



Lois Régissant Les Politiques En Matière De Violence Sexuelle Sur Les Campus En Ontario

Projet de loi 132

Tous les employés-es sous réglementation provinciale, y compris ceux et celles qui travaillent dans les campus postsecondaires de l'Ontario, sont actuellement soumis-es à des lois provinciales spécifiques, notamment la Loi sur les normes d'emploi, le Code des droits de la personne de l'Ontario et la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario (CDPO), adopté en 1962, a été mis en place pour établir l'égalité des droits et des chances pour tous, sans discrimination, et pour s'assurer que ces droits sont garantis dans tous les domaines de la vie provinciale, y compris les lieux de travail. Le CDPO a d'abord défini le harcèlement dans le droit canadien comme étant « le fait d'adopter une série de remarques ou de gestes vexatoires dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns ».

S'appuyant sur le CDPO, la Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST) est entrée en vigueur en 1979. Elle définit les droits et les responsabilités de toutes les parties sur le lieu de travail, ainsi que les procédures et les mesures d'application pour résoudre les risques professionnels, y compris le harcèlement au travail. Depuis, plus de 30 modifications ont été apportées à la LSST, renforçant davantage les exigences en matière de normes de santé et de sécurité dans les lieux de travail de l'Ontario, ainsi que les structures internes de rapport et de travail, y compris la création de comités conjoints de santé et de sécurité.

L'une de ces modifications, connue par la suite sous le nom de projet de loi 132, a été initiée le 6 mars 2015 par le gouvernement de l'Ontario dans le cadre de sa stratégie de lutte contre la violence et le harcèlement sexuels dans la province, intitulée « Ce n'est jamais acceptable : plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels ».

Cette loi est entrée en vigueur le 8 septembre 2016 sous le nom de « Loi de 2016 sur le plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels » (ou projet de loi 132). Le projet de loi 132 a modifié la LSST en élargissant la définition du harcèlement au travail pour y inclure le harcèlement sexuel au travail, et a introduit des obligations supplémentaires pour les employeurs concernant leurs politiques, programmes et enquêtes de prévention et de réponse au harcèlement au travail.

Le projet de loi 132 définit la violence sexuelle comme « tout acte sexuel ou tout acte visant la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression sexuelle d'une personne, que l'acte soit de nature physique ou psychologique, qui est commis, que l'on menace de commettre ou qui est tenté à l'endroit d'une personne sans son consentement, et comprend l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, la traque, l'outrage à la pudeur, le voyeurisme et l'exploitation sexuelle ».

Le projet de loi 132 stipule que les établissements postsecondaires (définis comme « tout collège d'arts appliqués et de technologie et toute université qui reçoit des fonds de fonctionnement réguliers et permanents du gouvernement aux fins de l'enseignement postsecondaire ») doivent avoir à la fois une politique et un processus pour faire face à la violence sexuelle sur le campus. Le projet de loi énumère un certain nombre d'exigences spécifiques :

1. Politique sur la violence sexuelle

Chaque collège ou université est tenu d'avoir une politique qui traite de la violence sexuelle impliquant ses étudiants-es, qui respecte les règlements gouvernementaux et qui établit le processus pour répondre aux incidents et aux plaintes de violence sexuelle. Cette politique doit être révisée au moins tous les 3 ans.

2. Participation du corps étudiant

Un collège ou une université doit s'assurer que la contribution du corps étudiant est prise en compte lors de l'élaboration et de la révision de sa politique en matière de violence sexuelle.

3. Informations pour le gouvernement

Chaque collège ou université est tenu de recueillir et de soumettre des informations concernant le nombre d'incidents ou de plaintes signalés par les étudiants-es, le nombre de fois où les étudiants-es demandent et obtiennent des soutiens, des services et des mesures d'adaptation en matière de violence sexuelle, et les initiatives et programmes mis en place par l'établissement. Les informations soumises ne doivent pas contenir de renseignements personnels, conformément à la Loi sur la liberté d'information et la protection de la vie privée.

4. Enquêtes impliquant le personnel

Le projet de loi 132 exige également que les établissements postsecondaires prévoient des mesures supplémentaires lorsqu'ils enquêtent sur des plaintes impliquant des membres du personnel :

- a) S'assurer que la procédure de signalement du harcèlement ou de la violence n'inclut pas de parler à un-e superviseur-e, car celui-ci ou celle-ci peut être l'harceleur-se.
- b) S'assurer que tous les détails pertinents et les informations personnelles du ou de la plaignant-e restent confidentiels, sauf si la loi l'exige.
- c) S'assurer qu'il existe un processus par lequel le ou la plaignant-e et le ou la défendeur-eresse sont informés-es par écrit des résultats de l'enquête.
- d) Réviser la politique chaque année.

Règlement de l'Ontario 131/16

Le Règlement 131/16 de la Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et des Universités, qui est entré en vigueur en 2017, exige que chaque université et collège de l'Ontario crée et maintienne une politique sur la violence sexuelle qui répond à des exigences détaillées. Il s'applique à tous les collèges d'arts appliqués et de technologie et à toutes les universités qui reçoivent des fonds de fonctionnement réguliers et permanents du gouvernement aux fins de l'éducation postsecondaire.

En 2021, le gouvernement a modifié le Règlement de l'Ontario 131/16 afin de renforcer les protections des étudiants-es contre le harcèlement et la violence sexuelle. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1er mars 2022.

Le Règlement 131/16 exige ce qui suit de la part des universités et des collèges :

- Violence sexuelle : mesures d'accommodement
- Chaque collège ou université offre des mesures d'accommodement pour tenir compte des besoins des étudiants-es touchés-es par la violence sexuelle qui y sont inscrits.
- Chaque collège ou université offre des mesures d'accommodement pour tenir compte des besoins des étudiants-es touchés-es par la violence sexuelle qui y sont inscrits.

(1) Tous les collèges ou universités veillent à ce que leur politique en matière de violence sexuelle :

- (a) fournisse des renseignements concernant les mesures de soutien et les services qu'offre le collège ou l'université aux étudiants-es touchés-es par la violence sexuelle et indique le ou la fonctionnaire, le bureau ou le département précis à contacter au collège ou à l'université pour obtenir ces mesures de soutien et ces services ;
- (b) fournisse des renseignements concernant les mesures de soutien et les services qu'offre la collectivité aux étudiants-es touchés-es par la violence sexuelle ;
- (c) informe les étudiants-es que le collège ou l'université offrira des mesures d'accommodement pour tenir compte des besoins des étudiants-es touchés-es par la violence sexuelle et indique le ou la fonctionnaire, le bureau ou le département précis à contacter au collège ou à l'université pour obtenir ces mesures ;

(d) informe les étudiants-es qu'ils ou elles ne sont pas tenus-es de signaler les incidents de violence sexuelle ou de déposer une plainte pour violence sexuelle pour obtenir les mesures de soutien, les services ou les mesures d'accommodement ;

(d.1) informe les étudiants-es que s'ils ou elles signalent, de bonne foi, un incident de violence sexuelle ou déposent une plainte pour violence sexuelle, ils ou elles ne seront pas assujettis-es à des mesures disciplinaires ou à des sanctions pour avoir enfreint les politiques du collège ou de l'université en matière de consommation de drogues ou d'alcool au moment où la violence sexuelle alléguée a eu lieu ;

e) comprenne les renseignements énoncés au paragraphe (2).

(2) La politique en matière de violence sexuelle comprend les renseignements suivants :

1. La marche à suivre par les personnes qui désirent signaler des incidents de violence sexuelle ou déposer une plainte pour violence sexuelle, notamment le ou la fonctionnaire, le bureau ou le département précis auprès duquel l'incident doit être signalé ou la plainte déposée.
2. Des exemples des mesures pouvant être mises en œuvre afin de protéger les personnes qui signalent un incident de violence sexuelle ou déposent une plainte pour violence sexuelle contre les représailles et les menaces de représailles.
3. Le processus utilisé pour décider si un incident ou une plainte de violence sexuelle doit faire l'objet d'une enquête par le collège ou l'université.
4. Une mention indiquant que la victime peut choisir de ne pas demander au collège ou à l'université de mener une enquête et, si une enquête est menée, qu'elle a le droit de ne pas y participer.
5. Les processus d'enquête et de prise de décision qui s'appliqueront au sein du collège ou de l'université si un incident ou une plainte de violence sexuelle fait l'objet d'une enquête.
6. Les fonctionnaires, les bureaux ou les départements précis qui seront appelés à intervenir à chaque étape des processus d'enquête et de prise de décision.
7. Une description des éléments d'équité procédurale qui feront partie des processus d'enquête et de prise de décision.
8. Une description du droit que peuvent avoir les participants-es de se faire représenter par un-e avocat ou autre, ou de se faire accompagner par une autre personne, au cours des processus d'enquête et de prise de décision.
9. Des exemples des mesures provisoires pouvant être mises en œuvre dans le cadre d'une enquête ou de la prise d'une décision relative à un incident ou à une plainte.
10. Des exemples des décisions pouvant être prises et des mesures pouvant être imposées à l'issue d'une enquête relative à un incident ou à une plainte.
11. Les mesures qui seront mises en œuvre pour assurer la protection et la confidentialité des renseignements personnels sur les personnes intervenant dans le cadre de l'enquête sur un incident ou une plainte.
12. Une description des processus d'appel qui peuvent être disponibles relativement aux décisions prises à l'issue du processus d'enquête.
13. Les rôles et responsabilités des cadres supérieurs, des étudiants-es, du corps professoral, des autres employés-es, des entrepreneurs-es, et des témoins lorsque des incidents ou des plaintes de violence sexuelle sont portés à leur connaissance.

14. Une mention indiquant que les étudiants-es qui divulguent avoir subi de la violence sexuelle alors qu'ils ou elles signalent un incident de violence sexuelle, déposent une plainte pour violence sexuelle ou accèdent aux mesures de soutien et aux services offerts en cas de violence sexuelle n'auront pas à répondre à des questions non pertinentes au cours du processus d'enquête mené par des membres du personnel ou des enquêteurs-ses du collège ou de l'université, notamment des questions non pertinentes concernant l'expression de leur identité sexuelle ou leurs antécédents sexuels.

Politique en matière de violence sexuelle : élaboration et approbation

(1) Les collèges ou universités

(a) établissent un processus, en consultation avec des représentants-es des conseils des étudiants-es élus-es du collège ou de l'université, pour la présentation et la prise en compte des observations d'un vaste éventail d'étudiants-es concernant la politique en matière de violence sexuelle du collège ou de l'université; et

(b) suivent le processus au moment de l'élaboration de leur politique en matière de violence sexuelle et à chaque fois que celle-ci est examinée ou modifiée.

(2) Les collèges ou universités ne doivent adopter, mettre en œuvre ou modifier une politique en matière de violence sexuelle que si la politique ou les modifications ont été approuvées par le conseil d'administration du collège ou de l'université ou, s'il y a lieu, par le sénat ou le conseil des études de l'université.

(3) Le conseil d'administration du collège ou de l'université peut autoriser un-e fonctionnaire de ces derniers à mettre à jour, en fonction des besoins, les renseignements suivants dans la politique en matière de violence sexuelle du collège ou de l'université :

1. Les mesures de soutien et les services qu'offre le collège ou l'université, ou la collectivité.
2. Les fonctionnaires, les bureaux et les départements du collège ou de l'université visés dans les clauses précédentes.

Publication

Tous les collèges ou universités publient leur politique en matière de violence sexuelle ainsi qu'une description du processus de présentation des observations par les étudiants-es sur leur site Web et mettent une copie de la politique à la disposition de quiconque en fait la demande.

Formation

(1) Tous les collèges ou universités fournissent une formation au sujet de leur politique en matière de violence sexuelle aux personnes suivantes ou la mettent à leur disposition :

1. Les membres du conseil d'administration de l'université ou du collège, et les autres cadres supérieurs.
2. Le corps professoral, les membres du personnel, les autres employés-es et les entrepreneurs-ses du collège ou de l'université.
3. Les étudiants-es inscrits-es au collège ou à l'université.

(2) La formation porte notamment sur la marche à suivre établie par le collège ou l'université pour répondre et remédier aux incidents et aux plaintes de violence sexuelle.

Le règlement peut être consulté dans son intégralité [ici](#).