Seeds : Développer des mesures de soutien académiques pour les personnes affectées par la violence sexuelle et genrée en enseignement postsecondaire*.

3. Créer un protocole d'intervention spécifique pour répondre aux situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

Parmi les besoins soulevés par la population étudiante, le personnel et le corps enseignant dans l'enquête que nous avons menée, l'un des plus fréquents concernait la nécessité que les établissements d'enseignement postsecondaire se dotent de procédures claires en ce qui a trait au harcèlement et/ou à la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Le personnel et le corps enseignant déploraient le manque d'instructions et de directives institutionnelles quant aux mesures à prendre dans ces circonstances. De plus, même si, dans certains établissements, le bureau de l'apprentissage expérientiel prend les dispositions nécessaires pour garantir la sécurité des étudiants et des étudiantes, ces efforts reposent souvent sur des règles et pratiques officieuses, dont l'application est tributaire du bon vouloir d'un groupe de personnes parmi les membres du personnel ou

du corps enseignant. Des membres de la population étudiante ont dit craindre que l'absence d'un cadre institutionnel fragilise ces interventions; cette lacune a de fait pesé dans leur décision de ne pas signaler les situations de harcèlement et/ou de violence subies en contexte d'apprentissage expérientiel.

Nous recommandons par conséquent que chaque établissement d'enseignement postsecondaire se dote d'un protocole énonçant la procédure à suivre quand un étudiant ou une étudiante subit une situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Un tel protocole aide le personnel et les membres du corps enseignant en leur rappelant de porter attention au contexte institutionnel, juridique et réglementaire, et en précisant les tâches et les responsabilités de chacun. Ce type de protocole améliore aussi la responsabilisation institutionnelle : il démontre que l'établissement prend au sérieux le problème du harcèlement et/ou de la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel et prévient les risques institutionnels en indiquant les moyens raisonnables que l'établissement s'engage à employer pour garantir la sécurité des étudiants et des étudiantes.

L'adoption d'un protocole qui traite de manière exhaustive les enjeux singuliers auxquels font face les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel est un moyen pour les établissements d'enseignement postsecondaire de promouvoir la création d'un cadre académique et professionnel plus sûr et plus inclusif à l'intention de l'ensemble de la communauté étudiante. Un tel protocole contribuerait à établir un climat de confiance et une culture axée sur la sécurité où les étudiants et les étudiantes sentent qu'il est possible de dénoncer toute situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle sans craindre qu'on les juge ou qu'on leur fasse subir des représailles. Il affirmerait aussi clairement la volonté de l'établissement de protéger le bien-être et les droits de l'ensemble de sa population étudiante, dans tous les aspects de son expérience académique.

Ressources

Les établissements trouveront des conseils pour l'élaboration de leur protocole dans *Formuler 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 postscondaire*, de *Possibility Seeds*.

Recommandations aux gouvernements provinciaux et territoriaux

1. Adopter ou améliorer la législation provinciale ou territoriale existante afin de protéger de façon explicite les membres de la population étudiante contre le harcèlement et/ou la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

Les cadres juridiques et réglementaires existants concernant le harcèlement et/ou la violence sexuelle dans le milieu de travail comportent des lacunes qui laissent les étudiants et les étudiantes en situation d'apprentissage expérientiel vulnérables. Même si on peut et qu'on devrait effectivement y apporter des changements clés (voir la recommandation 2), il faut aussi reconnaître que la réalité des étudiants et des étudiantes en situation d'apprentissage expérientiel est distincte de celle de la main-d'œuvre régulière et en tenir compte. Les préoccupations à cet égard concernent notamment le contexte juridique, réglementaire et administratif complexe ainsi que les dynamiques de pouvoir qui sont en jeu.

En 2022, le Québec a adopté la *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*, première en son genre au Canada. La province est celle qui a la plus forte proportion d'établissements incluant les stages ou les activités d'apprentissage expérientiel dans la portée de leur politique sur la violence sexuelle (66,7% des universités et 82,6% des collèges québécois les incluent dans la portée de leur politique, comparativement à 21,3% des universités et 20,0% des collèges des autres provinces et des territoires).

Nous recommandons que les territoires et les autres provinces emboîtent le pas au Québec et adoptent leurs propres lois pour protéger les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel. Une telle législation répondra mieux aux enjeux particuliers et aux vulnérabilités propres aux étudiants et aux étudiantes dans ces contextes, permettra de clarifier leurs droits ainsi que de définir les responsabilités des prestataires d'apprentissage expérientiel. De plus, pour les gouvernements, l'introduction d'une telle loi est une façon de démontrer qu'ils ont à cœur de protéger les étudiants et les étudiantes alors qu'ils et elles explorent leur domaine professionnel, ainsi que de répondre

de leur sécurité en collaboration avec les établissements d'enseignement postsecondaire et les prestataires d'apprentissage expérientiel.

Nous recommandons aussi que, suivant l'adoption d'une loi visant à protéger les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel, les gouvernements se livrent à des examens périodiques pour relever les lacunes, les problèmes ou les préoccupations dans la mise en œuvre. Ces examens devront inclure une consultation substantielle de la population étudiante particulièrement touchée par le harcèlement et/ou la violence sexuelle dans ces contextes. Dans *Nos campus, notre sécurité : plan d'action étudiant à l'intention des établissements et gouvernements pour prévenir et contrer la violence à caractère sexuel sur les campus*, le milieu étudiant recommandait « aux gouvernements provinciaux et territoriaux de créer des occasions de consultation, par exemple en mettant sur pied des comités consultatifs, des groupes de travail et des tables rondes qui traitent de la question des VACS [violences à caractère sexuel] dans les établissements d'enseignement postsecondaire. » Une approche similaire devrait être adoptée en ce qui concerne le harcèlement et/ou la violence sexuelle en apprentissage expérientiel.

Pratique prometteuse

La *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail* adoptée par le gouvernement du Québec, accorde aux stagiaires « le droit de bénéficier d'un milieu de stage exempt de harcèlement psychologique, incluant une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel ». Elle énonce aussi les responsabilités des employeurs, des établissements d'enseignement postsecondaire ainsi que des ordres professionnels ou des organes de réglementation eu égard au respect de ce droit.

2. Renforcer les cadres législatifs et réglementaires provinciaux et territoriaux qui concernent le harcèlement et la violence en milieu de travail afin de protéger les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

Les provinces et les territoires ont tous adopté des lois pour protéger la main-d'œuvre contre le harcèlement et/ou la violence en milieu de travail, mais celles-ci ne sont pas assez larges ou assez robustes pour protéger les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel (voir l'annexe pour un survol de la législation en la matière

adoptée par chaque province et territoire). En raison de la situation particulière des étudiantes et des étudiantes; parce que la responsabilité de leur sécurité est partagée entre plusieurs parties — employeurs, établissements d'enseignement postsecondaire et ordres professionnels ou organes de réglementation — et parce que la législation manque de clarté, il est probable que les étudiants et les étudiantes se voient nier certains droits ou certaines protections. Pour remédier à cet état de fait, nous recommandons aux gouvernements d'apporter les changements suivants à leurs lois et règlements concernant le harcèlement et la violence en milieu de travail :

A. Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière spécifique les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

B. Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

C. Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail afin de promouvoir la responsabilité institutionnelle et la collecte de données sur le harcèlement et/ou la violence sexuelle en milieu de travail.

Nous encourageons les gouvernements à porter une attention spéciale aux défis particuliers qui entourent les activités d'apprentissage expérientiel lorsqu'ils mettront en œuvre ces recommandations. Ils devraient notamment porter attention aux aspects suivants :

- Les différents types d'activités d'apprentissage expérientiel (rémunérées ou non, à temps partiel ou à temps plein, etc.) et l'incidence de ces différences sur les protections offertes;
- Le différentiel de pouvoir en contexte d'apprentissage expérientiel quand la réussite d'une activité du genre fait partie des exigences du programme d'études des étudiants et des étudiantes;

- Les recoupements entre les lois sur le travail et les politiques des établissements d'enseignement postsecondiare en matière de violence sexuelle;
- Les stratégies à employer pour faire connaître aux employeurs, aux établissements d'enseignement postsecondaire, aux ordres professionnels, aux organes de réglementation et à la population étudiante les droits et les obligations découlant de la législation.

A. Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

Peu de provinces et de territoires considèrent actuellement les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel dans leurs lois et règlements concernant le harcèlement et la violence au travail. Ceux-ci restent généralement flous, ne s'appliquent qu'en partie à l'apprentissage expérientiel (uniquement aux activités rémunérées) ou excluent de manière explicite les activités d'apprentissage expérientiel qui ne sont pas rémunérées (voir l'annexe pour un aperçu des provinces et des territoires qui incluent les activités d'apprentissage expérientiel dans leur cadre législatif sur le harcèlement et la violence au travail). Les étudiants et les étudiantes se trouvent de ce fait en situation de vulnérabilité, parce que leurs droits et les responsabilités des employeurs à leur égard ne sont pas clairement définis.

Il faudrait modifier la législation pour indiquer clairement à quelle partie des effectifs elle s'applique (par exemple, la main-d'œuvre salariée ou rémunérée à l'heure et les bénévoles; les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel) et, de ce fait, quelles personnes sont couvertes par les plans, les politiques et les procédures des employeurs en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail. En sachant que la moitié des étudiants et des étudiantes au postsecondaire qui a répondu au sondage pancanadien mené en 2022 par *Possibility Seeds* a indiqué avoir subi au moins une forme de harcèlement sexuel dans le cadre d'une activité d'apprentissage expérientiel, il nous apparaît d'autant plus important d'inclure spécifiquement les étudiants et les étudiantes dans ces contextes dans les lois et règlements qui ont trait au milieu de travail.

Certes, un certain nombre de lois ne s'appliquent qu'à une catégorie bien précise d'emplois (par exemple, les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel rémunérée) et il pourrait être impossible d'y inclure les autres catégories d'apprentissage expérientiel. Dans ces cas, pour une plus grande clarté, on devrait préciser dans les définitions et dans les dispositions les catégories d'apprentissage expérientiel visées; ce faisant, on donnera aussi un plus grand sentiment de sécurité aux étudiants et aux étudiantes à qui celles-ci s'appliquent. Nous encourageons de surcroît les provinces et les territoires à explorer d'autres façons d'assurer que l'ensemble des étudiants et des étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel bénéficient d'une protection équitable, enchâssée dans la législation, et puissent ainsi participer en toute sécurité à des occasions d'apprentissage et de travail (par exemple, en mettant en œuvre la recommandation 1).

Pratiques prometteuses

- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario inclut les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel dans sa définition de « travailleur ». Celui-ci s'entend « des personnes suivantes [...] : La personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent [et celle] qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université, un collège privé d'enseignement professionnel ou un autre établissement postsecondaire. »

- La *Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs* du Yukon définit avec un degré de précision utile le mot « travailleur », qui comprend toutes ces personnes : « a) Personne, rémunérée ou non, qui exécute des services pour un employeur au titre d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage exprès ou implicite; b) stagiaire; c) bénévole; d) travailleur indépendant. »

- Le gouvernement du Canada a publié des directives claires concernant l'application du *Code canadien du travail* aux stagiaires. Cela comprend de l'information sur les *Normes du travail fédérales pour les stagiaires et les étudiants stagiaires* et sur les *Obligations des employeurs sous réglementation fédérale envers les stagiaires et les étudiants stagiaires*.

B. Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

La législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail définit habituellement en termes très généraux le harcèlement, la violence et/ou l'intimidation (voir l'annexe pour un aperçu du langage utilisé dans les différentes lois et règlements en la matière). Bien qu'il est probable que le harcèlement sexuel, la violence sexuelle et l'intimidation sexualisée soient partie intégrante de ces notions, l'omission de les définir séparément nie leur caractère distinct et leurs effets particulièrement néfastes sur la société. En raison du caractère insidieux de la culture du viol et de son impact sur des concepts tels que la responsabilisation des victimes et les dynamiques de pouvoir, il est important d'aborer ces notions de maniètre distincte des autres formes de violence et de harcèlement qui sont depuis longtemps comprises et condamnées dans le climat social actuel.

Les provinces et les territoires devraient donc modifier leur législation pour traiter le harcèlement sexuel et/ou la violence sexuellr séparément des autres formes de harcèlement, de violence ou d'intimidation en milieu de travail. Il est important que les législateurs et les personnes responsables de la rédaction des politiques comprennent la nécessité d'inclure des termes précis comme « harcèlement sexuel » et « violence sexuelle » pour créer des milieux de travail qui sont vraiment sûrs et inclusifs. Un langage précis apporte de la clarté et permet d'offrir des protections ciblées; cela donne aussi à la main-d'œuvre et aux étudiants et étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel l'assurance que ces risques sont pris en compte par les employeurs.

Pratiques prometteuses

- La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario définit séparément les termes « harcèlement sexuel au travail », « harcèlement au travail » et « violence au travail ».
- La loi sur les normes d'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard (*Employment Standards Act*, en anglais) définit séparément le harcèlement sexuel et consacre une section entière à cette forme de harcèlement.

Remarque

Quand on modifie la définition de termes comme « employé », « travailleur », « harcèlement », « violence » et « intimidation », il faut veiller à ce que toutes les définitions aient le même niveau de précision. Lorsque des définitions spécifiques et exhaustives sont utilisées pour certains termes et que des définitions ambiguës ou larges sont utilisées pour d'autres termes dans le même texte législatif, il en résulte de la confusion au moment d'interpréter et appliquer la loi. Dans l'idéal, les définitions fournies seraient spécifiques et exhaustives, mais si certaines définitions pertinentes sont rédigées en termes génériques, les autres devraient être rédigées de la même manière.

C. Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail afin de promouvoir la responsabilisation institutionnelle et la collecte de données sur le harcèlement et/ou la violence sexuelle en milieu de travail.

Pour protéger la main-d'œuvre contre le harcèlement et/ou la violence sexuelle, il faut définir clairement les attentes et créer des mécanismes de responsabilisation; faute de quoi, personne n'est vraiment protégé. Voilà pourquoi nous recommandons que les lois sur le harcèlement et la violence en milieu de travail soient modifiées afin d'y inclure une obligation pour les gouvernements de rendre compte publiquement de l'incidence du harcèlement et/ou de la violence sexuelle dans les milieux de travail où s'appliquent les normes en matière d'emploi ou de santé et de sécurité au travail énoncées dans leurs législations en la matière.

Pour ce faire, les provinces et les territoires pourraient exiger que les employeurs assujettis à la législation produisent un rapport annuel au moyen d'un gabarit comprenant les éléments suivants :

- Nombre d'incidents de harcèlement et/ou de violence sexuelle survenus au cours de la dernière année civile;
- Renseignements de base sur chaque incident, dans la mesure où cela n'enfreint pas les lois sur la protection des renseignements personnels;
- Renseignements sur les suites données à chaque incident à l'interne;

- Politiques, formations et pratiques pertinentes en place dans le milieu de travail concernant le harcèlement, la violence, l'intimidation, le harcèlement sexuel et la violence sexuelle.

Pratique prometteuse

Le *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* (DORS/2020-130) adopté par le gouvernement du Canada et entré en vigueur en janvier 2021 « exige que les employeurs signalent annuellement tous les incidents de harcèlement et de violence au ministre [du Travail], et que le ministre prépare et publie un rapport annuel sur le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale. »

3. Fournir des orientations législatives et réglementaires aux établissements d'enseignement postsecondaire sur les mesures à prendre pour prévenir et contrer le harcèlement et/ou la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

Nos recherches et consultations ont fait ressortir la nécessité d'une plus grande clarté dans les politiques des établissements d'enseignement postsecondaire en matière de violence sexuelle pour éliminer les lacunes qui exacerbent la vulnérabilité des étudiants et des étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel. Nous recommandons que les activités d'apprentissage expérientiel soient incluses de manière explicite dans la portée de ces politiques (voir la recommandation 1 aux établissements d'enseignement postsecondaire, ci-dessus). Les gouvernements provinciaux et territoriaux pourraient aider en adoptant des lois ou des règlements qui précisent la portée que devraient englober les politiques des établissements d'enseignement postsecondaire relatives à la violence sexuelle. Cette lacune existe dans les sept provinces qui ont adopté des lois ou des règlements concernant la violence sexuelle.

L'adoption de telles mesures législatives concorde avec les appels à l'action émis dans *Nos campus, notre sécurité : plan d'action étudiant à l'intention des établissements et gouvernements pour prévenir et contrer la violence à caractère sexuel sur les campus*. Le plan appelle notamment les gouvernements provinciaux et territoriaux à renforcer la législation concernant la prévention des violences sexuelles en y insérant des dispositions et des directives de sorte que les établissements doivent « obligatoirement élaborer, avec le

concours du milieu étudiant et de la communauté à toutes les étapes de la rédaction et de la révision, des politiques de lutte contre les VACS [violences à caractère sexuel] qui répondent à un ensemble de normes minimales ». Parmi ces normes minimales devrait figurer l'obligation d'inclure explicitement les activités d'apprentissage expérientiel dans la portée de ces politiques institutionnelles.

Recommandations aux prestataires d'apprentissage expérientiel, aux industries et aux professions

Comme les établissements d'enseignement de même que les gouvernements provinciaux et territoriaux, les prestataires d'apprentissage expérientiel, les ordres professionnels et les industries doivent contribuer au renforcement des politiques et des lois pour que puisse se mettre en place une approche holistique en ce qui concerne la prévention du harcèlement et/ou de la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.

Dans le cadre du projet de recherche-action de *Possibility Seeds* sur le harcèlement sexuel en contexte d'apprentissage expérientiel, nous avons mené des recherches préliminaires afin de mieux saisir les besoins et points de vue des prestataires d'apprentissage expérientiel à ce sujet. Bien qu'une recherche plus poussée serait nécessaire pour brosser un tableau complet des politiques adoptées par les différents types d'employeurs, d'organisations, d'industries et de professions, nous avons formulé à leur intention trois recommandations qui peuvent servir de point de départ aux efforts continus qui seront nécessaires pour répondre aux besoins spécifiques de chaque secteur d'activité.

1. **Revoir les politiques organisationnelles existantes qui traitent du harcèlement et/ou de la violence sexuelle pour y inclure explicitement les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel.**
2. **Élaborer un protocole spécifique pour intervenir face à toute situation de harcèlement et/ou de violence sexuelle à l'encontre d'un étudiant ou d'une étudiante qui prend part à une activité d'apprentissage expérientiel.**

> *Nous recommandons que les prestataires d'apprentissage expérientiel consultent les établissements d'enseignement postsecondaire au moment d'élaborer leur protocole afin d'assurer sa concordance avec les politiques et protocoles pertinents des établissements. Ainsi, on pourra intervenir de manière plus cohérente et appropriée dans les situations de harcèlement et/ou de violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel.*

3. **Faire pression pour que le gouvernement modifie la législation concernant le harcèlement et la violence en milieu de travail, afin de mieux protéger les étudiants et les étudiantes qui participent à des activités d'apprentissage expérientiel**

Conclusion

Les recommandations offertes ici aux établissements d'enseignement postsecondaire, aux gouvernements provinciaux et territoriaux, aux prestataires d'apprentissage expérientiel, aux professions et aux industries représentent un point de départ vers un renforcement des cadres juridiques et règlementaires relatifs au harcèlement et/ou à la violence sexuelle en contexte d'apprentissage expérientiel. Elles ont été formulées en réponse aux appels de parties prenantes d'un bout à l'autre du pays : des membres de la communauté étudiante, du corps enseignant et du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire, ainsi que des prestataires d'apprentissage expérientiel. Cela dit, il ne s'agit que de l'un des éléments à inscrire dans une stratégie plus globale. Le harcèlement sexuel ne devrait jamais être le prix à payer par les étudiants et les étudiantes qui souhaitent travailler dans leur secteur de prédilection. Faisons en sorte que ça ne le soit pas.

Annexe : Lois et règlements des provinces et territoires contre le harcèlement et/ou la violence sexuelle en milieu de travail

Alberta

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Occupational Health & Safety Act* [en anglais - Loi sur la santé et la sécurité au travail]
- *Occupational Health and Safety Code* [en anglais - Code d'hygiène et de sécurité au travail]

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Il n'est pas clair si les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel *rémunérée* sont inclus dans la définition de « travailleur », c'est-à-dire « une personne qui exerce une profession, y compris celle qui fournit des services sans compensation pécuniaire à une organisation ou à un employeur » [traduction libre].
- La définition exclut spécifiquement les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel *non rémunérée.* Elle précise qu'un « étudiant qui participe à des activités d'apprentissage, organisées par un établissement d'enseignement postsecondaire ou s'y déroulant, pour lesquelles il ne touche aucune rémunération » [traduction libre] n'est pas considéré comme un « travailleur » .

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « harcèlement », « violence ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».

- Le « harcèlement » s'entend notamment de toute « conduite, commentaire, intimidation ou geste fondé sur [...] le genre, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'orientation sexuelle » [traduction libre] ainsi que la sollicitation et/ou les avances sexuelles.
- La définition de la « violence » comprend la violence familiale et sexuelle.

Colombie-Britannique

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Workers Compensation Act* [en anglais - Loi sur les accidents du travail]
- *Policies for the Workers Compensation Act* [en anglais - Politiques afférentes à la Loi sur les accidents du travail]

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Les étudiantes et les étudiants sont considérés comme des « travailleurs », puisque selon la définition du terme, un travailleur peut être notamment « une personne qui a conclu un contrat de service ou d'apprentissage ou qui travaille en vertu d'un tel contrat » [traduction libre] et « une personne apprenante qui n'est pas visée par un contrat de service ou d'apprentissage ».

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « intimidation » et « harcèlement ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- Les définitions d'« intimidation » et de « harcèlement » ne mentionnent pas l'intimidation et le harcèlement à caractère sexuel.

Manitoba

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Loi et Règlement sur la sécurité et l'hygiène du travail*

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- La définition de « travailleur » inclut les étudiants et les étudiantes, c'est-à-dire « la personne qui fait un stage d'entraînement ou d'apprentissage dans un établissement d'enseignement ou ailleurs. »

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « harcèlement », « violence ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- Le « harcèlement » s'entend notamment d'un comportement répréhensible qui se fonde sur le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, etc.
- La définition du mot « violence » ne mentionne pas la « violence sexuelle ».

Nouveau-Brunswick

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*
- *Règlement 91-191 du Nouveau-Brunswick*

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Il n'est pas clair si les étudiantes et les étudiants qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel sont inclus dans la définition de « salarié », qui s'entend d'une « personne employée à ou dans un lieu de travail, ou [...] une personne se trouvant à ou dans un lieu de travail pour tout objet s'y rattachant ».

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « harcèlement », « violence ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- La définition de « harcèlement » comprend le « harcèlement sexuel ».
- La définition de « violence » comprend « la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence familiale ».

Terre-Neuve-et-Labrador

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Occupational Health and Safety Act* [en anglais - Loi sur la santé et la sécurité au travail]
- *Occupational Health and Safety Regulations* [en anglais - Règlement sur la santé et la sécurité au travail]

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Il n'est pas clair si les étudiantes et les étudiants qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel sont inclus dans la définition de « travailleur », c'est-à-dire « une personne qui exerce une profession » [traduction libre].

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « harcèlement », « violence ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- La définition de « harcèlement » ne fait pas mention du « harcèlement sexuel ».
- La définition de « violence » ne fait pas mention de la « violence sexuelle ».

Territoires du Nord-Ouest

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Loi sur la sécurité*
- *Règlement sur la santé la sécurité au travail*

> *Fait à noter, le Règlement sur la santé et la sécurité au travail oblige les employeurs à considérer comme du temps passé au travail les heures passées en thérapie en raison d'une exposition à la violence au travail. Nous y voyons une mesure équitable pour le personnel qui subit de la violence au travail.*

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Il est probable que la définition de « travailleur » inclut les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel. En effet, le terme s'entend d'un « individu qui effectue un travail pour un employeur, avec ou sans rémunération ». Néanmoins, une plus grande précision serait utile.

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « harcèlement », « violence ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- La définition de « harcèlement » ne fait pas mention du « harcèlement sexuel ».
- La définition de « violence » ne fait pas mention de la « violence sexuelle ».

Nouvelle-Écosse

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Occupational Health and Safety Act* [en anglais - Loi sur la santé et la sécurité au travail]
- *Workplace Health and Safety Regulations* [en anglais - Règlement sur la santé et la sécurité au travail] — spécifiquement la partie traitant de la violence en milieu de travail *(Violence in the Workplace Regulations)*

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Il n'est pas clair si les étudiantes et les étudiants qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel sont inclus dans la définition de « travailleur », c'est-à-dire « une personne employée pour effectuer un travail » [traduction libre]; cette personne peut être un « contractant dépendant » [traduction libre].

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « violence ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- La définition de « violence » ne fait pas mention de la « violence sexuelle ».
- Pas de mention du « harcèlement » ou du « harcèlement sexuel ».

Nunavut

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Loi sur la sécurité*
- *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Il est probable que la définition de « travailleur » inclut les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel. En effet, le terme s'entend de « quiconque effectue un travail pour un employeur, avec ou sans rémunération ». Néanmoins, une plus grande précision serait utile.

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « harcèlement », « violence ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- La définition de « harcèlement » ne fait pas mention du « harcèlement sexuel ».
- La définition de « violence » ne fait pas mention de la « violence sexuelle ».

Ontario

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

Cette loi est parmi les plus claires et les plus complètes sur le sujet au Canada.

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Les étudiantes et les étudiants qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel sont inclus dans la définition de « travailleur », qui comprend « la personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent [… et celle] qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués

et de technologie, une université, un collège privé d'enseignement professionnel ou un autre établissement postsecondaire. »

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « harcèlement au travail », « harcèlement sexuel au travail » et « violence au travail ».
- Le « harcèlement sexuel au travail » est défini séparément.
- Pas de mention de la « violence sexuelle ».

Île-du-Prince-Édouard

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Employment Standards Act* [en anglais - Loi sur les normes d'emploi]
- *Occupational Health and Safety Act* [en anglais - Loi sur la santé et la sécurité au travail]

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

Employment Standards Act

- Il n'est pas clair si les étudiantes et les étudiants qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel *rémunérée* sont inclus dans la définition de « travailleur », qui désigne une « personne qui exécute un travail pour un employeur ou lui fournit un service contre rémunération, y compris [...] la personne en formation pour exécuter un tel travail ou fournir un tel service » [traduction libre].
- L'utilisation des termes « contre rémunération » exclut les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel non rémunérée.

Occupational Health & Safety Act

- Il n'est pas clair si les étudiantes et les étudiants qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel *rémunérée* sont inclus dans la définition de « travailleur », qui désigne « toute personne employée dans un lieu de travail ou qui s'y trouve à toute autre fin s'y rattachant » [traduction libre].

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

Employment Standards Act

- Langage utilisé : « harcèlement sexuel ».
- Le « harcèlement sexuel » est défini séparément.
- Pas de mention de la « violence » ou de la « violence sexuelle ».

Occupational Health & Safety Act

- Langage utilisé : « harcèlement au travail ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- Pas de définition du terme « harcèlement au travail ».
- Pas de mention de la « violence » ou de la « violence sexuelle ».

Québec

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Loi sur les normes du travail*
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail*
- *Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

Loi sur les normes du travail

- Il n'est pas clair si les étudiantes et les étudiants qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel *rémunérée* sont inclus dans la définition de « salarié », c'est-à-dire « une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire ». Cette loi ne couvre pas les étudiants et les étudiantes qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel *non rémunérée.*

Loi sur la santé et la sécurité du travail

- La définition de « travailleur » comprend « un étudiant qui effectue, sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement, un stage d'observation ou de travail ».

Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

- La définition de « stagiaire » s'applique aux membres de la population étudiante.

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

Loi sur les normes du travail

- Langage utilisé : « harcèlement psychologique », « violence à caractère sexuel ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel ».
- Le « harcèlement psychologique » se manifeste « par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. »
- Pas de définition du terme « violence sexuelle ».

Loi sur la santé et la sécurité du travail

- Langage utilisé : « violence à caractère sexuel ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel ».
- Pas de définition du terme « violence sexuelle ».

Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail

- Langage utilisé : « harcèlement psychologique ».

- Pas de définition des termes « harcèlement sexuel » et « violence sexuelle ».
- Le « harcèlement psychologique » se manifeste « par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel. »

Saskatchewan

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Employment Act* [en anglais - Loi sur l'emploi]

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- La définition de « travailleur » comprend toute « personne qui fréquente un établissement d'enseignement secondaire ou postsecondaire et qui est : autorisée, directement ou indirectement, par un employeur à exécuter des travaux ou à fournir des services; formée par un employeur » [traduction libre].

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « harcèlement ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- Le « harcèlement » comprend toute « conduite, commentaire, étalage ou geste inapproprié » [traduction libre] qui se fonde sur le sexe ou l'orientation sexuelle. La Loi ne fait pas mention du genre, de l'identité de genre et de l'expression de genre.

Yukon

Législation sur le harcèlement et la violence sexuelle au travail

- *Loi sur la sécurité et l'indemnisation des travailleurs*
- *Règlement sur la santé et la sécurité au travail*

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour qu'elle protège également et de manière explicite les étudiants et les étudiantes en contexte d'apprentissage expérientiel.

- Les étudiantes et les étudiants qui effectuent une activité d'apprentissage expérientiel sont inclus dans la définition de « travailleur », qui comprend toutes ces personnes : « a) Personne, rémunérée ou non, qui exécute des services pour un employeur au titre d'un contrat de louage de services ou d'apprentissage exprès ou implicite; b) stagiaire; c) bénévole; d) travailleur indépendant. »

Recommandation : Modifier la législation provinciale et territoriale sur le harcèlement et la violence en milieu de travail pour y inclure spécifiquement les notions de harcèlement sexuel et/ou de violence sexuelle.

- Langage utilisé : « harcèlement », « violence ».
- Pas de définition distincte du « harcèlement sexuel » ou de la « violence sexuelle ».
- Le « harcèlement » s'entend notamment d'une conduite « qui se rapporte au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'expression de genre du travailleur, ou qui est motivée par ces derniers »
- La définition du mot « violence » ne mentionne pas la « violence sexuelle ».

À noter, la Loi sur les normes d'emploi du Yukon inclut une définition complète de la « violence à caractère sexuel » bien qu'elle ne prévoit aucune mesure de protection à cet effet.