

# Le courage d'agir :

élaborer un cadre national pour prévenir  
et contrer la violence fondée sur le sexe  
dans les établissements d'enseignement  
postsecondaire

**KHAN, F., C. J. Rowe et  
R. Bidgood (2019).**

**POSSIBILITY**  
 **SEEDS**

# Le courage d'agir : un appel à l'action

Ce cadre provisoire se veut un appel à l'action.

Il a été forgé par le vécu de survivantes et survivants aguerris, les recherches d'associations étudiantes et l'expérience d'expertes et d'experts qui interviennent en première ligne ou dans le domaine des politiques afin de prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire et au-delà.

Vous y trouverez des idées, des concepts et des pratiques pour inspirer les actions courageuses qui sont requises pour opérer des changements tangibles.

Il faudra beaucoup de courage pour agir.

Nos actions pourront prendre des formes très différentes.

Le travail qui nous attend est d'une importance capitale.

Nos efforts conjugués rendront ces changements possibles.

Voici un point de départ.



Women and Gender  
Equality Canada

Femmes et Égalité  
des genres Canada

Canada

## Comment citer ce document :

KHAN, F., C. J. Rowe et R. Bidgood (2019). *Le courage d'agir : élaborer un cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada*, Toronto (Ontario), Possibility Seeds.

---

## Remerciements

Nous voulons tout d'abord reconnaître que les lieux où nous avons réalisé ces travaux occupent ou recourent les territoires traditionnels de nombreuses nations autochtones. Nous sommes conscientes que la violence fondée sur le sexe est l'une des nombreuses formes de violences qui découlent du colonialisme et qui sont utilisées pour marginaliser et aliéner les Autochtones de leurs terres et eaux. Cette vérité devrait rester à l'avant-plan tandis que nous œuvrons sur les campus et dans nos collectivités pour éliminer la violence fondée sur le sexe. Nous nous engageons à continuer d'apprendre et de grandir en adoptant dans nos travaux une approche inclusive et anticoloniale. Nous considérons que c'est notre responsabilité, et nous entendons l'honorer.

## Dédicace

À Kiyan. Merci de ta patience.

Nous dédions ce travail à toutes les personnes qui ont été touchées par la violence fondée sur le sexe sur les campus de nos établissements d'enseignement postsecondaire. Nous vous voyons, nous vous croyons et nous œuvrons en solidarité avec vous.

Le cadre présenté dans ce document se fonde sur des décennies de luttes féministes contre la violence, de recherches et de travail en première ligne. Nous tenons d'ailleurs à saluer ceux et celles qui s'efforcent de faire reculer la violence fondée sur le sexe. Nos travaux sont tributaires de l'héritage que nous ont laissé les personnes qui nous ont précédées, et les changements que nous espérons apporter dans nos collectivités profiteront en retour à celles qui nous suivront.

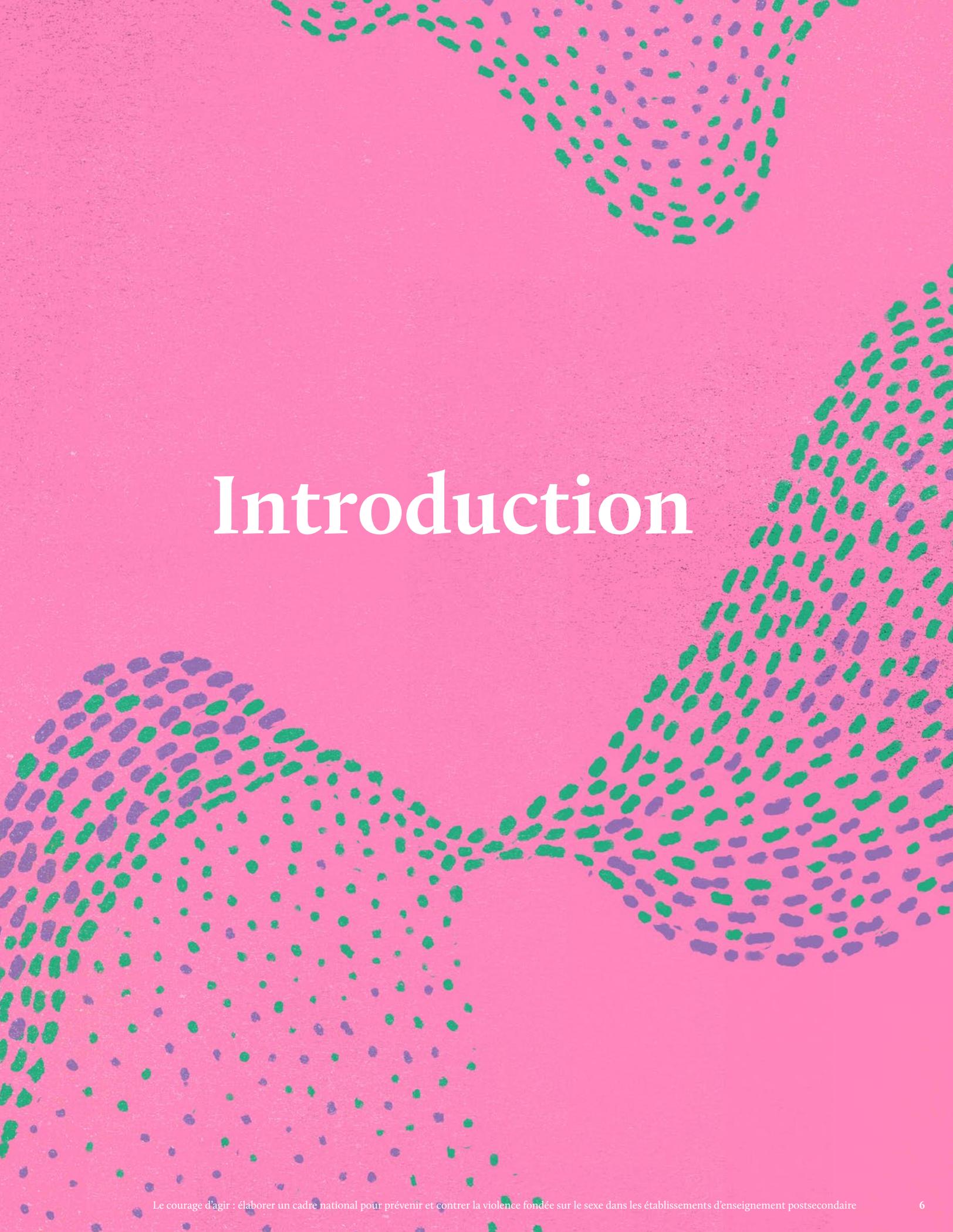
---

Remarque : La version française de ce document a été préparée suivant les principes généralement acceptés de rédaction épiciène, qui donnent une place équivalente au féminin et au masculin, genres envisagés comme des pôles opposés, mais non absolus, dans le continuum du genre.

# Table des matières

<b>REMERCIEMENTS</b>	<b>3</b>	Comprendre les limites de la confidentialité	48
<b>DÉDICACE</b>	<b>3</b>	Tenir compte des traumatismes sur le campus	52
<b>INTRODUCTION</b>	<b>6</b>	Clarifier le rôle des services de sécurité et de la police	55
<b>Comité consultatif</b>	<b>8</b>	Lancer des alertes de campus	57
<b>À propos de Possibility Seeds</b>	<b>9</b>	Travailler avec les médias et les relationnistes des établissements	58
<b>Révision</b>	<b>9</b>		
<b>Séances Écouter pour apprendre</b>	<b>9</b>		
<b>Pourquoi s'intéresser à la violence fondée sur le sexe?</b>	<b>10</b>	<b>Soutien aux personnes touchées par la violence fondée sur le sexe</b>	<b>60</b>
<b>RÉSUMÉ</b>	<b>12</b>	Améliorer l'accès aux services	61
<b>PRINCIPALES RECOMMANDATIONS CONCERNANT LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE</b>	<b>20</b>	Assurer l'accessibilité des services	62
<b>Principales recommandations : aide-mémoire</b>	<b>21</b>	Définir clairement la portée de la politique	64
<b>DONNER SUITE À LA DÉCLARATION ET SOUTENIR LES PERSONNES TOUCHÉES PAR LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE</b>	<b>36</b>	Assurer un large accès aux mesures d'adaptation en milieu de travail	67
<b>Donner suite à la déclaration et soutenir les personnes touchées par la violence fondée sur le sexe : aide-mémoire</b>	<b>37</b>	Offrir une gamme de mesures d'adaptation, y compris des arrangements scolaires	69
<b>Introduction</b>	<b>39</b>	Créer un bureau central du soutien	71
<b>Principes directeurs</b>	<b>40</b>	Profiter de l'expérience et du savoir-faire qui existent déjà sur les campus	75
<b>Mesures adoptées par les établissements suivant la déclaration de violences sexuelles</b>	<b>41</b>	Financer les centres, le travail d'organisation et les programmes d'entraide d'initiative étudiante	78
Créer une équipe d'intervention coordonnée	41	Collaborer avec des partenaires externes	79
Tenir toutes les portes ouvertes	43	Soutenir les personnes mises en cause	81
Promouvoir les droits des personnes touchées par la violence fondée sur le sexe	47	Soutenir les personnes qui ont causé un préjudice	84
		<b>Conclusion</b>	<b>85</b>

<b>PRÉVENIR LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE PAR L'ÉDUCATION</b>	<b>86</b>	<b>LA PROCÉDURE DE DÉCLARATION, D'ENQUÊTE ET DE DÉCISION EN CAS DE VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE</b>	<b>121</b>
Prévenir la violence fondée sur le sexe par l'éducation : aide-mémoire	87	La procédure de déclaration, d'enquête et de décision : aide-mémoire	122
Introduction	90	Introduction	124
Principes directeurs	91	Principes directeurs	125
Une approche intégrée de l'éducation préventive	92	Éléments à inclure dans les politiques et procédures	129
Stratégies d'éducation	93	Déclaration	129
Engagement envers l'éducation préventive	95	Mesures provisoires	135
Création d'un bureau central	96	Pratiques de rechange	136
Caractère obligatoire de la formation	97	Enquêtes	140
Création d'un comité ou d'un groupe de travail sur l'éducation préventive	100	Décision	145
Partenariats	101	Recours	148
Prestation d'un programme complet d'éducation préventive	102	Considérations administratives et pratiques concernant les enquêtrices, enquêteurs et décisionnaires	149
Composantes clés du plan d'éducation et de sensibilisation visant à contrer la violence fondée sur le sexe	103	Conclusion	153
Politique et services de soutien	103	<b>LA SUITE : FAIRE GERMER LE CHANGEMENT</b>	<b>154</b>
Consentement et relations saines	104	<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>156</b>
Compréhension de la culture du viol	108		
Programmation et sensibilisation	110		
Éducation du personnel et du corps enseignant	115		
Évaluation	119		
<b>Conclusion</b>	<b>120</b>		



# Introduction

---

Une discussion sans précédent est en cours en Amérique du Nord concernant la violence fondée sur le sexe (VFS) dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Personnes qui ont survécu à cette violence, administratrices et administrateurs, milieu étudiant, parents, membres du corps enseignant — de toutes parts, on réclame des changements. Cet appel à l'action doit déboucher sur bien plus que des services individuels : il requiert un cadre global qui inclut à la fois les politiques, les procédures et la prévention. La VFS et les agressions sexuelles sont des crimes largement sous-déclarés, et la collaboration est essentielle pour les faire reculer. Pour que le cadre proposé produise des résultats, il faudra ainsi que le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux travaillent de concert avec les établissements d'enseignement postsecondaire, les personnes survivantes engagées dans la lutte contre la VFS, de même que les mouvements populaires et les organismes communautaires qui travaillent dans le même but.

---

Certes, il y a quelques décennies que, sous l'impulsion des survivantes et survivants, le milieu étudiant, les syndicats, des organismes ainsi que des chercheuses et chercheurs travaillent à faire reculer les violences sexuelles sur les campus. Grâce à eux, des changements fondamentaux ont été apportés au cours des dernières années au Canada. En 2016, plusieurs provinces (l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Québec et le Manitoba) ont adopté des lois pour obliger les établissements sur leur territoire (collèges, universités, cégeps et écoles de métier) à se doter d'une politique autonome en matière de violence sexuelle. D'autres provinces leur ont depuis emboîté le pas.

Résolu à apporter des solutions à ce problème urgent, le gouvernement du Canada a promis d'investir 5,5 millions de dollars sur cinq ans pour permettre l'élaboration d'un cadre de prévention et de lutte contre la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire; le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres coordonne cet investissement. Au cours d'une période de cinq mois (janvier à mai 2019), Possibility Seeds a travaillé à élaborer ce cadre avec l'apport d'un comité consultatif. Le cadre recense les pratiques, politiques et principes prometteurs qui ont été mis au point d'un bout à l'autre du pays avec des intervenantes et intervenants locaux. Il s'inscrit dans le prolongement du précieux travail déjà accompli sur les campus — à l'initiative du milieu étudiant, de membres du personnel et des corps enseignants, ainsi que d'organisatrices ou organisateurs communautaires — pour prévenir les violences sexuelles, travail qu'il élargit afin d'englober les autres formes de VFS.

## Comité consultatif sur le Cadre

Le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres a mis sur pied un comité consultatif qui aide le gouvernement du Canada à élaborer, comme il s'y est engagé, un cadre pour prévenir et contrer la VFS dans les établissements d'enseignement postsecondaire. L'adoption d'un cadre harmonisé à l'échelle nationale garantira que les efforts déployés par les établissements d'un bout à l'autre du Canada sont complets, cohérents et durables.

**Le comité consultatif est formé de personnes dynamiques et éclairées qui sont déterminées à prévenir et éliminer la VFS dans les établissements d'enseignement postsecondaire.**

**Voici la liste des membres :**

Priya Dube, Alliance canadienne des associations étudiantes

Arig al Shaibah, Université McMaster

Brenda Austin-Smith, Association canadienne des professeures et professeurs d'université

Manon Bergeron, Université du Québec à Montréal

Joanna Birenbaum, Ursel Phillips Fellows Hopkinson LLP

Ann Buller, Collège Centennial

Karen Busby, Université du Manitoba

Lisa Clarke, centre d'aide aux victimes d'agressions sexuelles de Kawartha

Britney De Costa, Alliance des étudiants du premier cycle de l'Ontario

Cassbreea Dewis, Université de Victoria

Nancy Deziel, Collège Shawinigan

Deb Eerkes, Université de l'Alberta

Jennifer Flood, Sexual Violence and Prevention, Collège Humber

Jason Garcia, centre d'aide aux victimes d'agressions sexuelles d'Edmonton

Taylor Glaspey, Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire

Trina James, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants

Bee Khaleeli, centre d'aide aux victimes d'agressions sexuelles de l'Université McGill

Mélanie Lemay, Québec contre les violences sexuelles

Lucia Lorenzi, Université McMaster

Myrna McCallum, Services juridiques Miyo Pimatisiwin

Jesmen Mendoza, Université Ryerson

Janet Morrison, Collège Sheridan

Melanie Omeniho, Les Femmes Michif Otipemisiwak

Chandra Pasma, Syndicat canadien de la fonction publique

Peter Ricketts, Université Acadian

Caitlin Salvino, Étudiant.e.s pour une culture du consentement (SFCC)

Hilary Swan, Centre d'aide en cas d'agression sexuelle de Fredericton

Vianne Timmons, Université de Regina

Candace Wasacase-Lafferty, Université de la Saskatchewan

## À propos de Possibility Seeds

Possibility Seeds Consulting est un chef de file canadien de la gestion de projets et de l'élaboration de politiques. Nous travaillons de concert avec notre clientèle à créer et cultiver l'équité entre les genres. La vaste expérience de notre équipe couvre plus de deux décennies de travail auprès de collectivités, gouvernements et syndicats, ainsi que d'institutions publiques et privées.

### L'équipe de Possibility Seeds en charge du Cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire :

Farrah Khan, Directeur de projet, Possibility Seeds  
CJ Rowe, Directeur de projet, Possibility Seeds  
Kelly Prevett, coordination du projet, Possibility Seeds  
Hannah Barath, volet Consultations  
Robyn Bidgood, volet Déclaration et enquête  
Jason Garcia, volet Éducation  
Chenthoori Malankov, volet Soutien  
Andréanne St-Gelais, volet Régions  
Marie-Josée Martin, (L'expressive) - Traduction

### Révision

En écho au processus de mobilisation communautaire qui a guidé l'élaboration du cadre provisoire, nous souhaitons remercier les personnes qui ont généreusement révisé, raffiné et corrigé ce document :

Jennifer Flood  
Woo Kim  
Myrna McCallum  
Courtney Skye

### Comment citer ce document :

KHAN, F., C. J. Rowe et R. Bidgood (2019). Le courage d'agir : élaborer un cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada, Toronto (Ontario), Possibility Seeds.

## Séances Écouter pour apprendre

Le cadre provisoire a été élaboré avec l'apport du comité consultatif, ainsi que des participantes et participants à 33 séances *Écouter pour apprendre*, auxquelles nous avons convié des porte-parole des campus et des collectivités d'un bout à l'autre du pays. Parmi ces porte-parole figuraient : des personnes touchées par la VFS, ayant porté plainte pour VFS auprès d'un établissement d'enseignement postsecondaire ou mises en cause dans une telle plainte, des fonctionnaires, des membres des diverses communautés présentes sur les campus (population étudiante, syndicats, administration, corps enseignant et personnel), ainsi que des intervenantes ou intervenants d'organismes communautaires engagés dans la lutte contre la VFS. Les séances étaient centrées autour de thèmes, qu'il s'agisse de la nature du travail (p. ex., l'enseignement), de la géographie (campus dans les régions rurales, nordiques ou éloignées) ou de populations particulières (p. ex., les personnes en situation de handicap).

Outre ces conversations de groupe, nous avons aussi recueilli de l'information au moyen de conversations individuelles et d'un formulaire en ligne. Cette information nous a permis de repérer des pratiques prometteuses ainsi que des lacunes dans des domaines comme l'éducation, le soutien, ainsi que la déclaration, les enquêtes et les décisions entourant la VFS. Nous avons aussi indiqué quelles seront les prochaines étapes à franchir pour améliorer le soutien aux populations hétérogènes des campus.

Dans le chapitre Déclaration, enquête et décision, nous citons certaines des personnes qui ont pris part aux séances *Écouter pour apprendre* en indiquant leur nom et leur institution d'attache. Ces personnes ont toutes consenti à la publication de leur nom. Pour tous les autres chapitres, nous citons en omettant les noms, mais indiquons de quelle séance proviennent les commentaires. L'équipe a fait ce choix à la suite de discussions préliminaires avec des participantes et participants potentiels ayant exprimé le souhait de commenter

de façon anonyme, afin de se permettre une plus grande franchise. Nous avons fait de notre mieux pour respecter le droit de chacun et chacune à la confidentialité tout au long de la rédaction du cadre.

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont participé à nos séances *Écouter pour apprendre*. Vos témoignages, votre expérience et vos connaissances ont façonné les différents chapitres de ce premier cadre. Nous vous sommes reconnaissantes pour votre temps et votre expertise, et nous vous remercions d'œuvrer dans votre milieu contre la VFS.

## Pourquoi s'intéresser à la violence fondée sur le sexe?

Qu'il s'agisse de revendication, de politiques, de soutien ou de prévention, les violences sexuelles accaparent aujourd'hui une bonne part des efforts déployés sur les campus. Nos conversations avec les gens de ces milieux et du monde militant indiquent que les politiques actuelles ont une portée trop restreinte pour soutenir adéquatement toutes les personnes touchées par la VFS. Par exemple, une étudiante qui serait victime de violence corporelle aux mains de sa ou son partenaire ne pourrait probablement obtenir de l'aide, parce qu'à l'heure actuelle, les politiques sur les violences sexuelles ne mentionnent pas ce type de violence. Or, l'accès à des programmes et services pourrait empêcher que la violence se répète. Le cadre que nous proposons

se veut donc plus large afin d'inclure les autres formes de violence genrée que peuvent vivre la population étudiante, les membres du corps enseignant et le personnel sur les campus.

Dans ce document le terme VFS est donc un générique qui comprend les violences sexuelles. Le gouvernement du Canada (BCFED, 2018) la définit comme une forme de violence caractérisée par un abus de pouvoir ou d'autorité contre une personne en raison de son identité sexuelle (identité de genre), avérée ou présumée, et de l'expression de cette identité. La violence faite aux femmes et aux filles est une forme de VFS.

### Les termes ci-dessous décrivent tous des formes de violences comprises dans le générique VFS :

- Harcèlement sexuel
- Traque
- Mariages précoces et forcés
- Violence émotive ou psychologique
- Exploitation financière
- Mutilation génitale des femmes ou excision
- Violence entre partenaires intimes
- Exploitation sexuelle
- Traite des personnes
- Négligence
- Violence corporelle
- Violences sexualisées
- Violence assistée par la technologie
- Retrait furtif du préservatif
- Agression sexuelle
- Coercition reproductive
- Relations sexuelles imposées sous menaces de violence (y compris d'automutilation)
- Viol

## Formes de VFS

Violence corporelle

Cyberviolence ou violence assistée par la technologie

Violence spirituelle

Violence sexuelle (p. ex. agression, exploitation ou harcèlement à caractère sexuel)

Exploitation financière

Harcèlement (traque)

Violence émotive ou psychologique (p. ex. intimidation, menaces)



# Résumé

# Le courage d'agir : un appel à l'action

Ce cadre provisoire se veut un appel à l'action.

Il a été forgé par le vécu de survivantes et survivants aguerris, les recherches d'associations étudiantes et l'expérience d'expertes et d'experts qui interviennent en première ligne ou dans le domaine des politiques afin de prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire et au-delà.

Vous y trouverez des idées, des concepts et des pratiques pour inspirer les actions courageuses qui sont requises pour opérer des changements tangibles.

Il faudra beaucoup de courage pour agir.

Nos actions pourront prendre des formes très différentes.

Le travail qui nous attend est d'une importance capitale.

Nos efforts conjugués rendront ces changements possibles.

Voici un point de départ.

---

Séances de consultation  
*Écouter pour apprendre* :

plus de  
**30**

Nombre de personnes  
siégeant au comité  
consultatif :

**29**

Personnes consultées dans  
le cadre des  
séances :

plus de  
**300**

---

Une discussion sans précédent s'est amorcée en Amérique du Nord au sujet de la violence sur les campus. Personnes qui ont survécu à cette violence, administratrices et administrateurs, milieu étudiant, parents, membres du corps enseignant et organismes qui travaillent à faire reculer la VFS — de toutes parts, on réclame des changements. Bien que les mesures et services traditionnels demeurent vitaux, ils ne suffisent plus. Il faut un cadre global, qui offrira une base durable pour les politiques, les procédures et la prévention de la VFS.

De janvier à mai 2019, Possibility Seeds Consulting a travaillé à l'élaboration du Cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire avec le comité consultatif de Femmes et Égalité des genres. Le document que voici rend compte des pratiques prometteuses, des principaux aspects à couvrir dans les politiques et des plans de prévention. Le cadre que nous proposons a été élaboré avec l'apport des parties prenantes d'un bout à l'autre du pays, consultées à l'occasion d'une trentaine de séances *Écouter pour apprendre*. Il s'inscrit dans le prolongement du précieux travail déjà accompli pour prévenir les violences sexuelles sur les campus — à l'initiative du milieu étudiant, de

membres du personnel, d'universitaires, ainsi que d'organisatrices ou d'organismes communautaires. Ce travail, il l'élargit cependant afin d'inclure les autres formes de VFS.

Le document comporte trois chapitres : 1) Donner suite à la déclaration et soutenir les personnes touchées par la violence fondée sur le sexe; 2) Prévenir la violence fondée sur le sexe par l'éducation; et 3) Déclaration, enquête et décision. Chacun s'attarde aux grands concepts, aux préoccupations et aux pratiques prometteuses que les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent considérer au moment de formuler une politique et d'établir leurs protocoles et pratiques en matière de VFS.

Pour établir le cadre, il semblait naturel de considérer en premier les suites données quand on signale ou déclare de la VFS, ainsi que le soutien offert aux personnes touchées par cette violence. Trois grands thèmes sont abordés dans ce chapitre : a) améliorer la capacité des campus à tenir compte des traumatismes; b) assurer l'accès à des arrangements ou accommodements pour les personnes touchées par la VFS dans le cadre du travail ou de leurs études, accès qui devrait être bien encadré et structuré; et c) collaborer avec des partenaires internes et externes pour garantir l'emploi d'approches holistiques dans les interventions auprès des personnes touchées par la VFS. Le présent chapitre souligne l'importance de fonder ce travail sur la prise en compte des traumatismes, l'intersectionnalité et l'équité. Il n'y a pas de solution immédiate; ce travail prend du temps. Bon nombre des participantes et participants à nos séances *Écouter pour apprendre* s'entendaient pour dire que beaucoup de discussions et de recherches sont encore nécessaires pour faire évoluer les pratiques, en particulier dans un contexte canadien.

Il est essentiel d'éduquer afin de prévenir la VFS et créer le changement social requis pour l'éliminer. Dans le deuxième chapitre, nous verrons que l'éducation préventive doit être constante et adaptable, car le contexte des campus évolue continuellement. La conception et la prestation doivent tenir compte du vécu de la communauté. Une multitude de programmes, d'outils, d'approches pédagogiques et de techniques doivent être conjugués pour offrir une programmation efficace. De plus, il faut que les membres de la population étudiante, du personnel et du corps professoral entendent plus d'une fois les mêmes messages pendant leurs études ou leur carrière. L'offre éducative devrait en outre être structurée de manière à ce qu'il y ait une progression dans les méthodes et le contenu présenté. Les établissements d'enseignement postsecondaire ont l'occasion de contribuer aux discussions savantes en cours au sujet de la VFS et de sa prévention. Les possibilités décrites dans le présent cadre pourront servir de points de départ pour créer des approches et programmes nouveaux ainsi que pour évaluer la capacité des programmes nouveaux ou existants à promouvoir l'apprentissage et à modifier la culture sur les campus.

Enfin, le troisième chapitre aborde la procédure de déclaration, d'enquête et de décision des établissements d'enseignement postsecondaire en cas de VFS. Notre projet a révélé les nombreuses nuances et contradictions dans les idées qui entourent la procédure et son déroulement pour la population étudiante, le corps enseignant et le personnel. Nous tâchons de répondre aux enjeux qui entourent les mœurs étudiantes et les relations de travail — deux sujets de plus en plus complexes — tout en tenant compte des implications juridiques au niveau fédéral, provincial ou territorial. Le contexte juridique à considérer inclut les chartes sur les droits de la personne, le droit pénal, le droit administratif, les lois sur la protection de l'enfance et les lois relatives à la protection de la vie privée. Les établissements doivent respecter les obligations et droits qui en découlent en plus de considérer les pratiques exemplaires. Pour bien démêler l'écheveau de ces implications juridiques, il faudrait par conséquent plus de recherches.

Un certain nombre de recommandations de portée générale ressortent du cadre et préparent la voie à une approche plus englobante et plus inclusive de prévention et de lutte contre la VFS sur les campus. Au cœur de ce travail, il y a le vécu des personnes touchées. Nous avons cherché à honorer ce vécu en mettant à profit les enseignements précieux de leurs expériences pour améliorer les pratiques, les politiques et les procédures relatives à la VFS.

# Coup d'œil sur la violence générée au Canada

Nous utilisons les statistiques afin de brosser un tableau de nos vécus. Une des clés de voûte du cadre réside dans la compréhension des taux de violence fondée sur le sexe ou le genre et des répercussions de cette violence au Canada, en particulier dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

Certes nous savons que les chiffres n'offrent qu'une demi-vérité. En effet, la violence fondée sur le sexe est l'un des phénomènes les plus sous-déclarés dans les enquêtes statistiques et les données de source policière. Il faut en outre reconnaître que les statistiques publiées rendent principalement compte du vécu des femmes et des hommes cisgenres. Nous avons encore beaucoup à apprendre sur la violence générée vécue par les personnes bispirituelles, trans, non binaires et queer. Sachant qu'il reste tant à faire pour mesurer pleinement l'incidence de la violence fondée sur le sexe et ses répercussions sur l'ensemble de la population, nous présentons néanmoins les statistiques ci-dessous afin de mettre en contexte notre dialogue.

## Le courage de reconnaître les effets

**Nous reconnaissons** que la violence faite aux Canadiennes coûte chaque année des milliards de dollars aux gouvernements et à leurs contribuables : il nous en coûte collectivement 7,4 milliards pour essuyer les seuls dégâts de la violence conjugale. (Fondation canadienne des femmes, 2015)

**Nous reconnaissons** qu'un pourcentage relativement élevé des agressions sexuelles (41 %, soit environ 261 000 agressions) cible la population étudiante, en particulier celle de sexe féminin. Cela équivaut à un taux de 73 agressions par tranche de 1000 personnes. Dans 90 % des cas, ces agressions ont été commises contre des étudiantes. Cependant, le taux d'agression sexuelle contre les étudiantes est très

comparable à celui des autres femmes du même groupe d'âges, ce qui suggère que l'âge est sans doute un facteur plus important que la condition d'étudiante. (Statistique Canada, 2015)

**Nous reconnaissons** que 19 % des Canadiennes et 13 % des Canadiens de 15 à 64 ans ont indiqué avoir subi au moins une forme de harcèlement en milieu de travail au cours de la dernière année. (Statistique Canada, 2018a)

**Nous reconnaissons** que 18 % des travailleurs et 16 % des travailleuses ayant indiqué vivre du harcèlement dans leur milieu de travail au cours de la dernière année ont aussi indiqué que leur santé mentale laissait à désirer; ces taux étaient respectivement de 6 % et 8 % parmi les travailleuses et travailleurs n'ayant pas subi de harcèlement au travail. (Statistique Canada, 2018a)

**Nous reconnaissons** que 30 % de la main d'œuvre canadienne subit une forme de harcèlement sexuel au travail. (Statistique Canada, 2018a)

**Nous reconnaissons** que, d'après les données, le harcèlement en milieu de travail est plus dommageable pour les victimes (personnes survivantes) lorsqu'il est le fait d'un ou une supérieure hiérarchique, par exemple un ou une superviseure. Parmi les hommes harcelés par leur gestionnaire ou par la personne les supervisant, 23 % se sont dits peu satisfaits de leur emploi; comparativement, 9 % des hommes harcelés au travail par une personne qui n'occupait pas un poste supérieur dans la hiérarchie se sont dits peu satisfaits de leur emploi. On observe des variations similaires dans le niveau d'insatisfaction des travailleuses selon que le harcèlement était ou non le fait d'une personne d'un rang supérieur dans l'organisation. (Statistique Canada, 2018a)

**Nous reconnaissons** que, sept fois sur dix, les victimes de violence familiale sont de sexe féminin. (Statistique Canada, 2016a)

**Nous reconnaissons** que les Canadiennes en situation de handicap courent un risque deux fois plus élevé que les autres d'avoir été victimes d'une agression sexuelle au cours de la dernière année. (Réseau d'action des femmes handicapées, 2019)

**Nous reconnaissons** que près de deux millions de personnes âgées de 15 ans ou plus au Canada ont déclaré avoir subi du harcèlement au cours des cinq dernières années. C'est environ 8 % des Canadiennes et 5 % des Canadiens. Les courriels et textos indésirables étaient, avec les communications intrusives dans les médias sociaux, l'une des formes les plus courantes de harcèlement rapportées; ensemble, ils représentaient 28 % du harcèlement déclaré par la population canadienne. (Statistique Canada, 2018b)

**Nous reconnaissons** que près du tiers des victimes de harcèlement (32 %) a subi de l'intimidation physique ou des menaces de violence qui concordent avec la définition de « voies de fait » dans le Code criminel du Canada; une sur cinq (18 %) a subi de la violence corporelle. (Statistique Canada, 2018a)

**Nous reconnaissons** que tous les six jours environ une femme est tuée par son partenaire intime au Canada. (Fondation canadienne des femmes, 2015)

**Nous reconnaissons** que la violence conjugale et les homicides conjugaux touchent surtout les femmes de 15 à 24 ans. (Statistique Canada, 2013)

**Nous reconnaissons** que les personnes immigrantes ou nouvellement arrivées au Canada peuvent avoir connu des conflits, des gouvernements oppressifs et des guerres, et qu'à cause de ces expériences traumatisantes, elles hésitent davantage à déclarer les violences sexuelles ou corporelles aux autorités. En effet, elles redoutent souvent que la déclaration conduise à leur déportation ou entraîne d'autres violences. (Migrant Mothers Project, 2014, p. 34)

**Nous reconnaissons** que 67 % des gens au Canada connaissent une femme ayant été victime de violence corporelle ou sexuelle. (Fondation canadienne des femmes, 2012)

**Nous reconnaissons** que, d'après les données policières de 2017, les personnes accusées de violence contre des femmes ou des filles au Canada sont généralement de sexe masculin (81 %); la violence contre les garçons et les jeunes hommes est aussi commise principalement par des individus de sexe masculin (79 % des personnes accusées). (Statistique Canada, 2017)

**Nous reconnaissons** qu'à peine le tiers de la population canadienne comprend ce qu'est le consentement sexuel. (Fondation canadienne des femmes, 2015)

**Nous reconnaissons** que parmi les personnes qui étudient au premier cycle dans une université canadienne, les quatre cinquièmes déclarent vivre de la violence dans leurs fréquentations amoureuses et 29 %, avoir subi une agression sexuelle. (DeKeseredy, 2011)

**Nous reconnaissons** qu'en 2014, les Canadiennes ayant une déficience intellectuelle couraient un risque trois fois plus élevé que les autres Canadiennes d'être victimes d'agression sexuelle. (Statistique Canada, 2018c)

**Nous reconnaissons** que les Canadiennes bisexuelles courent un risque sept fois plus élevé que les hétérosexuelles d'être victimes d'agression sexuelle (208 agressions sexuelles rapportées contre 29 par tranche de 1 000 personnes). (Statistique Canada, 2018b)

**Nous reconnaissons** qu'un homme sur six vivra de la violence sexuelle dans sa vie. (1in6.org)

**Nous reconnaissons** que, d'après les données autodéclarées, la proportion d'Autochtones victimes d'agression sexuelles (58 pour chaque tranche de

1 000 personnes) est presque trois fois celle des allochtones (20 pour 1 000). Selon les mêmes données, la proportion de femmes autochtones ayant été victimes d'agression sexuelle (113 pour 1 000) était plus de trois fois supérieure à celles des femmes allochtones (35 pour 1 000). (Statistique Canada, 2016b)

**Nous reconnaissons** que les personnes de la diversité sexuelle et de genre courent un plus grand risque d'être victimes de harcèlement et d'agressions à caractère sexuel. D'après EGALE Canada (2011), les taux de harcèlement et d'agression à caractère sexuel vécus par ces populations dans les établissements d'enseignement postsecondaire sont généralement élevés. Quarante-neuf pour cent des étudiantes et étudiants trans ont indiqué avoir vécu du harcèlement à caractère sexuel dans leur collège ou leur université au cours de la dernière année; ce taux était de 43 % pour les étudiantes bisexuelles, 42 % pour les étudiants bisexuels, 40 % pour les étudiants gais et 33 % pour les étudiantes lesbiennes.

**Nous reconnaissons** que les personnes ayant été victimes d'agression sexuelle ou ayant survécu à une telle agression éprouvent souvent des sentiments de colère, de contrariété, de confusion ou de frustration par la suite. Le quart d'entre elles ont indiqué avoir de la difficulté à composer avec leur quotidien à cause des événements survenus; une sur six rapportait au moins trois conséquences émotionnelles de longue durée, dénotant la possibilité d'un trouble de stress post-traumatique. (Conroy et Cotter, 2017)

Sachant tout cela, nous devons trouver le courage d'agir.

Passons ensemble à l'action.

## Références :

IIN6.ORG. En ligne : <https://iin6.org/get-information/the-1-in-6-statistic/>.

CONROY, S., et A. Cotter (2017). *Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2017001/article/14842-fra.htm>.

DEKESEREDY, W. S. (2011). *Violence Against Women: Myths, Facts, Controversies*, Toronto (Ontario), University of Toronto Press.

EGALE CANADA (2011). *Every class in every school: Final report on the first national climate survey on homophobia, biphobia, and transphobia in Canadian schools*, Toronto (Ontario), EGALÉ Canada Human Rights Trust. En ligne : <http://egale.ca/wp-content/uploads/2011/05/EgaleFinalReport-web.pdf>.

FONDATION CANADIENNE DES FEMMES (2015). *1 seul Canadien sur 3 sait ce qu'est le consentement sexuel*. En ligne : <https://www.canadianwomen.org/fr/a-propos/media/consentement/>.

FONDATION CANADIENNE DES FEMMES (2012). *Angus Reid Omnibus Survey*. En ligne : <https://www.canadianwomen.org/the-facts/gender-based-violence/>.

KREBS, C. P., C. H. Lindquist, T. D. Warner, B. S. Fisher et S. L. Martin (2007). *The Campus Sexual Assault (CSA) Study*. En ligne : <https://www.ncjrs.gov/pdffiles1/nij/grants/221153.pdf>.

MIGRANT MOTHERS PROJECT (2014). *Unprotected, unrecognized Canadian immigration, policy and violence against women, 2008-2013*. En ligne : <http://www.migrantmothersproject.com/wp-content/uploads/2012/10/MMP-Policy-Report-Final-Nov-14-2014.pdf>.

RÉSEAU D'ACTION DES FEMMES HANDICAPÉES (2019). *Plus qu'une note de bas de page : Rapport de recherche sur les femmes et les filles en situation de handicap au Canada*. Montréal, Réseau d'action des femmes handicapées / Disabled Women's Network Canada.

En ligne : [https://www.dawncanada.net/media/uploads/news\\_data/news-279/rapport\\_de\\_recherche\\_plus\\_qu'une\\_note\\_de\\_bas\\_de\\_page.pdf](https://www.dawncanada.net/media/uploads/news_data/news-279/rapport_de_recherche_plus_qu'une_note_de_bas_de_page.pdf).

STATISTIQUE CANADA (2013). *La violence familiale au Canada : un profil statistique, 2011*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2013001/article/11805/11805-3-fra.htm#a2>.

STATISTIQUE CANADA (2015). *La victimisation criminelle au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2015001/article/14241-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2016a). *Infographie : La violence au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2016001-fra.htm>.

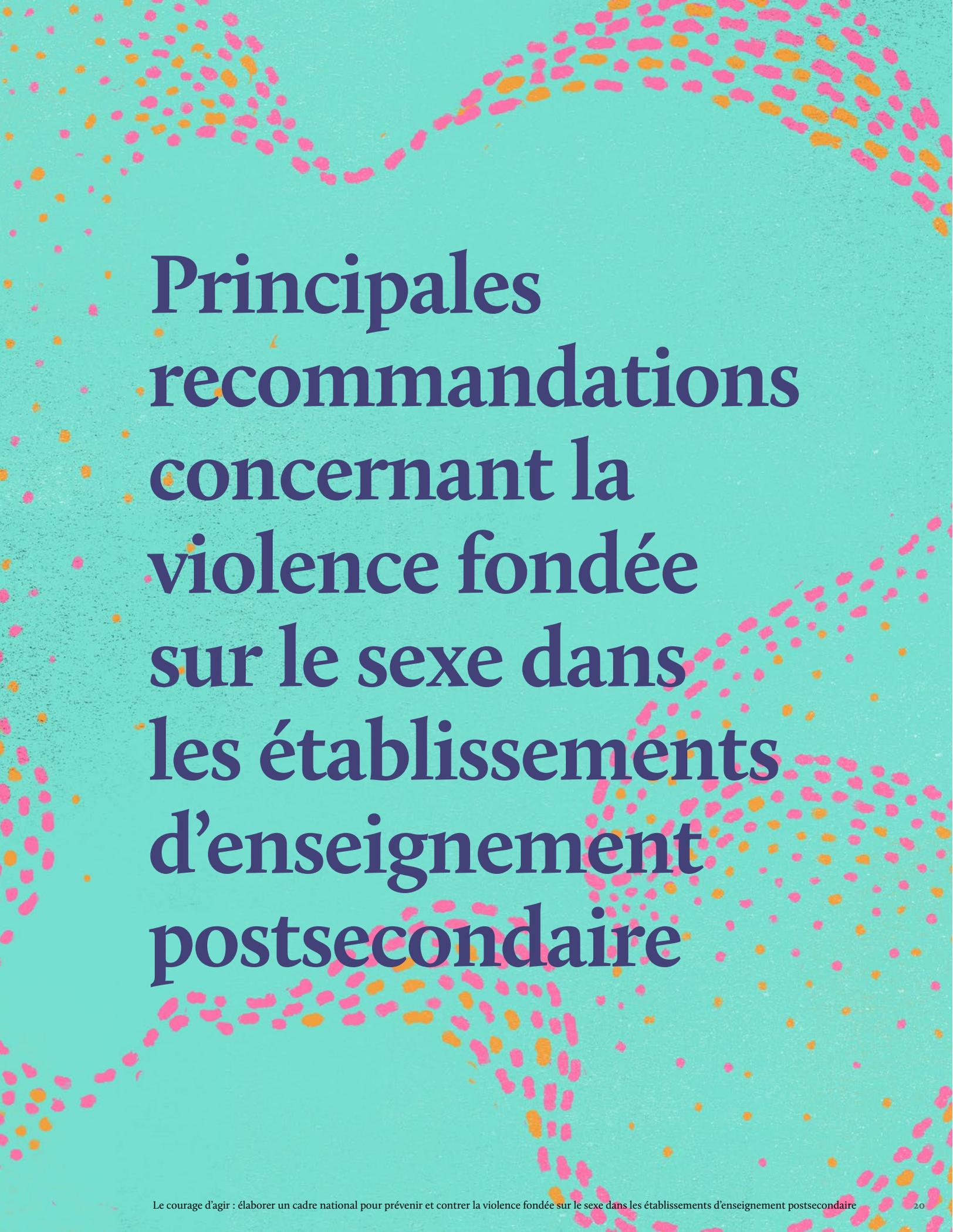
STATISTIQUE CANADA (2016b). *La victimisation chez les Autochtones au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2016001/article/14631-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2017). *Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2017001/article/14842-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2018a). *Harcèlement en milieu de travail au Canada*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2018b). *Le harcèlement criminel au Canada, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/180117/dq180117a-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2018c). *La victimisation avec violence chez les Canadiens ayant une incapacité liée à la santé mentale, 2014*. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/85-002-X201800154977>.



# Principales recommandations concernant la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire

# Principales recommandations concernant la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire :

## AIDE-MÉMOIRE

- Adopter des solutions autochtones déjà utilisées pour éliminer la violence envers les femmes et les filles autochtones, ainsi que les personnes bispirituelles ou non binaires
- Utiliser une approche informée sur les traumatismes engendrés par la violence fondée sur le sexe dans l'offre de services de soutien, l'éducation et la déclaration
- Reconnaître l'initiative et le savoir-faire du milieu étudiant
- Travailler en collaboration avec les tirer parti des grands mouvements qui luttent contre la violence fondée sur le sexe
- Réaliser périodiquement des collectes de données sur le rendement ainsi que des évaluations et des enquêtes sur le climat des campus
- Assurer une collecte, une déclaration et une diffusion centralisée et publique de statistiques
- Établir une procédure d'élaboration et de révision des politiques
- Harmoniser l'ensemble des politiques des établissements d'enseignement supérieur avec le plan général de lutte contre la violence fondée sur le sexe
- Assurer l'équité de l'approche de prévention et d'intervention en la basant sur l'intersectionnalité
- Financer à long terme les services et l'éducation en matière de violence fondée sur le sexe
- Doter chaque établissement d'enseignement supérieur d'un plan stratégique à long terme sur l'équité de genre
- Créer des mécanismes de surveillance avec un ou plusieurs ordres de gouvernement (autochtone, provincial, territorial ou fédéral).

---

Ce cadre provisoire a pour but d'enrichir les efforts déjà déployés par les établissements d'enseignement postsecondaire en réponse aux violences et inconduites à caractère sexuel, en particulier d'améliorer ces trois aspects :

- Services de soutien;
- Éducation;
- Déclaration, enquête et décision.

---

Nous passons en revue chacun de ces trois aspects fondamentaux, que les établissements devront examiner pour mieux prévenir et contrer la VFS sur leurs campus. Chaque chapitre présente les constatations et thèmes cruciaux, des pratiques prometteuses, ainsi que les principaux sujets qu'il faudrait explorer plus à fond. Un certain nombre de recommandations qui ressortent du cadre ont une portée générale et préparent la voie à une approche plus englobante et plus inclusive de prévention et de lutte contre la VFS dans les établissements.

La tâche peut sembler herculéenne, mais nous avons tâché de mettre en relief ce que les établissements d'enseignement postsecondaire font déjà bien, et les diverses façons dont les autres parties prenantes — membres de la communauté, organismes communautaires, etc. — pourront aider à faire avancer le travail. Nous précisons plusieurs des recommandations susmentionnées plus loin dans le document. D'autres demanderont cependant des recherches plus poussées. Au cœur de ce travail, il y a le vécu des personnes touchées par la VFS. Nous avons cherché à honorer ce vécu en mettant à profit les enseignements précieux de leurs expériences pour améliorer les pratiques, les politiques et les procédures relatives à la VFS et à sa prévention.

# 1. Adopter des solutions autochtones déjà utilisées pour éliminer la violence envers les femmes et les filles autochtones, ainsi que les personnes bispirituelles ou non binaires

Pour lutter efficacement contre la VFS dans les communautés autochtones, il est nécessaire de tenir compte de leur expérience de la colonisation européenne. Soulignons ici deux exemples où le contexte historique s'imbrique à des solutions pensées par et pour les Premières Nations : les appels à la justice formulés dans *Réclamer notre pouvoir et notre place* : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées et les appels à l'action formulés dans le rapport de la Commission de vérité et réconciliation du Canada. Il y a d'ailleurs des recoupements entre les appels à l'action de cette dernière et plusieurs des principes mis de l'avant dans le cadre. En premier lieu, les établissements d'enseignement postsecondaire devraient adapter à la culture autochtone les services offerts aux personnes victimes de violence familiale, de violence conjugale ou d'agression sexuelle. Ils devraient aussi veiller à ce que l'éducation préventive offerte en matière de VFS tienne compte des répercussions de la VFS sur les communautés autochtones et contribue à briser les stéréotypes tout en valorisant la résilience et la créativité des Autochtones et de leurs communautés. Ceci devrait être accompli de concert avec les communautés autochtones dans leur région.

«Les gouvernements et institutions devraient tous récrire leurs politiques et protocoles en matière de violences sexuelles ou genrées de concert avec les communautés autochtones où ont lieu leurs activités afin de pleinement intégrer les perspectives de ces communautés [...] À l'heure actuelle, les politiques adoptent toutes une posture coloniale et sont rédigées dans une langue de juristes, ce qui les rend difficiles d'accès pour les Autochtones ou les personnes nées à l'étranger, de même que pour leurs alliées ou alliés. Les politiques et protocoles connexes devraient aussi être revus pour éliminer les obstacles, les éléments qui perpétuent l'exclusion, la stigmatisation, etc., de manière à amorcer une décolonisation du soutien, de la guérison et de la justice.»

(Observations recueillies en ligne au moyen du formulaire *À l'écoute pour apprendre*)

Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient travailler avec les Autochtones de leur région — les communautés et les pédagogues qui en sont issus — pour que les responsables de la VFS sur leurs campus apprennent comment intégrer au cursus le savoir et les méthodes d'enseignement autochtones ainsi que l'histoire locale. *Réclamer notre pouvoir et notre place* (2019) énonce plusieurs principes qui devraient guider la mise en œuvre des stratégies de lutte contre la violence afin d'en assurer la pertinence et l'efficacité. Ces principes incluent : insistance sur l'égalité réelle, les droits de la personne et les droits des Autochtones, une approche décolonisatrice, inclusion des familles et des personnes survivantes, solutions et services par et pour les Autochtones, reconnaissance des différences, sécurisation culturelle, et prise en compte des traumatismes. Une partie du travail consistera à

construire un cursus à partir de l'héritage colonial, dont les répercussions se font encore sentir, afin de bien ancrer l'éducation préventive dans la culture. Cet héritage comprend l'aliénation des terres, les rapports créés par les traités historiques et contemporains, de même que l'apport des Autochtones au Canada d'hier et d'aujourd'hui. Comme une personne l'a souligné :

«Quand on parle des causes profondes de la violence fondée sur le sexe, on sait qu'il y a un lien. L'élément qui me touche personnellement, c'est la reconnaissance de la terre. Pourquoi on fait ça, et comment ça rejoint ce qu'on enseigne? C'est de là qu'il faut partir pour parler du colonialisme. Il faut faire le lien avec les savoirs autochtones. Comment enseigner le consentement et les peuples autochtones, notre histoire et [...] Une des facettes, c'est de faire comprendre aux personnes qui vont donner l'enseignement la raison d'être de notre démarche et l'importance de ce que nous faisons ici sur cette terre — p. ex. les femmes disparues ou assassinées, les pensionnats, la rafle des années 60.»

(Propos recueilli durant une séance *Écouter pour apprendre* - Autochtones)

Les établissements n'ont sans doute pas l'habitude de décider et travailler de la sorte, mais des changements substantiels de leurs façons de faire sont nécessaires pour la sécurisation et une transformation culturelle. Tel qu'indiqué dans le rapport *Réclamer notre pouvoir et notre place* (2019) :

«En ce sens, l'information présentée dans cet ouvrage et les recommandations qu'il propose ne sont ni faciles à comprendre, ni faciles à mettre en œuvre. En effet, le savoir et l'expertise propres aux femmes, aux filles et aux personnes 2ELGBTQQIA [personnes autochtones qui se définissent comme bispirituelles, transgenres, lesbiennes, bisexuelles, queer, en questionnement, intersexuées, asexuées, de diverses identités de genre ou non binaires] autochtones sont ignorés depuis si longtemps que les lecteurs<sup>1</sup>, les chercheurs, les décideurs politiques et le public en général devront, pour respecter ces opinions et ces enseignements, changer la manière dont ils conçoivent les solutions politiques ou les enjeux sociaux, ou comment ils les intègrent au sein des systèmes déjà en place. Pour bien saisir cette expertise, il faut souvent remettre en question des façons de faire normalisées, sans négliger la propension à maintenir le statu quo, et faire preuve d'ouverture envers des idées novatrices et draconiennes.»

## 2. Tenir compte des traumatismes dans le soutien, l'éducation et la déclaration

Les politiques et pratiques devraient chercher à réduire les préjudices et le risque d'un nouveau traumatisme tout en rehaussant la sécurité, l'aise, la guérison et la résilience de toutes les parties en cause. Le choix d'une approche tenant compte des traumatismes dans la prestation des services, l'éducation et la procédure de déclaration dénote qu'on reconnaît l'impact de la violence et des traumatismes sur la santé en général, de même que l'effet des traumatismes sur la mémoire — la capacité de se rappeler les événements et comportements en détail ou dans le bon ordre. Le but n'est pas thérapeutique; il s'agit plutôt d'admettre la nature traumatique du sujet, de même que de prendre acte de la manière dont se manifeste le traumatisme afin de pouvoir adapter les pratiques en conséquence.

Selon l'Administration des services de toxicomanie et de santé mentale (SAMHSA) des États-Unis, quatre facteurs fondamentaux — les facteurs CRIÉ<sup>2</sup> — caractérisent une approche tenant compte des traumatismes :

- Il faut se **CONSCIENTISER** aux effets étendus des traumatismes et comprendre les avenues potentielles de guérison;
- Il faut **RECONNAÎTRE** les signes et symptômes de traumatismes chez les clientes et clients, leur famille, le personnel et les autres parties concernées;
- Il faut **INTERVENIR** en veillant à ce que les politiques, les procédures et les pratiques tiennent pleinement compte de ce qu'on sait des traumatismes;
- Il faut activement **ÉVITER** de causer un nouveau traumatisme.

(D'après SAMHSA, Trauma and Justice Strategic Initiative, 2014. p. 9)

## 3. Reconnaître l'initiative et le savoir-faire du milieu étudiant

Au cours des récentes décennies, le milieu étudiant a su s'organiser pour planter des jalons importants dans la lutte contre la VFS sur les campus au Canada. À l'heure actuelle, les associations et groupes étudiants actifs dans le dossier incluent : l'Alliance canadienne des associations étudiantes, l'Alliance des étudiants du premier cycle de l'Ontario, Notre Tour, les Étudiant.e.s pour une culture du consentement, Silence is Violence et la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants. Un des grands objectifs du cadre est de promouvoir le dialogue et de renforcer la capacité des établissements d'enseignement postsecondaire à lutter sans équivoque contre la VFS, de manière cohérente et éthique. La collaboration avec la population étudiante, ses organisatrices et organisateurs et les personnes qui militent pour éliminer la VFS est cruciale afin de nouer les solides relations nécessaires à la réalisation des changements qui conduiront au recul de la VFS dans les établissements.

---

<sup>1</sup> NDT : Bien que le rapport ne contienne aucune mention à cet effet, on peut supposer que les masculins « lecteurs », « chercheurs » et « décideurs » sont utilisés avec valeur de neutres et devraient être interprétés comme s'ils incluaient les lectrices, chercheuses et décideuses, de même que les personnes dont l'identité de genre est autre que féminine ou masculine.

<sup>2</sup> NDT : Les « quatre R » en anglais.

## 4. Travailler en collaboration avec les grands mouvements qui luttent contre la violence fondée sur le sexe

Une approche stratégique est requise pour lutter contre la VFS sur les campus, et la solidité de cette approche dépend de la collaboration. Nos séances *Écouter pour apprendre* ont mis en lumière plusieurs domaines clés de collaboration :

- a) Il faut **BÂTIR** de bonnes relations de travail et collaborer étroitement avec les organismes locaux (p. ex. : les organismes de lutte contre la violence faite aux femmes, les organismes de la diversité sexuelle), de même que les expertes et experts du domaine, pour bénéficier de leur appui dans l'éducation et les services de soutien sur les campus.
- b) Il faut **APPUYER** les revendications des organismes communautaires concernant les politiques et services qui entourent la VFS.
- c) Il faut **RECONNAÎTRE** qu'un bureau ou une personne à elle seule ne peut pas éliminer la VFS sur un campus. La VFS est un enjeu de santé publique qui se répercute sur la communauté du campus au grand complet. Conséquemment, il faut les efforts conjoints de toute la communauté pour implanter une culture de respect et faire en sorte que toutes et tous puissent vivre, travailler et apprendre en toute sécurité sur le campus.
- d) Il faut **COLLABORER** avec les syndicats, engagés depuis longtemps dans la lutte contre la VFS sur les campus. Le changement social à opérer ne pourra se faire sans de solides partenariats avec les syndicats, qui sont en outre les mieux placés pour aider les établissements à comprendre les répercussions de la VFS sur leurs membres.

## 5. Réaliser périodiquement des collectes de données sur le rendement, des évaluations et des enquêtes sur le climat des campus

Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient mener périodiquement des évaluations pour déterminer si leurs politiques et procédures en matière de VFS produisent les résultats escomptés. Pour un changement systémique, il est crucial d'utiliser des méthodes qui mesurent l'évolution des comportements, l'efficacité des services, ainsi que les effets de la procédure de déclaration, d'enquête et de décision. Les établissements d'enseignement postsecondaire et leurs partenaires communautaires doivent comprendre l'ampleur et la prévalence de la VFS pour déterminer si leurs interventions sont bien de nature à mettre un terme à la VFS.

À partir de données recueillies régulièrement au fil du temps, les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent évaluer si les attitudes entourant la VFS ont changé. Cette information (p. ex. données ventilées sur la ethnicité, les handicaps, l'identité de genre, l'expression du genre, le statut d'immigration et l'autochtonité) peut ensuite servir à évaluer les programmes et les politiques pour dégager les meilleures pratiques d'intervention et de prévention, y compris voir si certaines populations sont touchées de façon disproportionnée et pourraient nécessiter une approche distincte.

### Quelques-uns des moyens d'évaluation possibles :

- a) Questions insérées dans l'une des enquêtes menées périodiquement sur les campus, par exemple la National College Health Assessment (NCHA);
- b) Évaluation de programme qui englobe à la fois les bénéficiaires et les prestataires des services;
- c) Partenariats de recherche avec des membres du corps professoral;
- d) Groupes de discussion et sondages auprès des membres de la communauté au grand complet;
- e) Enquête sur le climat des campus (utilisation d'un questionnaire propre à un établissement ou conception d'un questionnaire canadien).

Au moment de concevoir les instruments d'évaluation et de formuler les questions, il faut s'assurer de bien comprendre l'information recherchée. Il est possible de les concevoir de manière à broser un tableau plus précis du vécu sur les campus et des principaux facteurs qui y influent sur la VFS. La confidentialité sera une considération majeure à cette étape.

«S'il fallait établir une exigence en fait d'évaluation, ce serait probablement des enquêtes très rigoureuses sur le climat des campus, des enquêtes qui seraient répétées sur une très longue période de temps, je ne sais pas, disons de l'ordre de huit à dix ans? [...] Alors, la question qui se pose, c'est comment s'assurer d'un financement ininterrompu pour de telles enquêtes sur du très long terme?»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Le personnel et le corps enseignant)

«[En tant que formatrices et formateurs sur le campus], nous disposons de ressources limitées, mais la charge est comparativement tellement grande et, malheureusement, nous constatons souvent que le volet recherche en souffre. Alors, soit il faut l'inscrire dans la politique soit l'indiquer dans la documentation connexe.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer la population étudiante)

## 6. Assurer une collecte, une déclaration et une diffusion centralisée de statistiques

Il faudrait créer une catégorie afin de permettre aux établissements d'enseignement postsecondaire de rendre compte de ce qu'ils font en matière de VFS. L'information serait recueillie et analysée par un bureau centralisé qui en assurerait la diffusion sur une base annuelle. Elle pourrait inclure : types et nombres de services de soutien et d'aiguillage offerts à des individus touchés par la VFS, participation (nombre de personnes), thèmes des activités éducatives tenues sur le campus et cas déclarés de VFS. Ces rapports pourraient être publiés sur un site Web central et largement diffusés.

Une collecte coordonnée d'information sur la VFS, y compris les données provenant de sources autodéclarées et les déclarations à proprement parler, permettrait aux établissements d'enseignement postsecondaire de voir les nouvelles tendances, ainsi que les lacunes dans les services. Dans certaines provinces (dont l'Ontario), cette information est déjà exigée par le ministère de l'Éducation. Les données proviennent cependant de sources autodéclarées plutôt que des déclarations à proprement parler, ce qui ne rend pas pleinement compte de la population ayant bénéficié de services sur les campus. Il serait impératif de préciser dans les politiques sur la VFS : les données à recueillir, leur méthode de collecte, leur diffusion et leur utilisation.

### Quelques pratiques exemplaires en matière de collecte de données et de tenue de dossiers :

- **CRÉER** un protocole de collecte et d'échange de données entre collaboratrices et collaborateurs sur le campus;
- **TENIR** des sondages, enquêtes, audits et inspections proactives en milieu de travail pour détecter les attitudes et structures qui contribuent à la VFS;
- **ADOPTER** des politiques et procédures officielles sur la tenue de dossiers et l'accès à l'information.

La plupart des politiques existantes n'imposent que peu ou pas d'exigences en matière de collecte, d'analyse et de publication de données cumulatives, avec pour conséquence qu'on se fonde sur une information incomplète pour élaborer les nouvelles politiques ou réviser celles qui sont en place. Le groupe étudiant *Silence is Violence* a demandé la collecte et le partage de données complètes afin de promouvoir la responsabilisation et de déterminer quelles améliorations devraient être apportées aux politiques et procédures.

Il faut améliorer les politiques pour mieux tenir compte de la nature systémique de la VFS sur les campus, mais, pour ce faire, il faudra des données plus complètes et plus probantes, couvrant l'ensemble du pays.

«Nous n'avons jamais eu une suspension ou une expulsion pour des motifs autres que pédagogiques à l'université. Et sachant cela... il serait bon de pouvoir comparer avec la situation dans d'autres universités.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Intervention et soutien, Les gens qui font ce travail)

«Je pense que tout le monde demande à disposer de plus d'information.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer, Les gens qui font ce travail)

La conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes et politiques en matière de VFS requièrent des données pertinentes. On a demandé aux établissements de faire preuve d'une plus grande transparence quant à l'efficacité de leurs politiques sur la VFS, mais il est difficile d'évaluer avec précision si ces politiques remplissent leurs objectifs. Ils pourraient charger leur unité de recherche, d'évaluation ou de planification de travailler avec ceux et celles qui s'occupent des politiques et programmes de VFS pour choisir les méthodes de collecte et d'analyse les mieux adaptées pour ces données.

## 7. Établir une procédure d'élaboration et de révision des politiques

Il est important qu'un établissement se dote d'une stratégie de dialogue avec la communauté pour l'élaboration et l'évaluation périodique de sa politique sur la VFS et les politiques connexes.

- a) **CONSULTATION CONSTRUCTIVE** : Il faudrait avoir soin de prévoir une période significative de consultation en ligne et en personne, et inclure l'ensemble de la communauté. On veillera en particulier à ce que les personnes les plus touchées par la VFS sur le campus aient la chance de s'exprimer.
- b) **EXAMEN PÉRIODIQUE** : Certaines provinces obligent les établissements à revoir leur politique sur la VFS aux deux ou trois ans. La même norme devrait s'appliquer à l'échelle du pays.
- c) **RÉTROACTION MULTIMODALE** : Durant la procédure d'examen, la population étudiante, le personnel et le corps enseignant devraient pouvoir s'exprimer par différents moyens sur les politiques (p. ex. : sondage en ligne, séances de discussion pour les parties prenantes et plénières).

«Il faut consulter largement à l'intérieur et à l'extérieur du campus pour élaborer les politiques; même chose au moment de leur révision. Souvent, on ne s'assure pas d'une participation véritable des Autochtones membres de la communauté. Quand on projette des politiques de cette envergure, il faut définir au préalable les consultations à mener sur leur contenu et leur mise en œuvre. Par exemple, mon université n'a pas consulté le centre autochtone sur le campus quand elle a formulé sa politique sur les violences sexuelles — idem pour la diversité sexuelle et pour les personnes handicapées. Les politiques sont pleines de jargon indigeste pour plusieurs pans de la communauté. Il faut vraiment insister pour qu'il y ait consultation avec les personnes les plus touchées. Surtout en région. On ferait bien de garder ça en tête pour la suite.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Autochtones)

## 8. Harmoniser l'ensemble des politiques avec le plan général de lutte contre la violence fondée sur le sexe

Il faut porter attention aux chevauchements et recoupements de la politique en matière de VFS avec d'autres politiques et accords d'un établissement qui régissent la vie sur les campus et qui renferment souvent leurs propres protocoles. Les conventions collectives et le code de conduite des étudiantes et étudiants en sont des exemples.

«Bon nombre des plaintes qui sont déposées impliquent une personne appartenant à une unité de négociation. Quand une politique est conçue pour suivre un cours parallèle à une autre qui elle est régie par le droit du travail, alors tout se complique... il faut une meilleure communication entre ces systèmes.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Déclaration, enquête et décision)

Si la politique d'un établissement en matière de VFS en recoupe d'autres ou s'il y a des chevauchements entre ses diverses politiques, il faudrait les revoir pour y mentionner la VFS et les stratégies ou procédures couramment utilisées en cas d'incidents comportant de la violence genrée. Les politiques à revoir en priorité incluent : conflits d'intérêts, code de conduite de la population étudiante, droits de la personne et comportements à risque. On veillera à ce que les changements aux procédures enchâssées dans les conventions collectives et les protocoles de sécurité du campus fassent l'objet d'un accord avec les parties concernées.

«Ces politiques-là n'existent pas de façon indépendante, dans un vide total. Malheureusement, d'après mon expérience et celle de diverses sections locales, elles sont généralement formulées avec peu ou pas de consultation des syndicats, et il y a un refus de considérer qu'elles s'inscrivent dans le Code du travail.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Déclaration, enquête et décision)

Aux recoupements entre les diverses politiques d'un établissement s'ajoutent les recoupements avec les lois provinciales ou territoriales, par exemple la Loi sur la santé et la sécurité du travail. La direction des établissements devrait mener deux examens par année pour éviter les conflits et les doublons inutiles entre les politiques en ce qui a trait à la VFS.

«Je voudrais voir dans ce cas une exemption au délai standard de révision des politiques (deux ou trois ans), parce qu'on risque d'appliquer à des cas les nouvelles règles sans qu'on ait préalablement sensibilisé et éduqué au moyen des politiques et procédures pertinentes de l'institution sur les violences sexuelles ou genrées.»

(Observations recueillies en ligne au moyen du formulaire *À l'écoute pour apprendre*)

Les établissements devraient adopter un protocole pour éviter toute confusion et assurer l'harmonisation des politiques advenant l'adoption de nouvelles politiques susceptibles d'avoir une incidence sur celle qui a trait à la VFS. Cette précaution évitera aussi que leurs politiques d'emploi ou des politiques régissant la vie sur leurs campus n'entraînent un traitement discriminatoire des membres de leur personnel ou de leur corps enseignant victimes de VFS en milieu de travail.

«La politique de l'université sur les violences sexuelles n'a pas été revue à la lumière de celle sur la santé mentale, ce qui veut dire que la personne qui envisage de déclarer de la violence sexuelle ou genrée ignore probablement les interactions potentielles entre les deux. Fait à souligner, la politique proposée à la demande de l'université stipule que la politique s'applique en cas de problèmes médicaux ou personnels. Les deux situations concernent les personnes qui sont victimes de violence sexuelle ou genrée autant que celles qui la commettent ou en sont témoins.»

(Observations recueillies en ligne au moyen du formulaire *À l'écoute pour apprendre*)

## 9. Assurer l'équité de l'approche de prévention et d'intervention en la basant sur l'intersectionnalité

Tout cadre de lutte contre la VFS devrait reposer sur l'intersectionnalité afin de reconnaître la diversité des expériences vécues en matière de VFS. De fait, nos discussions, interventions, stratégies de prévention et services de soutien devraient être administrés de manière à répondre aux besoins de la communauté dans son ensemble, sans pour autant négliger les besoins pertinents de soutien et de services qui découlent du vécu individuel. Certaines personnes ou populations sont touchées de façon disproportionnée par la VFS. L'intersectionnalité reconnaît qu'une gamme de facteurs sociaux influent sur le vécu individuel, y compris la position qu'occupe une personne dans les structures du campus.

La notion d'intersectionnalité a été définie pour la première fois en 1989 par la professeure Kimberlé Crenshaw. Elle a transformé la manière dont on conçoit pouvoirs et privilèges, ainsi que leur effet sur l'identité sociale et le vécu des individus. Mme Crenshaw soutient que pour comprendre le genre, il faut considérer les liens entre les différentes facettes des identités. Outre le sexe, l'identité de genre et l'expression de cette identité, ces facettes peuvent inclure l'âge, la race, les origines ethniques, l'autochtonité, la langue, le statut socioéconomique, le fait de vivre ou non en situation de handicap, ainsi que l'orientation sexuelle.

«[...] une approche intersectionnelle à notre travail d'éducation. Nous sommes conscients que pour changer une culture, il faut regarder au-delà de la violence fondée sur le sexe, mais il faut quand même commencer là et voir les interactions avec les autres formes de violence.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer le personnel et le corps enseignant)

L'intersectionnalité reconnaît que la VFS et la guérison subséquente ne seront pas vécues de la même manière en fonction de la position qu'occupe une personne dans la société, parce que cette position influe sur son accès aux services, sur la crédibilité de sa parole, de même que la manière dont elle sera traitée à l'intérieur de la communauté. La position sociale influence les interactions avec différents systèmes — médical, juridique, éducatif. D'où l'importance de reconnaître qu'une approche monolithique ne permet pas de répondre adéquatement aux besoins de toutes et tous.

## 10. Financer à long terme les services et l'éducation en matière de violence fondée sur le sexe

La VFS sur les campus est un problème complexe, qui comporte de nombreuses dimensions. La mise en œuvre des mesures décrites dans ce document nécessitera un financement stable par les établissements eux-mêmes, ainsi que par les gouvernements et des institutions privées. L'élaboration de politiques autonomes, l'embauche et la formation de personnel pour s'occuper des mœurs et des enquêtes, l'amélioration du soutien aux personnes touchées par la VFS et l'éducation préventive vont toutes demander des ressources et du financement. Si les établissements attendent que la VFS survienne pour y consacrer de l'argent, ils perdront toute occasion de changer la culture et de prévenir des violences futures.

## 11. Doter chaque établissement d'un plan stratégique à long terme sur l'équité de genre

«L'analyse comparative entre les sexes PLUS (ACS+) sert à évaluer les répercussions potentielles des politiques, des programmes ou des initiatives sur diverses populations de femmes, d'hommes et de personnes allosexuelles. L'identité individuelle est déterminée par une multitude de facteurs en plus du sexe, par exemple la race, l'origine ethnique, la religion, l'âge ou le fait de vivre avec un handicap de nature physique ou intellectuelle. D'où l'ajout du mot plus, signifiant que l'analyse ne se limite pas au sexe (différences biologiques) ou au genre (la construction sociale du sexe), mais considère aussi les autres facteurs qui les recourent.»

(Condition féminine Canada, 2018)

Pour que les personnes les plus touchées par la VFS profitent vraiment des efforts déployés par un établissement, celui-ci aura besoin d'un plan stratégique à long terme qui focalisera et renforcera sa capacité à promouvoir l'égalité des genres par ses politiques et programmes, ainsi que par la budgétisation des services. On inclut ici dans le terme «égalité des genres» la sexualité, l'identité de genre et l'expression de cette identité. Avec un tel plan, un établissement peut promouvoir une compréhension du genre et de la diversité qui dépasse les différences biologiques et socioculturelles pour intégrer une gamme de facteurs d'identité croisés.

Il n'y a pas de panacée pour réaliser l'égalité des genres. Les stéréotypes sexuels sont enchâssés dans la société et ses structures. Pour remédier au problème dans son ensemble, les établissements doivent cibler ces structures, c'est-à-dire, entre autres : repenser les processus associés aux politiques et les résultats qui en sont attendus; de même qu'adopter ou revoir (pour les renforcer) des instruments ou pratiques comme l'analyse comparative entre les sexes PLUS (ACS+), la budgétisation sensible au genre, la collecte de données ventilées, l'équité et la transparence salariales, la gestion des ressources humaines, y compris le recrutement et le maintien en poste.

La budgétisation sensible au genre est un outil d'importance majeure. C'est une méthode financière qui permet de planifier et distribuer les ressources équitablement entre les genres en considérant les états financiers et les dépenses prévues à travers le prisme de l'ACS+. Elle favorise donc l'équité et l'inclusion dans les décisions budgétaires qui ont trait à la mise en œuvre des politiques ou à l'opérationnalisation de programmes, de services et d'initiatives. La budgétisation sensible au genre et l'ACS+ permettent d'évaluer l'effet que produisent les politiques, les programmes et les services pour les membres d'une communauté — hommes, femmes et personnes non binaires. Elles permettent d'éliminer le sexisme des décisions budgétaires, c'est-à-dire d'assurer que les investissements réalisés dans les politiques, les programmes et les services ne favorisent pas un genre au détriment d'un autre, mais soient planifiés, conçus et administrés d'une manière équitable pour toutes et tous dans la communauté.

Ces outils utilisés de concert améliorent les systèmes et procédures des institutions complexes, y compris les gouvernements et les grandes entreprises. Ils stimulent la réciprocité opérationnelle pour que soient atteints les objectifs communs et prévenir la création de vases clos. Le plan stratégique des établissements d'enseignement postsecondaire en matière d'équité entre les genres devrait garantir qu'on utilise systématiquement de tels outils pour évaluer les réaffectations d'une division ou d'un département à un autre. Une utilisation cohérente et bien coordonnée de tels outils dans l'ensemble des divisions et départements et dans chaque facette de la vie sur les campus favorisera une transformation durable de la culture au profit de l'inclusion et de la collaboration.



**PRATIQUE PROMETTEUSE :** Le gouvernement du Canada propose en ligne un cours d'introduction à l'ACS+ que toutes et tous peuvent suivre gratuitement pour apprendre les grands concepts de l'ACS+ et comment les appliquer. (Condition féminine Canada, 2018)

## 12. Créer des mécanismes de surveillance avec un ou plusieurs ordres de gouvernement (autochtone, provincial, territorial ou fédéral)

Dans nos séances *Écouter pour apprendre*, on a proposé la création de normes nationales sur le soutien et l'éducation préventive, ainsi que sur les procédures de déclaration, d'enquête et de décision des établissements d'enseignement postsecondaire en matière de VFS. Nous reconnaissons la difficulté d'uniformiser les pratiques vu les différences qui existent d'une province et d'un territoire à l'autre dans les lois applicables, notamment les lois sur la protection de la vie privée. De surcroît, il existe peu de recherches sur le sujet qui s'attardent au contexte particulier des établissements d'enseignement postsecondaire.

Nous avons formulé le cadre que voici afin d'orienter les travaux et recherches à mener au cours des quatre à cinq prochaines années. Ces recherches et travaux pourront plus tard déboucher sur des normes. Cela dit, on devrait prévoir dans toute politique ou procédure des moyens de contrôler son efficacité, afin de pouvoir la modifier si elle perpétue ou aggrave le problème plutôt que de le résoudre. Des groupes étudiants, dont Étudiant.e.s pour une culture du consentement (aussi connu sous le sigle SFCC) et l'Alliance des étudiants du premier cycle de l'Ontario, ont d'ailleurs formulé des inquiétudes devant l'absence de mécanisme de surveillance. Nous jugeons toutefois important que les établissements se dotent de leurs propres mécanismes de surveillance en matière de violences sexuelles et de VFS. De tels mécanismes aideraient à remédier à certaines des lacunes que nous avons relevées dans les procédures de déclaration, d'enquête et de décision, et contribueraient à améliorer les pratiques.

«Pourrait-on intégrer au cadre une sorte d'enquête sur les besoins ou d'ensemble de données provinciales à publier? Le financement serait lié aux résultats. Ils devraient avoir lieu tous les deux ans.»

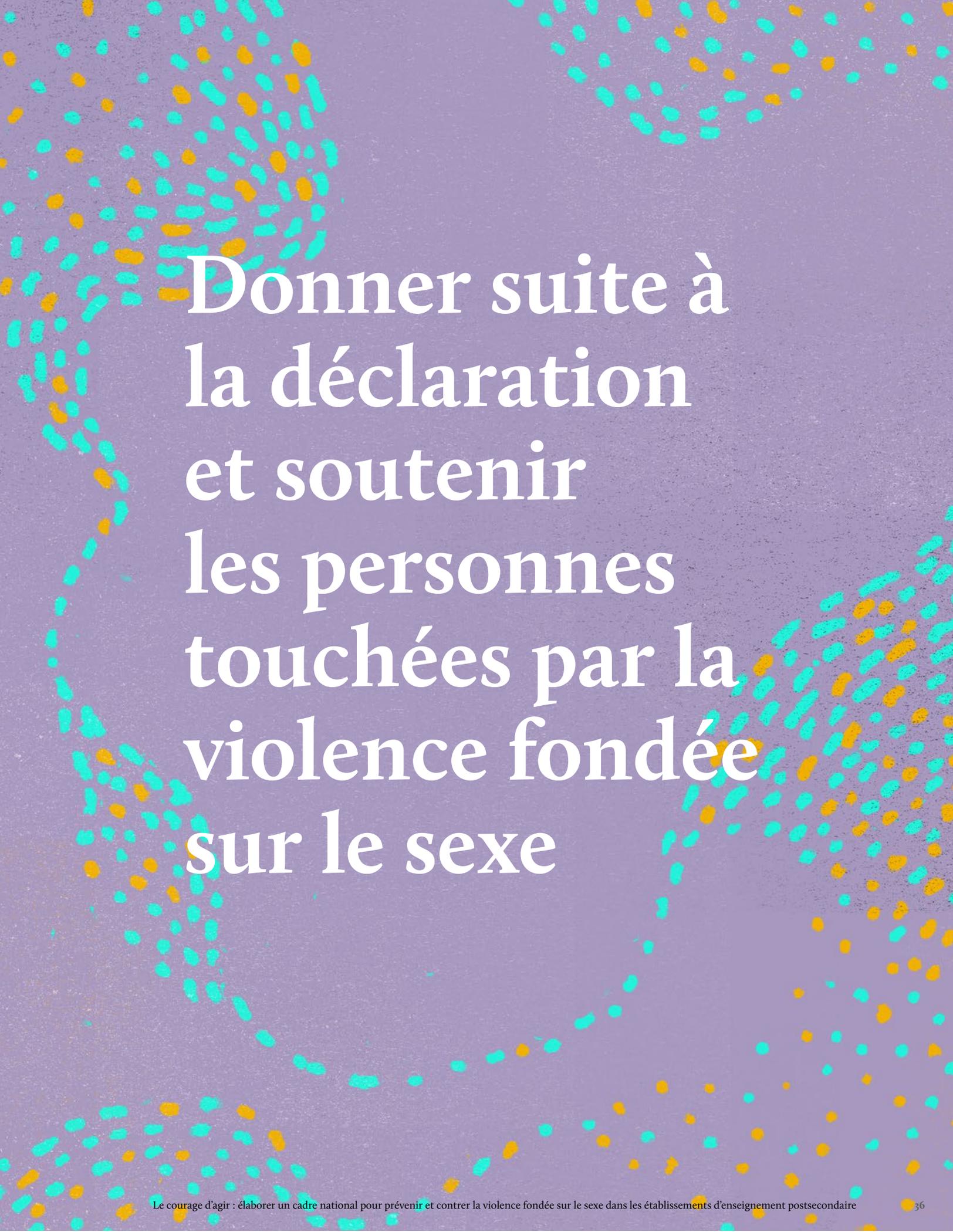
(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Intervention et soutien, Les gens qui font ce travail)

### Deux suggestions sont ressorties des séances *Écouter pour apprendre* :

- a) L'État (gouvernement fédéral, provinces et territoires) pourrait aider à garantir que les établissements d'enseignement postsecondaire adoptent des politiques efficaces, appuyées de protocoles, de plan d'éducation et de services de soutien en cas de VFS.
- b) On pourrait établir un cadre qui permettrait aux gouvernements de surveiller et évaluer adéquatement l'élaboration et la mise en œuvre de politiques sur la VFS.



**PRATIQUE PROMETTEUSE** : L'Alliance des étudiants du premier cycle de l'Ontario a publié en anglais un document d'orientation sur les violences sexuelles intitulé *Sexual violence prevention and response* (2016) où elle énumère les dispositions juridiques et réglementaires que le gouvernement de la province devrait adopter pour obliger les établissements d'enseignement postsecondaire à répondre des politiques qu'ils ont adoptés pour lutter contre ces violences sur leurs campus.



# Donner suite à la déclaration et soutenir les personnes touchées par la violence fondée sur le sexe

# Donner suite à la déclaration et soutenir les personnes touchées par la violence fondée sur le sexe :

## AIDE-MÉMOIRE

### PRINCIPES DIRECTEURS

- Prise en compte des traumatismes
- Réponse au stress vicariant
- Positivisme
- Dignité
- Accessibilité
- Consentement éclairé
- Les personnes survivantes d'abord
- Transparence
- Continuité du soutien
- Effet transformateur
- Responsabilité
- Nulle personne laissée pour compte

### MESURES ADOPTÉES PAR LES ÉTABLISSEMENTS SUIVANT LA DÉCLARATION DE VIOLENCES SEXUELLES — LES ASPECTS À CONSIDÉRER :

- Créer une équipe d'intervention coordonnée
- Tenir toutes les portes ouvertes
- Promouvoir les droits des personnes touchées par la violence fondée sur le sexe
- Comprendre les limites de la confidentialité
- Tenir compte des traumatismes sur le campus
- Clarifier le rôle des services de sécurité et de la police
- Lancer des alertes de campus
- Travailler avec les médias et les relationnistes des établissements

# Donner suite à la déclaration et soutenir les personnes touchées par la violence fondée sur le sexe :

## AIDE-MÉMOIRE

### SOUTIEN AUX PERSONNES TOUCHÉES PAR LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE :

- Améliorer l'accès aux services
- Assurer l'accessibilité des services
- Définir clairement la portée de la politique
- Assurer un large accès aux mesures d'adaptation en milieu de travail
- Offrir une gamme de mesures d'adaptation, y compris des arrangements scolaires
- Créer un bureau central du soutien
- Profiter de l'expérience et du savoir-faire qui existent déjà sur les campus
- Financer les centres, le travail d'organisation et les programmes d'entraide d'initiative étudiante
- Collaborer avec des partenaires externes
- Soutenir les personnes mises en cause
- Soutenir les personnes qui ont causé un préjudice

---

## Introduction

Vu la faible proportion d'incidents de violence fondée sur le sexe (VFS) officiellement rapportée, le travail des établissements d'enseignement postsecondaire se concentre autour de deux éléments fondamentaux, à savoir : les suites données à la déclaration et le soutien aux personnes survivantes. Nous savons que la population étudiante signale rarement aux autorités — à la direction de l'établissement ou à la police — les actes de VFS subis. Nous savons aussi que les membres du personnel, du corps enseignant et de la population étudiante ont souvent déjà tout un bagage de traumatismes à leur arrivée sur un campus. Tous les établissements ont le devoir d'offrir un cadre de travail et d'apprentissage accueillant, qui tient compte des traumatismes et qui est en mesure d'intervenir avec compassion.

---

Le présent chapitre aborde deux aspects distincts qui contribuent à prévenir et contrer la VFS : a) les suites données à la VFS, c'est-à-dire la volonté du campus dans son ensemble d'agir quand une personne déclare un incident de VFS; et b)

le soutien aux personnes ayant survécu à de la VFS, c'est-à-dire les services, les arrangements ou mesures d'accommodement et les programmes particuliers à leur intention.

# Principes directeurs

## PRISE EN COMPTE DES TRAUMATISMES

Politiques, programmes et protocoles sont adaptés en fonction de l'effet des traumatismes (intergénérationnels, historiques, complexes, aigus, chroniques, collectifs) sur le campus.

## RÉPONSE AU STRESS VICARIANT

Le personnel qui offre du soutien bénéficie de programmes favorisant le bien-être au travail.

## POSITIVISME

Les services de soutien contribuent à renforcer la capacité des individus à changer, grandir, guérir. Demander de l'aide est difficile; conséquemment, les établissements tâchent d'éliminer les obstacles pour que les personnes reçoivent les services et l'aide dont elles ont besoin pour guérir et réussir sur le campus.

## DIGNITÉ

Les suites données affirment la dignité des personnes — tant la partie plaignante que la partie mise en cause (on reconnaît qu'un même individu peut subir de la violence et perpétuer la violence).

## ACCESSIBILITÉ

Protocoles, procédures, espaces, etc. sont accessibles à toutes et tous, y compris les personnes en situation de handicap (visuel, auditif, intellectuel ou autre, dont les troubles d'apprentissage et la maladie mentale). Les mesures d'accessibilité incluent, p. ex. : auxiliaires, interprétation en LSQ, transcription en braille, représentation auditive ou visuelle. La politique sur la VFS est harmonisée avec les politiques sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation.

## CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ

Les personnes touchées par la VFS sont consultées et informées des options disponibles afin de pouvoir prendre des décisions éclairées concernant leur guérison et leur accès à la justice.

## LES PERSONNES SURVIVANTES D'ABORD

Facteur à prioriser avant tous les autres dans les protocoles : laisser la personne ayant survécu à la VFS choisir, réaffirmer son droit à disposer d'elle-même.

## TRANSPARENCE

Les membres de la communauté ont facilement accès aux ressources, politiques et protocoles — en ligne comme en personne.

## CONTINUITÉ DU SOUTIEN

Le consentement éclairé suppose aussi des communications continues entre les bureaux et quiconque offre un soutien à des personnes touchées par la VFS sur le campus; tous les intervenants et intervenantes connaissent les systèmes de soutien en place.

## EFFET TRANSFORMATEUR

La politique et les protocoles reconnaissent que les autrices et auteurs de VFS peuvent aussi avoir vécu des traumatismes ou de la violence, et ont aussi le droit de guérir.

## RESPONSABILITÉ

La politique et les protocoles comportent des mécanismes de responsabilisation (p. ex., examen ou évaluation) afin de garantir qu'ils répondent bien aux besoins des personnes touchées par la VFS.

## NULLE PERSONNE LAISSÉE POUR COMPTE

Politiques, protocoles, programmes et mesures de soutien tiennent compte des intersectionnalités. La position qu'occupe une personne dans la société influe sur son expérience à plusieurs niveaux (accès au soutien, crédibilité et manière dont la traitent différentes institutions — réseau de la santé, système juridique, système d'enseignement, etc.)

# Mesures adoptées par les établissements suivant la déclaration de violences sexuelles

## 1. Créer une équipe d'intervention coordonnée

Dès qu'un incident de VFS est porté à l'attention du public (médias sociaux, reportage ou autre) ou que l'établissement détermine qu'il y a un risque pour la communauté, les principaux intervenants et intervenantes vont préparer une intervention coordonnée. En se montrant proactifs, ils éviteront les lacunes et duplications dans les services, tout en simplifiant leur obtention.

---

### POLITIQUES :

Les établissements devraient inclure dans leur politique sur la VFS une disposition établissant une équipe d'intervention coordonnée. Voici trois exemples existants :

- À l'Université de l'Alberta, une des recommandations formulées à l'issue de l'examen de la réponse aux agressions sexuelles était justement d'inclure dans la politique de l'université le mandat de l'équipe de réponse aux agressions et inconduites à caractère sexuel. Ceci assure l'équipe du soutien de l'établissement; autrement dit, son travail n'est plus subordonné au bon vouloir des personnes concernées.

- À l'Université du Nouveau-Brunswick, l'équipe d'intervention coordonnée est mentionnée dans la politique sur les agressions sexuelles. L'équipe est présidée par la défenseuse des victimes d'agression à caractère sexuel du campus. La vice-présidence des services à la population étudiante fait partie de cette équipe, de même que des représentantes ou représentants de fonctions clés, à savoir : sécurité, résidences, centre d'accessibilité et santé étudiante, droits de la personne et défense des intérêts étudiants. La défenseuse convoque l'équipe et invite les parties pertinentes à la discrétion de la personne survivante.
- La politique et les procédures de l'Université Saint Mary's font aussi mention d'une équipe d'intervention coordonnée :

«L'équipe d'intervention en cas de violences sexuelles se réunit à la suite d'un incident de violence sexuelle pour coordonner l'intervention. L'équipe comprend normalement ces membres, ou une personne désignée pour les représenter : directrice principale ou directeur principal, Services et affaires étudiantes (coprésidence de l'équipe); infirmière-enseignante ou infirmier-enseignant gestionnaire (responsable des cas de violence sexuelle); directrice principale ou directeur principal, Ressources humaines (coprésidence de l'équipe); conseillère ou conseiller, Résolution de conflits; responsable de la santé et de la sécurité au travail; responsable de la sécurité; directrice ou directeur, Services de logement et de conférence; directrice adjointe ou directeur adjoint, Services et affaires étudiantes.»

(traduction)

## PRATIQUES :

En plus de s'occuper des cas immédiats, les équipes d'intervention coordonnée peuvent également participer à la révision des procédures et protocoles. Elles peuvent inclure une représentation de divers services, notamment : bureau des violences sexuelles ou de la VFS, services de soutien, mœurs/conduite, droits de la personne, sécurité, centre de soutien administré par la population étudiante. La présidence pourrait être fixe ou rotative, selon la nature du cas. Durant nos séances *Écouter pour apprendre*, le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire nous a signalé plusieurs méthodes utilisées par ces équipes pour assurer une intervention rapide et cohérente :

«La politique a été utile, parce que j'ai pu convoquer des équipes d'intervention avec le consentement de la survivante pour lui offrir un soutien coordonné. Quand des unités ne connaissent pas leurs obligations en vertu de la politique, il peut y avoir de la résistance : les gens ne comprennent pas pourquoi on leur demande de faire telle chose, d'accorder une attention particulière à telle personne ou tel cas. Il est possible qu'ils ne connaissent pas leur rôle.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer, Les gens qui font ce travail)

L'existence d'un protocole qui détaille les responsabilités des différents membres de l'équipe d'intervention assure que tous les systèmes pertinents s'emboîtent bien au moment de donner suite à une déclaration ou à une plainte. Chacun, chacune comprend ses responsabilités (par exemple qui doit enquêter sur le campus, les ressources humaines, la sécurité ou la police?). Le protocole devrait notamment :

- **STIPULER** en quelles circonstances on convoquera l'équipe — par exemple, certaines ont des réunions de coordination toutes les deux semaines pour discuter des tendances et des cas, tandis que d'autres se réunissent uniquement lorsque c'est nécessaire pour remédier à un enjeu de sécurité potentiel dans la communauté.
- **DÉFINIR** les responsabilités précises des départements et bureaux de l'établissement pour qu'on puisse répondre aux besoins sans dupliquer les services.
- **DÉSIGNER** la personne devant présider l'équipe, sachant que les campus n'ont pas tous un bureau ou une personne responsable de la VFS.
- **DÉFINIR** les responsabilités de l'équipe pour éviter les dédoublements ou les failles dans les services offerts et les rôles joués.
- **ÉTABLIR** des lignes directrices pour la communication de l'information, y compris un formulaire de consentement à la communication afin de permettre l'échange de renseignements entre les services internes et externes (par exemple, pour une personne qui vient de subir de la VFS, ces services pourraient inclure des soins médicaux, des services de soutien en cas de crise, la sécurité, la police, de même que du soutien psychologique à court ou long terme).



### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : RISQUE POUR LA COMMUNAUTÉ.

À l'heure actuelle, il n'existe pas de méthode normalisée pour évaluer si un incident présente ou non un risque pour la communauté. Les établissements se fondent donc sur les évaluations générales, souvent sans expérience ou expertise quant aux particularités de la VFS. Il faudrait notamment examiner comment les établissements concilient la déclaration avec le respect de la vie privée des personnes lésées. Face à la pression croissante exercée par des sources internes et externes pour que les autrices ou auteurs de ces actes soient tenus responsables et pour assurer la sécurité des campus, les établissements devront trouver des moyens de mieux répondre aux besoins de la communauté sans négliger les besoins des personnes lésées.



### DIFFICULTÉ : COLLABORER

L'équipe d'intervention coordonnée doit pouvoir compter sur le savoir-faire du personnel embauché pour s'occuper de VFS et l'inclure immédiatement quand des enjeux surviennent sur le campus. Ce personnel a été choisi pour ses connaissances et son expérience en matière de VFS. Néanmoins, plusieurs fois durant les séances *Écouter pour apprendre*, on a mentionné que les établissements tardaient à les inclure dans les équipes d'intervention coordonnée :

«Nous avons mis sur pied une équipe d'intervention en cas de violences sexuelles et, selon la procédure établie, toute déclaration doit m'être relayée. Je coordonne tout ce qui touche aux violences sexuelles et c'est moi qui suis censée convoquer l'équipe, mais je rencontre toujours le même obstacle : soit on m'appelle trop tard, m'informant après coup qu'une enquête a été ouverte, soit on ne me donne pas le pouvoir de prendre les décisions ou les mesures appropriées selon moi, qui font passer la personne survivante en premier. Je me demande si d'autres sont aux prises avec le même problème dans leur travail. Est-ce qu'il y en a qui, malgré les stipulations dans la politique de leur établissement concernant la coordination des interventions, n'ont en réalité jamais reçu le pouvoir de faire cet aspect-là du travail?»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* - Les gens qui font ce travail)

## 2. Tenir toutes les portes ouvertes

«Peu importe qui tu es sur le campus, tu devrais savoir c'est quoi la procédure en cas de violence fondée sur le sexe, comme quoi faire s'il y a une déclaration, si une personne signale qu'elle a subi de la violence. Tout le monde devrait au moins savoir comment naviguer à travers les étapes initiales dans une situation du genre.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Personnes noires, autochtones ou de couleur)

Toutes sortes de raisons peuvent amener les gens à choisir de ne pas déclarer la VFS, y compris : des sentiments de honte, de culpabilité ou d'embarras, la peur qu'on rejette sur eux la faute s'ils avaient bu, l'isolement, la stigmatisation ou un désir de cacher l'incident aux personnes qui leur sont chères. Certains peuvent être préoccupés par la protection de leur vie privée; d'autres, craindre qu'on ne les croit pas. Les personnes touchées par la VFS vont souvent préférer se confier à une amie, un membre de leur famille, une colocataire ou un partenaire intime plutôt que de signaler l'incident à la police ou d'en parler avec un ou une professionnelle. Une variété de raisons peuvent expliquer leur choix. Par conséquent, sur un campus, tout le monde devrait savoir comment donner suite aux déclarations de pairs ou collègues. Accueillies de la bonne façon, ces déclarations ont de meilleures chances de conduire à une issue positive pour la personne touchée; tandis qu'une mauvaise réception risque de tuer dans l'œuf toute tentative de la personne survivante pour demander d'autre aide.

«Une victime [ou survivante] va se sentir probablement plus à l'aise de parler à une personne qu'elle connaît, en qui elle a confiance, plutôt que de s'adresser à la ressource institutionnelle »

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Région du Québec)

L'établissement qui a pour politique et pratique de tenir toutes les portes ouvertes permet aux membres de sa communauté de comprendre pleinement leur rôle quand une personne leur signale avoir été touchée par la VFS. Il crée un cadre d'écoute et d'action, lequel se traduit par une exposition réduite aux traumatismes. Tenir toutes les portes ouvertes, c'est aussi reconnaître que les personnes marginalisées pourraient se sentir plus à l'aise de déclarer la VFS à quelqu'un du même groupe (à l'association des étudiantes et étudiants de race noire, au centre étudiant pour la diversité sexuelle et de genre, etc.).

Cette approche s'inspire des meilleures pratiques décrites dans la Charte de l'Okanagan, qui propose un cadre d'action pour l'enseignement supérieur, plus particulièrement de l'article 1.2 du cadre d'action, qui vise la création de campus propices à la santé et au mieux-être.

«Améliorer le cadre de vie du campus à titre de laboratoire vivant, rechercher les occasions d'étudier et promouvoir la santé et le mieux-être, ainsi que la durabilité et la résilience dans l'environnement bâti, naturel, social, économique, culturel, scolaire, organisationnel et pédagogique.»

(Traduction, Charte de l'Okanagan, p. 7.)

---

## POLITIQUES :

Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient inclure dans leur politique sur la VFS une clause qui explique les responsabilités des membres de la communauté en cas de déclaration, quelle que soit la personne qui déclare la VFS. Cette clause devrait clairement indiquer les droits et obligations du personnel. Plusieurs établissements stipulent que les membres de la communauté ont, toutes et tous, une responsabilité quand on les informe d'un incident de VFS.

«Si une personne vous signale un acte de violence sexuelle, vous avez l'obligation de lui mentionner la présente politique. Vous devez aussi l'informer qu'elle peut demander du soutien et des services auprès du centre d'aide et de lutte contre les agressions sexuelles, rattaché aux Services d'équité. Ce centre est la source d'information sur l'aide et les services offerts sur le campus.»

(Extrait traduit de la politique sur les violences sexuelles de l'Université Carleton)

«Si une personne qui fréquente l'université ou y travaille vous signale avoir été l'objet de violence sexuelle, vous devez l'aiguiller vers le Centre.»

(Extrait traduit de la politique sur les violences sexuelles de l'Université de Toronto)

«En vertu de la présente, une déclaration d'agression sexuelle ou de violence sexuelle peut venir de toute personne qui fréquente le collège ou y travaille. Le pouvoir de décision réside toujours chez elle, la personne survivante; c'est à elle de choisir si elle va déclarer ou non l'incident au collège et comment procéder.»

(Extrait traduit de la politique sur les violences sexuelles du Collège Fleming)

Dans ces exemples, les membres de la communauté ont, toutes et tous, la responsabilité de mettre la personne ayant vécu une agression ou une violence à caractère sexuel en contact avec des ressources et de lui signaler la politique adoptée pour répondre à ses besoins. Fait à souligner, aucune ne l'oblige à déclarer la violence à l'établissement ou à la police si elle ne le souhaite pas.

---

## PRATIQUES :

Idéalement, nous aimerions voir l'adoption de pratiques normalisées dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada, des pratiques qui tiennent compte des traumatismes, sont respectueuses des spécificités culturelles et assurent l'accessibilité.

«Quand les Autochtones ont embrassé le mouvement #MoiAussi, l'automne dernier, nous avons alors pris conscience de la loi du silence qui régnait. Pour que les Autochtones parlent de leur vécu, il faut créer un climat de confiance. Quand nous aurons réussi à établir un tel climat, les étudiantes et étudiants commenceront à sentir que les voies de communication sont ouvertes. Ça peut se produire entre des personnes de l'administration et des membres de la population étudiante. Il y a encore beaucoup de honte qui entoure les expériences de violence. Briser le silence est primordial.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* - Autochtones)

«Il faut que les établissements comprennent que la personne qui vient d'être agressée est en état de surexcitation, ce qui veut dire qu'elle pourrait ne pas entendre ses choix la première fois qu'on les lui présente. Il est tout à fait acceptable de répéter les choix et de rappeler plus tard aux gens les possibilités qui leur sont offertes.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* - Organismes de lutte contre la VFS)

Pour les établissements d'enseignement postsecondaire, tenir toutes les portes ouvertes voudrait dire se doter d'un plan d'action global, c'est-à-dire d'établir dans leur politique et leurs pratiques une norme pour le traitement des déclarations. Des campagnes éducatives, des plans de cours, des sites Web et des programmes devraient appuyer cette norme. L'objectif : faire en sorte que chaque individu sur le campus sache quoi faire advenant qu'on lui fasse part d'un incident de VFS. En fait d'éducation, de réponse et de dialogue, la norme pour le personnel serait une réponse bienveillante en tant que dimension d'un service d'importance à la communauté. Par réponse bienveillante, on entend, par exemple :

- **ÉCOUTER** sans juger;
- **AFFIRMER** que la VFS n'est pas la faute de la personne l'ayant subie;
- **EXPLIQUER** clairement les rôles, les responsabilités et les limites de la confidentialité;
- **AIGILLER** la personne vers les services disponibles sur le campus et hors campus, ce qui peut inclure les services médicaux d'urgence;
- **RESPECTER** le droit de la personne à choisir les services qu'elle juge les plus appropriés pour elle-même et à décider si elle veut signaler l'incident aux autorités (police, sécurité ou direction de l'établissement, organe professionnel)
- **RECONNAÎTRE** la primauté des souhaits de la personne, à qui il revient de décider quand communiquer et la quantité de détails à communiquer relativement à son expérience.



#### **DIFFICULTÉ : PRENDRE SOIN DE SOI-MÊME ET DE LA COMMUNAUTÉ.**

Les personnes qui ont pour rôle de donner suite aux déclarations peuvent voir leur bien-être émotionnel atteint (épuisement professionnel, stress par personne interposée, détresse psychologique, etc.). Dans une approche holistique de la VFS, les établissements devraient reconnaître cette réalité et leur assurer un soutien approprié, qui pourrait inclure, par exemple : des rencontres régulières, une supervision clinique (distincte des évaluations du rendement), des congés pour santé mentale et un suivi périodique par le personnel du bureau de lutte contre la VFS. Il faudrait aussi veiller à définir clairement leurs responsabilités, y compris les limites de la confidentialité.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Au Collège Red River, quelle que soit la porte, c'est toujours la bonne (No Wrong Door). Cette approche est un bel exemple de prise en compte des traumatismes dans la gestion des déclarations.

«Au collège, quand il s'agit de recevoir une plainte ou une déclaration et de soutenir les personnes qui ont été touchées par la violence, le harcèlement ou la discrimination à caractère sexuel, toutes les portes sont bonnes. Nous vous encourageons à parler de votre expérience avec une personne qui vous inspire confiance et vous met à l'aise, qu'il s'agisse d'une ou un membre du corps enseignant, du personnel ou de la population étudiante, d'une conseillère, d'un conseiller ou d'une autre personne capable de vous aider à obtenir le soutien dont vous avez besoin.»

(Extrait traduit de la politique No Wrong Door du Collège Red River, consultée en juin 2019 à l'adresse : <https://www.rrc.ca/nowrongdoor/>)



#### PRATIQUES PROMETTEUSES : CAMPAGNES ET PROGRAMMES D'ÉDUCATION SUR LA DÉCLARATION.

- Campagne « **I Believe You** » [Je te crois], de l'association albertaine des services d'aide et de lutte en matière d'agression sexuelle, <https://www.ibelieveyou.info/>
- La formation « **Responding to Disclosures of Sexual Violence** » [Donner suite à la déclaration] du Centre de recherche sur la violence faite aux femmes, Université Western, [http://www.learningtoendabuse.ca/online-training/resp\\_disclosures/](http://www.learningtoendabuse.ca/online-training/resp_disclosures/)
- **Modèle BRAVE** mis au point par Farrah Khan et utilisé par le bureau d'éducation et de soutien en matière de violence sexuelle de l'Université Ryerson, <https://www.ryerson.ca/sexual-violence/give-support/>
- Le programme Voisin-es, ami-es et familles, <http://voisinsamisetfamilles.ca/>
- Les vidéos de la trousse « **Survivor Toolkit** » [Trousse pour les survivantes et survivants], [www.Survivortoolkit.ca](http://www.Survivortoolkit.ca)

### 3. Promouvoir les droits des personnes touchées par la violence fondée sur le sexe

Dans leur politique sur la VFS, les établissements d'enseignement postsecondaire devraient veiller à bien définir les droits des personnes qui ont vécu de telles violences. Pour les membres de la communauté qui envisagent de faire une déclaration comme pour celles et ceux qui vont la recueillir, ces définitions sont la base d'un consentement éclairé. Le personnel et le corps enseignant doivent comprendre leurs droits et obligations à cet égard, puisque leurs membres sont, toutes et tous, susceptibles de recevoir des déclarations. La transparence de la politique assure que la personne qui a été touchée par la VFS pourra choisir en pleine connaissance de cause comment vont se dérouler les choses. Les droits définis dans la politique peuvent inclure :

- Le droit pour une personne de divulguer son expérience et de demander de l'aide sans qu'on l'oblige à porter plainte ou à faire une déclaration formelle;
- Le droit au respect, à la dignité et à la compassion;
- Le droit à de l'information sur les ressources et services, sur le campus et hors campus, qui reposent sur la prise en compte des traumatismes;
- Le droit de choisir les services lui convenant, y compris le choix de ne recourir à aucun service;
- Le droit de déclarer à l'autorité de son choix — campus, police ou organe professionnel;
- Le droit à un soutien médical qui tient compte des traumatismes, de même qu'à un plan de sécurité conçu par un ou une professionnelle;
- Le droit de recevoir toute l'information et le soutien utiles à chaque étape, ainsi que de refuser la participation à l'enquête que l'établissement pourrait décider de mener;

- Le droit de participer à la vie du campus, indépendamment des répercussions matérielles, y compris les conséquences financières de la VFS (par exemple, programmes de bourses pour compenser les coûts encourus par les personnes qui ont été touchées par la VFS);
- Le droit de déterminer quoi et quand déclarer, y compris la quantité de détails fournis;
- Le droit de déclarer l'incident à la police, au service de sécurité de l'établissement ou aux services d'urgence;
- Le droit de recevoir de l'information et du soutien dans les cas où l'établissement serait obligé de prendre des mesures sans son consentement en raison des risques pour la sécurité de la communauté;
- Le droit à des arrangements ou des mesures d'adaptation dans son travail pour mieux composer avec les retombées de la VFS;
- Le droit à des arrangements ou mesures d'adaptation sécuritaires dans ses options de logement, y compris de changer de résidence;
- Le droit à des arrangements ou à des mesures d'adaptation pédagogiques pour composer avec les retombées de la VFS.

Les établissements d'enseignement postsecondaire ont beaucoup d'options pour informer la communauté de ses droits et responsabilités en cas de VFS. Comme pour l'éducation préventive, l'éducation sur le soutien et les ressources pourra passer par différents canaux : en présence, en ligne et par écrit.

## 4. Comprendre les limites de la confidentialité

Le manque de connaissances et de lignes directrices en matière de confidentialité a souvent été mentionné durant les séances *Écouter pour apprendre*. Sur les campus, on rencontre souvent des interprétations contradictoires des politiques et des lois provinciales quant à la différence entre une déclaration formelle et informelle, ont indiqué des travailleuses et travailleurs de première ligne, ce qui limite la confidentialité. Peu d'établissements définissent la confidentialité dans leur politique. Pour les personnes qui fréquentent leurs campus, il est donc difficile de juger s'il y a lieu de communiquer les détails relatifs à un incident de VFS, quand et comment le faire.

«Les étudiantes et étudiants de l'étranger ont souvent l'impression que la loi sur l'immigration supplante tout et que le processus d'obtention de la résidence permanente pourrait invalider les clauses de confidentialité. Idéalement, les politiques devraient préciser si la loi sur l'immigration s'appliquerait ou non, pour que ce soit clair pour la population étudiante qui vient de l'étranger. Ça éliminerait une source majeure de stigmatisation. Il manque aussi dans le préambule quelque chose au sujet de la sécurisation culturelle et du soutien pour la personne survivante ou mise en cause.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – Étudiantes et étudiants de l'étranger)

## POLITIQUES :

«La confidentialité est particulièrement importante pour toute personne qui dévoile un incident de violence sexuelle. Toutes les personnes impliquées dans un incident — partie plaignante, partie mise en cause et témoins — ont droit à la confidentialité, et le collègue sauvegarde rigoureusement la confidentialité de leur identité. Pour ce faire, le collègue limite l'accès à l'information pertinente, c'est-à-dire que seules les personnes qui ont un besoin de savoir pourront la consulter. Le collègue veille aussi à la sauvegarde de la confidentialité en offrant régulièrement de la formation aux personnes qui sont souvent appelées à jouer un rôle dans l'administration des plaintes ou signalements. Nous traitons avec compassion quiconque déclare un cas de violence sexuelle, car nous reconnaissons que cette personne est la mieux placée pour déterminer ce qui sert son intérêt supérieur.»

(Extrait traduit de la politique sur les violences sexuelles du Collège Fleming)

Pour offrir un cadre concret de traitement des déclarations, toute politique sur la VFS devrait définir clairement la confidentialité et ses limites.

Dans certaines situations, il pourra en effet être nécessaire de fixer des limites ou de prévoir des exceptions à la sauvegarde de la confidentialité en cas de plainte, mais il sera alors important de le préciser dans la politique. Ces exceptions pourraient inclure les situations suivantes :

- un individu présente un danger imminent pour lui-même;
- un individu présente un danger imminent pour d'autres;
- il y a une menace imminente à la sécurité de l'université ou de la collectivité;
- l'individu en cause appartient à un ordre professionnel (par exemple, travailleuse ou travailleur social);
- la divulgation est rendue obligatoire par une loi, telle que la *Loi sur la protection de la jeunesse*, qui oblige à déclarer la violence perpétrée envers des personnes mineures;
- l'information est visée par une ordonnance d'un tribunal;
- l'information est visée par une loi sur le travail ou les droits de la personne;
- il y a un risque de violence en milieu de travail, parce qu'un individu a déjà été violent par le passé et :
  - la travailleuse ou le travailleur risque de le rencontrer dans le cadre de son travail;
  - la violence en milieu de travail pourrait entraîner des blessures corporelles pour la travailleuse ou le travailleur;
- des preuves du ou des incidents déclarés sont déjà largement connues du public (par exemple, il en existe une vidéo qui a été publiée dans les médias sociaux).

Si un établissement est forcé d'agir sans le consentement de la personne lésée, il est impératif d'indiquer dans la politique que celle-ci sera pleinement informée et soutenue à chaque étape et aura le droit de participer à l'enquête, le cas échéant.

---

## PRATIQUES :

Des pratiques et protocoles peuvent être mis en place afin d'aider à la sauvegarde de la confidentialité, de même qu'afin de promouvoir une meilleure compréhension de ses limites.

**RISQUE POUR LA COMMUNAUTÉ :** Si un établissement indique dans sa politique que la confidentialité ne sera pas protégée en cas de risque pour la communauté, il doit prévoir une méthode d'évaluation du risque. Comme nous l'avons indiqué précédemment, il n'y a pas de méthode normalisée à l'heure actuelle pour prévenir la VFS future et gérer les préjudices. Nous espérons voir émerger des pratiques prometteuses afin de consolider la manière dont les établissements évaluent le risque pour la communauté et les préjudices.

**ENTENTES D'UTILISATION DES SERVICES :** Les limites de la confidentialité devraient être clairement indiquées dans toute entente relative à la prestation de services aux personnes touchées par la VFS, dans toute formation sur la VFS et dans les sites Web. Le personnel et le corps enseignant devraient s'assurer de comprendre les limites de la confidentialité et systématiquement consulter la direction en cas de doute.

**TENUE DE DOSSIERS :** Il est important d'avoir un protocole relativement à la tenue des dossiers de VFS afin de garantir le respect des lois provinciales ou territoriales sur la protection de la vie privée. Le protocole devrait préciser qui, au sein de l'établissement, peut consulter les dossiers et comment ceux-ci sont conservés. Il devrait également préciser quand, comment et pourquoi l'information relative à la VFS peut être transmise à l'intérieur de l'établissement, et préciser la différence entre les dossiers des services de soutien et ceux d'une intervenante ou d'un intervenant en VFS. Par le passé, des bureaux offrant des services de soutien ont refusé des cas de VFS de peur qu'un tribunal ne les oblige à produire leurs notes. Une formation sur la prise de notes et la gestion de cas permettrait de résoudre ce problème.

Les pratiques prometteuses évoquées au cours des séances *Écouter pour apprendre* incluaient : élaborer un protocole de communication de sorte que l'étudiante ou l'étudiant qui change de campus après avoir été lésé n'ait pas à répéter son histoire.

**RECONNAISSANCE DES BESOINS DE LA COMMUNAUTÉ :** Il faut reconnaître que la confidentialité et la déclaration posent des défis particuliers sur les petits campus et dans les petites collectivités. Une population restreinte signifie que l'anonymat est plus difficile à préserver, puisque les réseaux sont tissés serrés. Les participantes et participants à nos séances *Écouter pour apprendre* venant de petits campus ou de campus situés en région rurale ou éloignée ont systématiquement soulevé cet enjeu.

«[...] dans une université de 4000 personnes, c'est peut-être facile à traiter, mais dans un CÉGEP de 200 [personnes], où tout le monde se connaît, c'est beaucoup plus complexe» de maintenir la confidentialité.

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Québec)

«Dans les collectivités rurales ou éloignées, ce sont les sages et les familles, à un niveau très intime, qui décident comment les cas doivent être traités en fait de restriction des privilèges de la partie mise en cause, etc. Il est important de respecter les communautés et la nation qui est la leur, puisque les façons de faire peuvent être différentes en matière de violence fondée sur le sexe. C'est une chose d'appliquer les politiques à l'intérieur du cadre institutionnel, mais c'en est une autre de les appliquer aux communautés.

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Administratrices et administrateurs)

Il faut formuler avec un grand soin les protocoles relatifs à la confidentialité qui visent des communautés rurales et nordiques. Dans les régions peu peuplées, il faut y prévoir la possibilité que les personnes offrant le soutien aient des liens intimes avec la communauté servie. On devrait également y inclure des services qui conjuguent la prise en compte des traumatismes et la discrétion pour les personnes touchées par la VFS, par exemple des services téléphoniques ou de messagerie texte anonymes.



RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER :  
DÉCLARATION OBLIGATOIRE.

«C'est difficile quand on doit composer avec des règlements sur la sécurité au travail qui rendent le signalement obligatoire, alors que les meilleures pratiques préconisent plutôt l'autodétermination pour la personne survivante et le respect de ses choix en matière de procédure.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Milieu de travail)

Une des tensions mises en lumière durant les séances *Écouter pour apprendre*, c'est la difficulté de sauvegarder la confidentialité pour les personnes qui demandent de l'aide tout en se pliant aux obligations de déclaration qui découlent des lois provinciales sur le travail ou la protection de la jeunesse. D'après une recherche effectuée par C. A. Moylan en 2016, ces obligations ont des conséquences déplorables. En effet, des victimes décident de ne pas demander de soutien quand elles apprennent qu'on ne peut leur garantir la confidentialité. (Javorka et Campbell, 2019, p. 4).

Les établissements peuvent de plus faire pression sur les intervenantes et intervenants à leur emploi pour les amener à dévoiler des renseignements confidentiels; ces personnes peuvent donc avoir besoin d'une formation additionnelle pour comprendre les droits pédagogiques des victimes et leurs besoins de sécurité sur le campus (Javorka et Campbell, 2019, p. 15). La création d'un centre ou d'un bureau central pour la VFS peut aider à clarifier les ambiguïtés relativement à la politique sur la VFS et aux questions de confidentialité. La clarification des ambiguïtés devrait passer, entre autres, par une définition des limites de la confidentialité dans les ententes d'utilisation des services fournis aux personnes qui consultent le site Web de l'établissement pour obtenir de l'aide et durant toute formation sur la VFS. De plus, les établissements devraient préciser dans leur politique quand et comment l'information peut être échangée, et la manière dont la personne concernée en sera informée tout au long du processus.

Une autre des tensions mises en lumière durant les séances *Écouter pour apprendre*, c'est la déclaration anonyme. En effet, l'anonymat peut nuire à l'équité procédurale, puisque la personne mise en cause a le droit de savoir exactement ce qui lui est reproché.

**«Quand on entame une démarche d'enquête, il va y avoir un moment où l'enquêteur ou l'enquêtrice va questionner l'agresseur sur les faits. À ce moment, ça devient un peu difficile et délicat de penser qu'on peut préserver la confidentialité de la personne si on parle de faits qui vont faire écho à l'agresseur»**

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Québec)

Les participantes et participants aux séances *Écouter pour apprendre* ont aussi indiqué qu'il serait utile d'avoir un avis juridique quant aux mesures ou conditions que les établissements peuvent imposer aux personnes ayant fait l'objet d'une déclaration anonyme.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** « We Make it Our Business » [On en fait notre affaire], un programme offert par le centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants de l'Université Western, a formulé des lignes directrices (en anglais) pour un juste équilibre entre sécurité et confidentialité au travail dans les cas de violence familiale. Les établissements d'enseignement postsecondaire pourraient s'en inspirer.

## 5. Tenir compte des traumatismes sur le campus

Il faut un engagement de la communauté dans son ensemble envers la prise en compte des traumatismes, puisque les gens peuvent avoir déjà été touchés par la VFS avant leur arrivée sur le campus. Ces traumatismes préexistants ont des conséquences physiques, affectives, comportementales, neurobiologiques, spirituelles et relationnelles, qui influent sur la manière dont ils apprennent et travaillent.

**« Voilà pourquoi il est impératif d'utiliser un modèle qui tient compte des traumatismes et remplace les étiquettes comme malades, réfractaires ou entêtement pour nos clients ou clientes. Nous disons plutôt qu'ils sont aux prises avec une blessure. Quand on assimile le traumatisme à une blessure, il en résulte un recadrage : vous cessez de demander Quel est ton problème? et demandez plutôt Qu'est-ce qui t'est arrivé? »**

(Klinic Community Health, 2013, p.16).

Adopter une approche tenant compte des traumatismes, c'est reconnaître qu'à leur arrivée sur le campus, les membres de la population étudiante, du personnel et du corps enseignant peuvent avoir déjà un bagage traumatique, y compris des blessures intergénérationnelles, et chercher à alléger ce bagage plutôt qu'à l'alourdir.

Voici des pratiques qui caractérisent un campus où l'on tient compte des traumatismes :

- **RECONNAÎTRE** qu'il faut soutenir l'ensemble de la population étudiante, du personnel et du corps enseignant, que leurs membres aient vécu ou non des traumatismes;
- **S'ENGAGER** à offrir un cadre d'apprentissage et de travail bienveillant et empathique, respectueux des spécificités culturelles;
- **RECONNAÎTRE** que les personnes qui causent des préjudices ont souvent elles-mêmes vécu des traumatismes qui ont besoin d'être guéris, et en tenir compte dans la programmation, les enquêtes et les mesures de soutien;
- **OFFRIR** des services de soutien ou de l'aiguillage vers de tels services par l'entremise d'un bureau de santé et mieux-être, un programme d'aide au personnel ou une liste de services recommandés dans la collectivité;
- **CRÉER** des occasions pour la communauté du campus d'améliorer continuellement sa compréhension des répercussions des traumatismes grâce à de la formation;
- **GARANTIR** que le personnel occupant des fonctions névralgiques (vie étudiante, sécurité, etc.) ait la formation requise pour intervenir en première ligne.

D'après *Trauma-Informed : The trauma toolkit — A resource for service organizations and providers to deliver services that are trauma-informed*, 2e édition, Clinic Community Health, 2013.

Au lieu d'abandonner à elles-mêmes les personnes touchées par la VFS, il faudrait que le campus tout entier se solidarise, de manière à créer une communauté saine, sûre et bienveillante. Un des aspects clés de toute politique sur la VFS devrait d'ailleurs viser la création de campus capables de tenir compte des traumatismes.

Un traumatisme n'est pas toujours le résultat d'un événement identifiable. Il peut aussi être la conséquence manifeste d'un vécu collectif tel que la colonisation, l'esclavage, la migration forcée et le racisme systémique. Sarah Hunt écrit à ce sujet (traduction) :

«**Sur les campus, au fil de nos conversations sur les violences sexuelles, il ne faudrait pas oublier que les Autochtones — étudiantes, étudiants, membres du personnel ou membres du corps enseignant — ont leur propre relation à la culture du viol à leur arrivée dans ces espaces. Les violences sexuelles ne sont qu'une violence parmi d'autres engendrées par le colonialisme. Les femmes autochtones, de même que les personnes bispirituelles, trans ou queer, nous résistons depuis des années à la culture de viol apportée par le colonialisme, pleurant les proches qu'on nous a prises, dans un pays où leur mort passe pour une banalité.**»

(Hunt, 2016, p. 4)

Certains établissements canadiens ont entrepris de répondre aux Appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada. Cependant les mesures adoptées ne considèrent pas toujours la nature intergénérationnelle des traumatismes. La transformation des campus pour systématiser la prise en compte des traumatismes serait un moyen de reconnaître la violence multigénérationnelle vécue par les Autochtones. Cela ne se limite pas aux répercussions de la colonisation : il s'agit d'instaurer des pratiques, programmes et protocoles garants d'une sécurisation culturelle, qui soutiennent activement les Autochtones parmi la population étudiante, le personnel et le corps enseignant.

Les Autochtones qui font partie de la communauté de nos établissements d'enseignement doivent avoir accès à des services et programmes holistiques, sensibles aux traumatismes, et respectueux de leurs savoirs et culture.

«Les étudiantes et étudiants autochtones sont aux prises avec des taux plus élevés de violence. Et malgré cette violence, ils cultivent une pratique traditionnelle, protègent la terre, préservent les savoirs, résistent, éduquent et militent.» (traduction)

(Hunt, S., 2016, p.8)

---

## PRATIQUES :

Du recrutement aux services d'emplois, en passant par les programmes d'athlétisme et les plans de cours, les établissements ne manquent pas d'occasions de systématiser la prise en compte des traumatismes, y compris de reconnaître leurs effets intergénérationnels. Ce faisant, ils pourraient garantir que toutes et tous puissent étudier ou travailler en sécurité sur les campus et s'y sentent aussi acceptés et soutenus. Pour y arriver, ils devront cependant pouvoir compter sur la collaboration de toute leur communauté.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** L'Université de Lethbridge articule en ces termes (traduction) son engagement envers la prise en compte des traumatismes :

«Cette approche se fonde sur une compréhension profonde des effets neurologiques, biologiques, psychologiques et sociaux des traumatismes et de la violence interpersonnelle, ainsi que de leur prévalence parmi les personnes recevant des services. Elle demande non seulement de modifier les hypothèses qui sous-tendent l'organisation et la prestation des services, mais aussi d'humaniser la culture des organisations en favorisant l'ouverture, la bienveillance et une démarche holistique.»

(University of Lethbridge, s. d.)



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER :

Durant une séance *Écouter pour apprendre*, on a suggéré un recadrage, c'est-à-dire de délaissier le cadre de soins tenant compte des traumatismes et centrer plutôt toutes les interactions sur la guérison, suivant l'approche décrite par Shaw Ginwright.

«Une approche centrée sur la guérison est holistique, c'est-à-dire qu'elle considère la culture, la spiritualité, l'action citoyenne et la guérison collective. Dans une telle approche, le traumatisme n'est pas exclusivement une expérience individuelle, mais est aussi révélateur de l'expérience collective des traumatismes et de la guérison. Le terme interactions centrées sur la guérison élargit notre conception des interventions subséquentes aux traumatismes et favorise une démarche plus holiste de promotion du mieux-être.»

(traduction)

Des recherches plus poussées seront nécessaires pour déterminer comment une approche centrée sur la guérison pourrait fonctionner dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

## 6. Clarifier le rôle des services de sécurité et de la police

Dans certains établissements d'enseignement postsecondaire, ce sera un service de sécurité privé qui interviendra d'abord en cas de VFS; dans d'autres, ce sera la police locale ou la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Pour que les personnes touchées ne craignent pas de demander le soutien et les soins qu'il leur faut, et il est essentiel que les méthodes de ceux et celles qui interviennent en première ligne ne leur causent pas d'autres préjudices. Bref, il faut un cadre d'intervention tenant compte des traumatismes, c'est-à-dire qui reconnaît que les interactions antérieures de certaines d'entre elles avec les autorités (sécurité, police ou autre) ont pu être traumatisantes. À cause de ces antécédents, ces personnes peuvent hésiter à déclarer la VFS aux premières répondantes ou premiers répondants. Considérant le pouvoir que les agentes et agents d'un service de sécurité ou de police peuvent détenir sur les membres d'une communauté, il est aussi important que leur approche d'intervention soit centrée sur la personne survivante, c'est-à-dire qu'elle place le pouvoir de décision entre ses mains, de sorte que l'intervention n'accroisse pas son aliénation.

## PRATIQUES :

Il faudrait clairement définir le protocole d'échange d'information et d'aiguillage que le service de sécurité ou la police doit utiliser en cas de VFS. On y précisera comment communiquer à l'établissement les enjeux de sécurité publique à l'intérieur du cadre de prise en compte des traumatismes qui a été adopté. La Fédération canadienne des étudiantes et étudiants — Ontario a conçu une trousse fort utile, intitulée Trousse pour la création d'une culture de consentement. Elle y décrit plusieurs pratiques prometteuses en matière de sécurité, notamment :

- **S'ENGAGER** à doter les services de sécurité d'effectifs suffisants pour patrouiller dans le campus, offrir un service de nuit, répondre aux appels à l'intérieur d'un temps raisonnable et surveiller les événements spéciaux, comme les fêtes et soirées;
- **DONNER** régulièrement de la formation sur des sujets comme l'équité, l'inclusion et le vivre-ensemble, ainsi que la prise en compte des traumatismes;
- **REMETTRE** aux membres de la communauté une description sommaire de leurs droits et obligations lorsqu'ils ou elles collaborent avec la sécurité ou la police;
- **DÉFINIR** les responsabilités des services de sécurité et des établissements dans un protocole d'entente;
- **AUTORISER** les survivantes ou survivants de VFS à se faire accompagner par une personne de confiance qui les soutiendra ou les aidera à faire valoir leurs intérêts;
- **FIXER** un lieu de rencontre qui est sûr et accessible pour la personne qui a vécu la VFS;
- **DONNER** régulièrement de la formation sur la VFS, la sécurisation culturelle, l'équité, l'inclusion et le vivre-ensemble au personnel de sécurité et à la police, et évaluer leur compétence dans ces domaines;
- **EMBAUCHER** des équipes de sécurité qui sont représentatives de la communauté;
- **REVOIR** les protocoles avec la population étudiante, le personnel et le corps enseignant afin d'assurer leur sécurité et la protection de leur vie privée.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** À l'Université du Nouveau-Brunswick comme à l'Université St. Thomas, les services de sécurité ont pour pratique de rencontrer la personne qui a vécu de la VFS dans un lieu de son choix, où elle se sent à l'aise et en sécurité. Il peut s'agir du bureau de la défenseuse des victimes d'agression à caractère sexuel ou d'un espace public sur le campus.

## RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : SÉCURITÉ ET JUSTICE DE GUÉRISON.

«Je ne veux pas que ce [la sécurité] soit un obstacle à la déclaration ou à l'utilisation des ressources sur le campus; je ne veux pas que la personne change d'idée après et décide finalement de laisser tomber la procédure parce qu'elle ne veut pas démoniser un membre de la communauté.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Personnes noires, autochtones ou de couleur)

Durant les séances *Écouter pour apprendre*, des participantes et participants ont mentionné qu'il y a sur les campus des gens qui vont préférer s'abstenir de déclarer la VFS officiellement ou de faire appel aux ressources disponibles parce qu'elles craignent que le modèle d'intervention utilisé soit punitif et cause encore plus de tort à des gens qui sont déjà marginalisés, par exemple des personnes noires, autochtones, de couleur, trans ou non binaires. Il faudrait que des recherches explorent plus à fond la possibilité de concevoir avec les services de sécurité des modèles axés sur la guérison, de même que sur la transformation des conditions préjudiciables et de la relation entre les personnes impliquées. D'après les participantes et participants, cela serait particulièrement important pour les groupes qui sont déjà l'objet d'une répression policière exagérée et qui pourraient vouloir éviter d'attirer plus d'attention sur l'un ou l'une des leurs.

## 7. Lancer des alertes de campus

On recommande fortement l'adoption d'un protocole ou d'une procédure claire pour rendre possible l'utilisation d'alertes de campus, puisqu'une population informée saura mieux se protéger. Les alertes devraient servir à aviser le campus des incidents et à faire connaître les pratiques sécuritaires. Elles renforcent l'idée que la sécurité d'un campus est une responsabilité partagée par toutes et tous au sein d'un établissement.

Les alertes de campus sont un moyen de faire connaître les dangers et les risques d'agression. Elles figurent parmi les recommandations ressorties de l'affaire Jane Doe, un procès parmi les plus influents au Canada, intenté contre la police de Toronto parce qu'elle avait omis d'alerter la population à la présence d'un violeur en série. Dans son rapport subséquent, l'auditeur de la ville recommandait (traduction) :

«Que le chef de police formule un protocole détaillant dans quelles circonstances il y aurait lieu de lancer une alerte générale pour informer le public qu'on soupçonne l'activité d'un prédateur sexuel en série. Des consultations communautaires devraient être menées afin d'appuyer la formulation de cette directive.»

(Griffiths, 1999).

---

### PRATIQUES :

Un protocole portant sur le lancement d'alertes devrait notamment couvrir ces éléments :

- **PORTÉE** : Expliquer pourquoi certains incidents de VFS seront rendus publics et d'autres, tenus confidentiels. Dans bien des établissements, les alertes sont utilisées uniquement en cas de violence entre des personnes qui ne se connaissent pas (un cas de violence entre partenaires intimes serait exclu, par exemple), pour sauvegarder la vie privée des personnes impliquées.
- **DEVOIR D'INFORMER LE PUBLIC** : Définir avec la direction de l'établissement quelle information l'établissement devrait être tenu de diffuser dans l'ensemble de ses campus.
- **LANGAGE** : Justifier clairement la terminologie choisie pour les alertes.
- **DÉLAIS** : Fixer des délais précis pour la diffusion de l'information.
- **PARTICIPATION DE LA COMMUNAUTÉ** : Donner à la communauté la possibilité de suggérer des alertes (c'est-à-dire de signaler des incidents).
- **RESSOURCES** : Inclure dans chaque alerte de l'information sur le soutien disponible en cas de VFS (assistance téléphonique, refuges, etc.).
- **RESPONSABILITÉ COLLECTIVE** : Inviter celles et ceux qui sont inquiets au sein de la communauté à agir (par exemple à suivre une formation pour les témoins actifs ou le soutien aux survivantes et survivants), afin que la VFS ne soit plus seulement un fardeau porté par les personnes directement concernées, mais devienne une responsabilité collective.
- **EXAMEN PAR UNE EXPERTE OU UN EXPERT EN VFS** : Demander à une experte ou un expert parmi les effectifs de l'établissement de réviser les alertes pour confirmer que le langage utilisé ne risque pas d'exacerber les traumatismes.
- **EXAMEN PAR LA PLAIGNANTE OU LE PLAIGNANT** : Donner si possible à la personne qui a porté plainte la possibilité de prendre connaissance de l'alerte rédigée et lui indiquer quand celle-ci sera diffusée.

## 8. Travailler avec les médias et les relationnistes des établissements

Les médias des campus et les relationnistes des établissements d'enseignement postsecondaire peuvent influencer sur le discours relatif à la VFS — sur les campus mêmes et au-delà. On aura donc tout avantage à solliciter très tôt leur participation aux travaux devant déboucher sur une stratégie globale de lutte contre la VFS. Il est particulièrement important de veiller à ce que les médias d'un campus et l'équipe des relations publiques connaissent les principes qui guident les pratiques en matière des VFS : prise en compte des traumatismes, primauté de la personne survivante et intersectionnalité. Sans quoi, leurs reportages et communications peuvent perpétuer des attitudes et des pratiques indésirables. Par exemple, ils pourraient aborder la vulnérabilité des Autochtones à la VFS sans jamais faire état de leur autodétermination ni de leur résilience. Sarah Hunt, de l'Université de la Colombie-Britannique, explique les conséquences d'un tel biais (traduction) :

«La plupart des recherches qui s'intéressent aux agressions sexuelles sur les campus passent sous silence la colonisation et les besoins propres aux survivantes et survivants autochtones. Quand des écrits sur le sujet mentionnent les Autochtones, c'est parmi une liste de populations "à risque" ou "marginalisées". Les universités elles-mêmes, quand elles incluent sur leur site Web de l'information sur les services offerts en cas d'agression sexuelle, listent les Autochtones comme population à risque et, dans certains cas, ajoutent des statistiques sur les taux alarmants de violences commises envers nous. Or, en passant la colonisation sous silence, elles naturalisent le risque dans le corps même des Autochtones et ignorent simultanément notre résistance aux violences sexuelles à travers l'Amérique du Nord ainsi que nos longues années d'efforts pour exposer les violences — sexuelles et autres — que nous vivons et mobiliser l'opinion internationale.»

(Hunt, 2016, p.7)

---

## PRATIQUES :

Les établissements devraient travailler avec leurs médias et relationnistes à établir un protocole afin de baliser clairement la couverture médiatique et les communications qui touchent à la VFS.

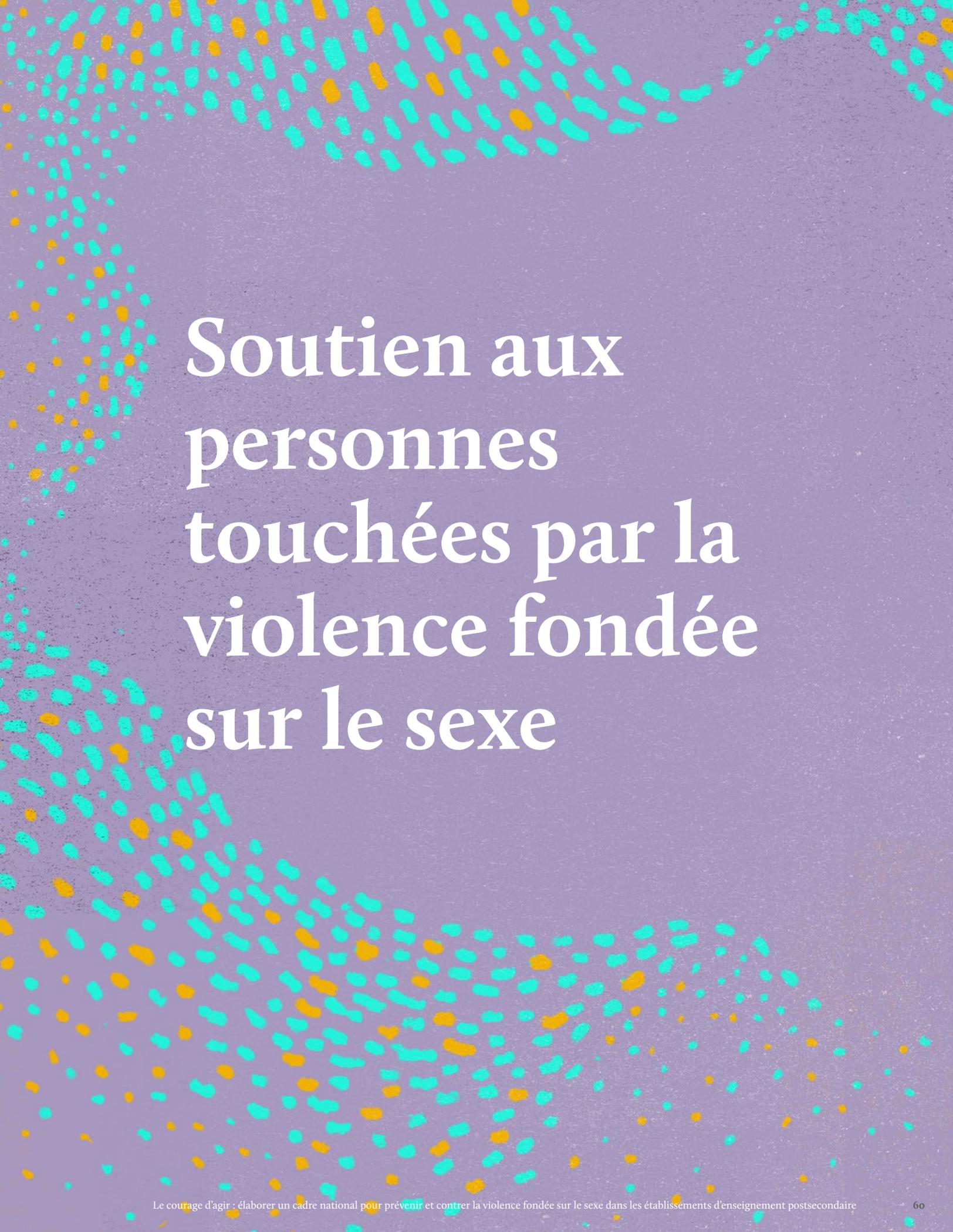
Ce travail pourrait inclure :

- **FORMULER** des lignes directrices pour la prise en compte des traumatismes dans les relations publiques et la production journalistique;
- **DÉCRIRE** la marche à suivre pour les demandes d'accès à l'information;
- **TENIR** des séances annuelles de formation sur la VFS pour les relationnistes de l'établissement et les médias de leurs campus;
- **PROPOSER** des séances où des personnes touchées par la violence témoigneraient de leur expérience aux médias;
- **ADOPTER** un protocole qui établit quand, comment et pourquoi l'établissement fera une déclaration publique au sujet d'un cas de VFS;
- **VÉRIFIER** que l'information publiée par l'établissement sur ses sites Web, dans les médias sociaux et dans les imprimés sur la VFS reflète la diversité de son ou ses campus et respecte les principes de prise en compte des traumatismes;
- **FORMULER** un plan pour aider les journalistes et relationnistes de l'établissement à composer avec les répercussions de l'exposition aux traumatismes vécus par d'autres.



## PRATIQUES PROMETTEUSES : RESSOURCES ET FORMATIONS À L'INTENTION DE LA PRESSE.

- Conseil canadien de la magistrature : *Le système judiciaire canadien et les médias*
- Les fiches d'information du centre DART : *Reporting on Sexual Violence et Reinvestigating Rape*
- Les conseils de Jessica Luther pour changer le discours entourant les agressions sexuelles dans le journalisme sportif : « Changing the Narrative », *Sports on Earth*
- La Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes : *Le portail médiatique, Women, Action, and the Media*
- Rhode Island Coalition to End Violence Against Women : *Telling the Full Story: An Online Guide for Journalists Covering Domestic Violence*
- Université Ryerson : *Reporting Guidelines for Student Journalists*
- TransPride Canada : *Style Guide: Media Reference Guide – Best Practices*
- #LesBONSmots : *La couverture médiatique de la violence sexuelle au Canada*



# Soutien aux personnes touchées par la violence fondée sur le sexe

# 1. Améliorer l'accès aux services

Les services offerts sur le campus (par exemple les programmes de santé et mieux-être, les centres médicaux, les programmes d'assistance au personnel et aux familles, ainsi que les services de logement et de soutien) occupent une place primordiale dans le soutien aux personnes touchées par la VFS.

«Les thérapeutes qui interviennent auprès de personnes traumatisées ayant vécu des violences sexuelles devraient idéalement utiliser une approche féministe intersectionnelle qui tient compte des traumatismes et qui est centrée sur les besoins de la personne survivante.»

(traduction) (Wright et coll., 2019, p. 8.)

---

## PRATIQUES :

«Ce que nous constatons dans le Nord [en Saskatchewan], c'est que la main-d'œuvre professionnelle n'est pas d'ici, elle vient de l'extérieur. [...] on a des gens qui ne sont pas issus de la communauté, et qui n'ont pas nécessairement l'intention de rester longtemps. Il y a un roulement dans l'enseignement, un roulement dans les services professionnels. Je crois qu'à cause de ça, il est parfois plus difficile pour les étudiantes et étudiants de placer leur confiance là... juste les gens qui travaillent là. [...] on parle de former les gens. On les forme, et puis ils s'en vont. Comment est-ce qu'on peut faire un investissement dans la formation alors que les gens ne restent pas?»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Communautés nordiques et rurales)

Les pratiques ci-dessous peuvent aider à mieux répondre aux besoins des personnes touchées par la VFS qui font appel aux services sur les campus.

- **COLLABORATION** : Les programmes et départements de santé et mieux-être devraient collaborer avec le bureau central d'aide aux survivantes et survivants de VFS ainsi qu'avec les partenaires communautaires.
- **REPRÉSENTATIVITÉ** : Le personnel de première ligne devrait être représentatif de la communauté qu'il sert. « Il faut que les étudiantes et étudiants (membres de la diversité sexuelle, personnes bispirituelles, Autochtones) puissent s'identifier aux personnes qui offrent le soutien et, aussi, offrir des espaces propices à la création de relations fondées sur la confiance et la compassion » (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Autochtones)
- **FORMATION** : Le personnel de ces programmes et départements devrait recevoir régulièrement de la formation sur la VFS, la prise en compte des traumatismes et la prestation de services centrés sur les besoins de la personne survivante.
- **AIGUILLAGE** : Il devrait y avoir un protocole et des pratiques bien établies pour l'aiguillage des membres de la communauté vers des services précis sur les campus et hors campus.
- **LIENS** : Les efforts des campus pour promouvoir la santé mentale devraient aussi considérer la VFS. Ils rejoignent les travaux en cours de la Commission de la santé mentale du Canada, qui prépare la Norme sur la santé et la sécurité psychologiques pour les étudiants (sic) du postsecondaire, aussi connue comme la Norme EPS. D'application volontaire, la norme renfermera des procédures pour aider les établissements d'enseignement canadiens à promouvoir la santé et la sécurité psychologiques des étudiantes et étudiants et, partant, favoriser leur réussite.

- **SOLUTIONS** : Il faut des solutions pour éliminer les longues listes d'attente des services de soutien. À cause d'elles, des étudiantes et étudiants paient de leur poche certains services. Durant une séance *Écouter pour apprendre*, on a signalé que c'est particulièrement le cas lorsque la personne veut que son ou sa thérapeute dont le bagage s'apparente au sien — comme personne racisée, par exemple. « Mon école avait une longue liste d'attente, mais j'avais besoin d'une aide immédiate. Alors j'ai payé de ma poche pour des consultations. » (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Soutenir la population étudiante)

## 2. Assurer l'accessibilité des services

Il est impératif que le soutien offert sur le campus soit accessible, ce qui ne se limite pas seulement aux lieux physiques, mais comprend la prestation de l'information, des programmes et des services.

« [...] les femmes en situation de handicap sont aux prises avec des obstacles particuliers lorsqu'il s'agit d'accéder à des services destinés à la population en général. Par exemple, il a été noté que les femmes en situation de handicap font face à des obstacles plus nombreux si elles veulent se sortir de situations de violence, car les services destinés aux personnes en situation de handicap et les services pour les mauvais traitements ne sont pas toujours en mesure de répondre à leurs besoins. »

(Réseau d'action des femmes handicapées, 2019, p.108-109)

Les édifices où les services sont offerts, de même que leur emplacement sur le campus, peuvent constituer des obstacles à l'accès pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap. Le rapport *Not on the Radar : Sexual Assault of College Students with Disabilities* mentionnait entre autres obstacles les difficultés de transport qui peuvent compliquer l'accès aux soins médicaux après une agression sexuelle dans le cas d'une personne ayant une déficience physique (National Council on Disability, 2018, p. 37). Les établissements qui assurent d'ordinaire le transport n'ont pas nécessairement un véhicule pouvant accueillir une personne en fauteuil roulant.

## PRATIQUES :

Voici des exemples des mesures à envisager pour assurer l'accessibilité :

- **FOURNIR** aux personnes sourdes ou malentendantes des services appropriés (par exemple : interprétation en langue des signes [LSQ ou ASL], transcription instantanée de la parole au moyen d'un service comme CART). La responsabilité de ces services revient à l'établissement.
- **APPLIQUER** les lois en vigueur en matière d'accessibilité, et tenir à jour ses connaissances en la matière.
- **PRENDRE** l'engagement d'avoir des infrastructures accessibles, c'est-à-dire que le lieu même de la déclaration est accessible et présente d'autres caractéristiques pour soutenir la personne au besoin. Quiconque vit de la VFS doit pouvoir pénétrer dans la pièce ou l'espace avec un certain niveau d'autonomie et de dignité.
- **CRÉER** des rapports en langage clair et simple pour toutes les parties touchées par la VFS.
- **AUTORISER** la déclaration et la prestation de soutien additionnel dans des lieux non officiels pour les personnes qui ne peuvent quitter leur domicile en raison d'un handicap épisodique ou pour qui il est difficile de sortir en raison d'un handicap grave.

- **VEILLER** à ce que toute personne hospitalisée (soins de courte ou longue durée) puisse avoir accès à une représentante ou un représentant de l'établissement afin de pouvoir faire une déclaration extra-muros sans devoir pour cela s'adresser à la police, un ou une médecin, un infirmier ou une infirmière qui pourrait vouloir aller plus loin dans les démarches qu'elle n'est prête à le faire.
- **COMPRENDRE** que l'établissement a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation si une personne en situation de handicap en a besoin, cette obligation s'étend aux requêtes d'ordre scolaire et à l'adaptation du milieu de travail.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Le *Vera Institute of Justice* (en anglais) propose aux organismes engagés dans la lutte contre les agressions sexuelles des conseils pour les aider à rendre leurs services plus accessibles aux personnes en situation de handicap. Ces conseils incluent :

- Prévoir un budget pour l'accessibilité;
- Rendre les lieux et la documentation accessibles;
- Inclure dans leurs publications (médias sociaux, dépliants, site Web) des images de personnes en situation de handicap;
- Collaborer avec des organismes de personnes handicapées et des organismes au service de cette clientèle dans la collectivité;
- Offrir de la formation sur la violence faite aux personnes en situation de handicap.

### 3. Définir clairement la portée de la politique

Les membres de la population étudiante, du personnel et du corps enseignant devraient, toutes et tous, s'attendre à recevoir un soutien approprié du bureau désigné en cas de VFS. Les établissements devraient inclure dans le texte de leur politique des précisions sur la portée des dispositions qu'elle renferme, à savoir à qui elles s'appliquent, dans quels lieux et dans quelles circonstances. Il est important de reconnaître que les traumatismes ont des répercussions dans l'entourage de la personne touchée, en particulier sur ses proches. Il faudrait que tous ceux et celles qui sont témoins d'un traumatisme ou soutiennent une personne traumatisée — partenaire intime, parents, voire les enfants en cas de violence familiale ou entre partenaires intimes — puissent se prévaloir de mesures de soutien et d'adaptation.

Le texte devrait stipuler que toute personne qui fait partie de la communauté de l'établissement peut demander un soutien. Cela comprend les étudiantes et étudiants, le personnel et les membres du corps enseignant, de même que les milieux de travail exploités par l'employeur.

«Souvent, les politiques qui traitent des violences sexuelles se concentrent sur la population étudiante; il peut y avoir ou non des politiques distinctes pour le corps enseignant, mais l'arrimage entre ces politiques n'est pas toujours optimal. Il serait important de considérer qui les politiques sont censées soutenir au juste.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre*— Syndicats)

Les politiques des établissements d'enseignement postsecondaire en matière de VFS ne peuvent pas se limiter aux besoins de la population étudiante; ils doivent aussi considérer ceux du personnel et du corps enseignant. Cela comprend garantir qu'un ou une employée ait accès à une aide confidentielle et équitable, qui tient compte des traumatismes et est centrée sur ses besoins en tant que personne survivante. Les politiques devraient en outre faire mention du rôle et des responsabilités des syndicats, qui soutiennent leurs membres et peuvent défendre leurs intérêts en cas de VFS.

«Ce que je constate, c'est que les employeurs ne disent pas aux gens qu'ils ont le droit de demander l'aide de leur syndicat, le droit d'être représentés ou de se faire accompagner par une personne de leur syndicat qui, sans prendre la parole, peut offrir un soutien moral.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Syndicats)

Les politiques devraient aussi renfermer des précisions au sujet du personnel contractuel ou non syndiqué. Quand la partie plaignante ou mise en cause fait partie de cette catégorie, qui la soutient et quels services est-elle en droit de recevoir? Par exemple, peut-elle faire appel au programme d'aide au personnel? Les participantes et participants aux séances *Écouter pour apprendre* ont indiqué que le personnel contractuel ou non syndiqué a moins accès à certaines des pratiques parmi les plus prometteuses utilisées en ce moment.

Nous recommandons d'inclure toutes ces personnes dans le champ d'application des politiques :

- La population étudiante au grand complet (premier cycle, cycles supérieurs, titulaires de bourse postdoctorale, participantes et participants à un programme d'échange, etc.);
- Le corps enseignant (professeures et professeurs titulaires ou émérites, personnes chargées de cours, etc.);
- Personnel (personnel universitaire, administratrices et administrateurs, personnel de soutien, etc.);
- Tiers fournisseurs de services, bénévoles, personnes de passage sur le campus;
- Invitées et invités;
- Anciennes étudiantes, anciens étudiants et personnes ayant déjà travaillé sur le campus;
- Étudiantes et étudiants qui participent à un stage, un programme «coop» (alternance travail-étude) ou un autre programme d'apprentissage expérientiel.

Outre la portée des politiques (c'est-à-dire les personnes visées), il faudrait préciser comment les membres de la communauté peuvent demander le soutien prévu en cas de VFS. Par exemple :

- Un simple dévoilement suffit — on ne les obligera pas à formellement déclarer la VFS ou à porter plainte, et aucune pression ne sera exercée en ce sens;
- Les membres de la communauté ont le droit de choisir quand et comment déclarer la VFS, ce qui inclut le choix d'informer ou non la police ou les services de sécurité;
- Les membres déterminent la nature de leurs besoins (soutien, mesures d'adaptation au travail ou dans les études) et le bureau responsable de la VFS les aide à y répondre;
- Le soutien et les mesures d'adaptation sont établis cas par cas, selon les besoins;
- Les membres peuvent demander du soutien indépendamment des circonstances entourant la VFS (où et quand elle a eu lieu, et qui l'a commise).



#### **PRATIQUES PROMETTEUSES : L'UNIVERSITÉ MCMASTER A DÉFINI COMME SUIT LA PORTÉE DE SA POLITIQUE EN MATIÈRE DE VIOLENCES SEXUELLES (TRADUCTION) :**

Sauf indication contraire dans la présente, la politique et ses dispositions s'appliquent aux actes de violence sexuelle à l'égard desquels l'université est habilitée à enquêter, rendre une décision ou prendre des mesures afin de protéger la communauté universitaire. Tout acte de cette nature constitue une violation de la politique. La portée de la présente inclut :

#### **Les membres de la communauté universitaire**

- a) Les membres de la communauté comprennent : la population étudiante (cycles supérieurs, premier cycle et formation continue), le personnel, les titulaires de bourse postdoctorale, les membres du corps enseignant, y compris les professeures et professeurs auxiliaires ou invités et les personnes chargées de cours, les auxiliaires à l'enseignement, les professeures et professeurs de clinique, les résidentes et résidents en médecine, les bénévoles, les visiteuses et visiteurs, les administratrices et administrateurs de l'université, ainsi que ses officiers et officières.

#### **Toutes les activités liées à l'université**

- b) Les activités liées à l'université sont des activités (autorisées ou non) qui se déroulent dans les locaux de l'université ou dans d'autres locaux qui ont un lien évident avec l'environnement de travail ou d'apprentissage de l'université.

#### **Tous les incidents de violence à caractère sexuel**

- c) Tous les incidents de violence à caractère sexuel survenu ou survenant au cours d'activités liées à l'université.

**RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER :**  
DÉCLARATION PAR D'ANCIENNES ÉTUDIANTES  
OU D'ANCIENS ÉTUDIANTS.

Il faudrait plus de recherches concernant le soutien aux anciennes et anciens qui déclarent un incident de VFS commise par une ou un membre du corps enseignant ou du personnel actuel. Les établissements ont le devoir d'offrir aux membres de la communauté un cadre de travail et d'apprentissage sécuritaire. Ceux et celles qui ont déjà fait partie de la communauté gardent le privilège de déclarer, mais il n'est pas clair dans ces cas si un établissement est directement responsable d'imposer des mesures de protection.

**«On pourrait envisager la création d'une bourse pour personnes survivantes qui sont d'anciennes étudiantes ou d'anciens étudiants et qui sont actuellement engagées dans une procédure d'enquête, afin de leur permettre d'obtenir de l'aide hors campus, là où elles sont. En l'absence de soutien, c'est comme si l'université nous pénalisait de n'avoir pas déclaré l'incident plus tôt.»**

(Observations recueillies en ligne au moyen du formulaire *À l'écoute pour apprendre*)

**RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER :**  
APPRENTISSAGE EXPÉRIENTIEL.

**«La question est de savoir ce que peut faire notre institution quand des membres de la population étudiante vivent du harcèlement sexuel sur un autre campus universitaire. Si les personnes en cause ne font pas partie de notre communauté, comment les tenons-nous responsables?»**

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

Durant les séances *Écouter pour apprendre*, on a mentionné constamment l'apprentissage expérientiel comme sujet à explorer, à la fois du point de vue de la prestation du soutien et de la déclaration. Les participantes et participants ont indiqué que la confusion règne; les établissements s'interrogent sur leur rôle dans ces situations. Nous suggérons l'élaboration d'un protocole qui porte spécifiquement sur la VFS dans les lieux d'apprentissage expérientiel. Un tel protocole pourrait inclure les éléments suivants :

- Une description générale des responsabilités de l'établissement envers les étudiantes et étudiants qui se trouvent dans un cadre d'apprentissage expérientiel, y compris la procédure à suivre une fois le personnel informé d'un incident de harcèlement à caractère sexuel ou d'une autre forme de VFS dans le milieu de travail;

- L'existence d'une politique à jour sur la VFS (par exemple, une politique sur le harcèlement sexuel) dans le milieu de travail où se déroule l'apprentissage expérientiel;
- L'obligation d'inclure dans la documentation (plan de cours et sites Web de l'établissement sur le travail et l'apprentissage expérientiel) de l'information sur la manière de procéder pour déclarer la VFS qui surviendrait en milieu de travail.

Il faudrait aussi plus de recherches pour déterminer comment assurer le soutien et traiter les déclarations dans les cas suivants :

- Personnes en visite sur le campus, notamment les conférencières et conférenciers invités, les titulaires d'une bourse de recherche postdoctorale et les équipes sportives de l'extérieur. Si elles sont incluses, l'établissement a-t-il la responsabilité d'offrir un soutien, par exemple des conseils juridiques?
  - Les travailleuses et travailleurs de la cafétéria sont parmi ceux qui sont le plus souvent la cible de VFS de la part d'individus en visite sur le campus, par exemple. Il devrait être possible d'interdire l'accès de tels individus à la propriété sans nécessairement tenir une audience en bonne et due forme.
- Les personnes de l'extérieur qui ont été victimes de VFS commise par une ou un membre de la communauté.
- Les déclarations anonymes ou par des tierces parties.
- Les incidents qui impliquent des étudiantes ou étudiants d'un autre établissement dans la même ville ou région.

## 4. Assurer un large accès aux mesures d'adaptation en milieu de travail

Les établissements d'enseignement postsecondaire sont à la fois des milieux de vie, d'apprentissage et de travail. Bien qu'en général on porte surtout attention à la VFS subie par les étudiantes et étudiants, il ne faut pas oublier la sécurité de ceux et celles qui y travaillent. Comme nous l'avons mentionné, tous les effectifs — y compris le personnel syndiqué, la main d'œuvre étudiante, la direction et le corps enseignant — ont droit à un milieu de travail sûr, qui leur offre au besoin du soutien. Toute politique sur la VFS devrait considérer le personnel et le corps enseignant en plus de la population étudiante.

### POLITIQUES :

La VFS peut avoir une incidence sur la santé mentale et physique d'une personne, ses relations et son rendement au travail. De nombreux facteurs peuvent freiner la déclaration, formelle ou non, d'un incident de VFS au travail, notamment la crainte de représailles, pouvant aller jusqu'au congédiement. Par exemple, une employée ayant vécu de la VFS pourrait se retrouver dans une position vulnérable advenant qu'elle éprouve des difficultés à remplir ses tâches ou fonctions habituelles. Plutôt que d'adopter une approche disciplinaire, susceptible de lui causer un préjudice supplémentaire, l'établissement devrait inclure dans sa politique une « obligation de s'enquérir » en tenant compte des traumatismes, c'est-à-dire de la questionner directement sur ses besoins de soutien ou de mesures d'adaptation. L'approche pourrait être similaire à celle adoptée par la Commission ontarienne des droits de la personne dans sa *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap*.

## PRATIQUES :

«On ne donne pas une goutte de formation aux étudiantes ou étudiants [qui occupent aussi un emploi dans l'établissement] au sujet de la convention collective, de la procédure de grief ou de leurs déléguées syndicales et délégués syndicaux. Durant mes quatre années comme étudiante diplômée, on n'a jamais invité de candidatures pour des postes de déléguées ou délégués. De surcroît, toute personne syndiquée qui veut de l'information sur le syndicat doit prendre l'initiative d'aller elle-même sur le site et s'inscrire sur la liste de diffusion. La grande majorité de la population étudiante aux cycles supérieurs vient de l'étranger, et ces personnes-là sont habituées à des normes différentes en matière de travail; elles n'ont aucune idée de leurs droits comme travailleuses ou travailleurs au Canada.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — La population étudiante)

«Le syndicat manque de moyens, le personnel est ignorant des services et de l'aide qu'il peut offrir, on ne compte pas de femmes pas plus que de personnes trans ou non binaires parmi les délégués, alors comment une survivante de VFS pourrait-elle se tourner en toute confiance vers son syndicat après un incident au travail? Qui parle pour elle?»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — La population étudiante)

Voici quelques pratiques prometteuses pour soutenir le personnel touché par la VFS :

- Accès rapide à des services de santé au travail et à du soutien en milieu de travail;
- Congé payé suivant un incident de VFS pour aller chercher de l'aide, notamment des soins de santé, des conseils juridiques ou un nouveau logement;
- Protection contre les repréailles;
- Formation des déléguées syndicales et délégués syndicaux ainsi que d'autres personnes qui pourraient être appelées à défendre les intérêts de membres du personnel ou à les soutenir durant la déclaration d'un incident de VFS ou l'enquête afférente;
- Accès à des conseils juridiques par l'entremise du syndicat, d'un bureau centralisé ou du service des ressources humaines;
- Adoption de mesures d'adaptation dans le milieu de travail, par exemple le télétravail;
- Possibilité de faire appel à un programme d'aide au personnel qui inclut la famille des personnes à l'emploi de l'établissement;
- Liste des ressources et du soutien disponibles dans la communauté pour les personnes touchées par la VFS;
- Information sur le remboursement de services de soutien aux personnes touchées par la VFS dans leur milieu de travail;
- Avantages sociaux qui incluent du soutien, l'aide d'un ou une aînée ou sage (ou autres formes de soutien enracinées dans la culture), des services paramédicaux et diverses méthodes de travail corporel;
- Sensibilisation à certaines lois provinciales et fédérales en vigueur, notamment celles qui ont trait aux droits de la personne ainsi qu'à la santé et à la sécurité au travail.

## 5. Offrir une gamme de mesures d'adaptation, y compris des arrangements scolaires

Durant nos séances *Écouter pour apprendre* avec des étudiantes et étudiants, le sujet des arrangements (ou accommodements) scolaires a été soulevé. Il paraît s'agir de l'un des principaux défis rencontrés par les personnes touchées par la VFS, pourtant l'accès à de tels arrangements est déterminant pour la guérison.

---

### POLITIQUES :

Un établissement devrait clairement indiquer dans sa politique en matière de VFS les arrangements possibles, par exemple :

- Abandon autorisé;
- Abandon rétroactif;
- Nouvelle supervision de thèse ou de mémoire;
- Arrangements financiers (en cas de prêts pour études ou de prêts bancaires);
- Protection contre les représailles;
- Retour autodirigé à la vie universitaire;
- Horaire d'examens;
- Congé;
- Report d'exigences scolaires, y compris :
  - Examens à passer et travaux inachevés à remettre à une date appropriée;
  - Suspension temporaire («gelant» toutes les échéances) et possibilité de prendre un congé pour une boursière ou un boursier;
- Changement de programme, de département ou d'établissement;
- Aide pour régler les questions relatives aux permis et visas si une étudiante ou un étudiant de l'étranger souhaite abandonner ou prendre une pause dans ses études;
- Possibilité d'étudier à temps partiel;
- Charge de cours réduite;

- Plus de temps accordé pour les examens et travaux;
- Téléapprentissage;
- Remboursement des frais d'inscription;
- Option de modifier l'horaire de cours s'il se donne à un autre moment.

La politique devrait indiquer comment obtenir des arrangements. L'établissement devrait tâcher de simplifier la démarche nécessaire pour ne pas ajouter au traumatisme des personnes survivantes et aux obstacles qu'elles doivent à surmonter pour obtenir du soutien.

«L'explication que j'ai reçue, c'est de m'adresser au Centre pour l'accessibilité de l'apprentissage, et j'ai indiqué que ça me semblait hautement problématique parce que a) je vois un problème à dire à un individu que, pour avoir droit à des arrangements, il doit essentiellement s'identifier comme une personne handicapée. C'est cauchemardesque d'un point de vue éthique et je pense même que ça a quelque chose de diffamatoire, [...] Pour la personne aux prises avec la VFS plus tard dans le semestre, il devient difficile d'obtenir à temps des arrangements parce que le Centre est débordé et ne peut pas accepter de nouveaux dossiers avant qu'on soit à trois ou quatre semaines des examens. Alors aussi bien dire que la personne est foutue.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Intervention et soutien, Les gens qui font ce travail)

## PRATIQUES :

«Je sais pas si d'autres établissements vivent la même chose autour des arrangements. Aussi, je pense aux jeunes qui sont aux prises avec des traumatismes intergénérationnels, l'héritage des pensionnats, et je me demande comment ça peut affecter leur apprentissage, surtout quand on aborde la colonisation en classe. Ces jeunes, ils ne savent pas où s'adresser pour avoir de l'aide. Il est très difficile, très compliqué d'obtenir des arrangements pour ces étudiantes et ces étudiants-là. D'où la nécessité que la politique soit axée sur les retombées des traumatismes, plutôt que ce qui est arrivé et à qui c'est arrivé.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Intervention et soutien, Les gens qui font ce travail)

La plupart des établissements d'enseignement postsecondaire n'ont que depuis peu une politique sur la VFS. Avant, les demandes d'adaptation ou d'arrangements étaient examinées au cas par cas par les départements ou par un bureau central, par exemple un bureau pour l'accessibilité. Trois problèmes ont été soulevés à cet égard durant les séances *Écouter pour apprendre* :

- **ÉCHÉANCES** : Les échéances imposées par les établissements ne tiennent pas compte de l'effet des traumatismes sur la capacité d'un individu à demander de l'aide ou à faire les démarches nécessaires pour obtenir du soutien.
- **DOCUMENTATION** : Il est difficile d'obtenir un certificat médical pour un traumatisme, et il y a des frais pour obtenir un tel document.

- **COMPRÉHENSION DES RÉPERCUSSIONS À LONG TERME** : La VFS est souvent vue comme une expérience d'une durée limitée, plutôt qu'un problème chronique aux effets durables; elle n'est pas considérée dans les motifs d'arrangements habituels (accessibilité, raisons médicales, compassion).

Des étudiantes et étudiants ont indiqué avoir peur des conséquences (scolaires et autres) de déclarer de la VFS ou de porter plainte pour VFS. Ils redoutent les effets éventuels sur leur capacité à obtenir leur diplôme, craignent qu'un congé ne leur fasse perdre leur financement. Les étudiantes et étudiants de l'étranger craignent d'avoir des problèmes de visa et d'être renvoyés chez eux.

Voici quelques pratiques prometteuses en matière d'arrangements scolaires :

- **LIMITER L'INFORMATION NÉCESSAIRE** : Les personnes touchées par la VFS n'ont qu'à prendre contact avec un bureau central et à fournir quelques renseignements sur ce qui s'est passé et les effets subits pour bénéficier d'arrangements.
- **FORMULAIRE DROITS ET RESPONSABILITÉS** : Les gens qui entrent en contact avec le bureau central se voient remettre un document qui décrit leurs droits et responsabilités et un formulaire de consentement pour autoriser l'intervenante ou l'intervenant à échanger de l'information avec l'administration et d'autres collaboratrices ou collaborateurs.
- **COLLABORATION AVEC LES DÉPARTEMENTS** : Le personnel de soutien a le pouvoir de négocier des arrangements scolaires avec l'administration des départements, de sorte que les personnes touchées par la violence n'aient pas à répéter plusieurs fois leur histoire pour faire valoir leurs intérêts.



**PRATIQUES PROMETTEUSES** : La vice-présidente du bureau de l'équité, du vivre-ensemble et de l'inclusion de l'Université Ryerson a lancé récemment un sondage pour évaluer le racisme envers les personnes noires sur le campus (Anti-Black Racism Campus Climate Review). Un des volets porte sur l'accès aux services pour les personnes noires, qu'il s'agisse de membres de la population étudiante, du personnel ou du corps enseignant. Le Bureau souhaite recueillir une grande diversité de perspectives afin de broser un tableau fidèle et détaillé des communautés noires à Ryerson. Il présentera ensuite à l'administration de l'université un rapport, dans lequel il formulera des recommandations pour la suite.

## 6. Créer un bureau central du soutien

Il devrait y avoir sur chaque campus un bureau central (Centre d'aide sensible aux traumatismes pour les personnes touchées par la VFS) qui intervient auprès des personnes touchées par la VFS et coordonne la programmation du campus dans ce domaine, notamment l'éducation. Nous espérons qu'un tel bureau serait en mesure de permettre à celles et ceux qui ont vécu de la VFS, en ont été témoins ou en ont pris conscience de recevoir de l'aide sans avoir à répéter plusieurs fois leur histoire à une succession d'intervenantes et d'intervenants. Le bureau réunirait au même endroit plusieurs services : sensibilisation et éducation en matière de VFS, soutien aux personnes touchées, procédure de déclaration et plainte.

---

### POLITIQUES :

Les participantes et participants aux séances *Écouter pour apprendre* s'entendaient pour dire que la présence d'un bureau central sur le campus était ou serait utile : il indique hors de tout doute où l'on peut s'adresser pour de l'information ou du soutien. Le rôle d'un tel bureau en matière de soutien et d'éducation devrait être clairement défini dans la politique de l'établissement. Certains rapports produits à l'initiative du milieu étudiant vont dans le même sens : on y déplore les préjudices additionnels causés par le fait pour un individu d'avoir à raconter plusieurs fois ce qui lui est arrivé avant d'obtenir les ressources dont il a besoin.

Les lois adoptées dans plusieurs provinces (dont le Québec, l'Ontario et la Colombie-Britannique) obligent d'ailleurs les universités à avoir un tel bureau central, qui contribue aussi à la sauvegarde de la confidentialité parce que l'information est communiquée uniquement aux parties qui ont besoin de la connaître. Bref, un bureau central réduit la confusion à un moment qui est déjà délicat et pénible pour la personne survivante.

---

### PRATIQUES :

Un bureau central du soutien devrait placer les survivantes et survivants au premier plan et utiliser des pratiques qui tiennent compte des traumatismes. Son personnel devrait en outre être représentatif de la communauté du campus, en particulier les groupes marginalisés. Le lieu lui-même devrait être apaisant, et les personnes touchées par la VFS devraient pouvoir s'y réfugier quand elles se sentent dépassées ou blessées. Le bureau devrait fournir les services suivants aux personnes touchées par la VFS :

- Aide pour s'y retrouver dans l'appareil universitaire, le système juridique, les services sociaux, etc.
- Soutien en matière de santé (santé mentale, infections sexuellement transmissibles, santé reproductive, maladies chroniques, traumatismes, etc.), y compris diriger les personnes vers les services appropriés sur le campus ou hors campus;

- Liste de thérapeutes offrant gratuitement ou à peu de frais des services de soutien de courte ou longue durée hors campus;
- Information sur les procédures internes et externes de déclaration, signalement et plainte;
- Aiguillage vers des pratiques de guérison ancrées dans la culture (par exemple, mettre les étudiantes et étudiantes autochtones en rapport avec un ou une aînée) et d'autres formes de soutien dans la communauté;
- Des conseils pour composer avec les retombées médiatiques ou travailler avec les journalistes (par exemple, certains établissements ont donné de la formation sur les médias à des survivantes avant qu'elles ne soient interviewées);
- Information psychoéducative sur les ramifications des traumatismes, la VFS et la guérison;
- Recommandation de programmes animés par des pairs sur le campus ou hors campus;
- Ateliers d'autodéfense;
- Soutien approprié à la communauté si l'établissement a des antennes satellites ou des campus affiliés;
- Évaluation des risques et planification de la sécurité personnelle;
- Aiguillage vers des services dans la collectivité (centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle ou de violence familiale, refuge, etc.);
- Arrangements scolaires et mesures d'adaptation au travail (par exemple, du temps additionnel pour les examens, du télétravail ou un remboursement des frais d'inscription);
- Accès à des services gratuits d'aide téléphonique ou d'aide par messagerie textuelle;
- Groupes d'entraide pour les personnes touchées par la VFS;
- Accès hors campus à des services professionnels dans le domaine de la santé mentale pour un suivi de longue durée, à un prix abordable.

Le centre devrait de plus jouer un rôle directeur dans certains domaines au sein de l'établissement, à savoir

- Campagnes de sensibilisation qui visent la population étudiante, le corps enseignant et le personnel;
- Participation, voire coordination de l'équipe d'intervention en matière de VFS;
- Coordination entre les partenaires du campus pour assurer une formation continue sur la VFS;
- Présidence du comité consultatif de l'établissement sur la VFS.



#### **RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER :**

**PRESTATION DE SERVICES AFFIRMATIFS POUR LES PERSONNES DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE.**

Les membres de la population étudiante et du personnel qui appartiennent à la diversité sexuelle et de genre (LGBTQ2S+) peuvent s'inquiéter pour leur accès aux services et au soutien à cause de l'hétérosexisme, du cissexisme et de la transphobie. Il est impératif de stipuler que les services sont respectueux des spécificités de la diversité sexuelle et de genre.

**«Certains facteurs contextuels peuvent être déterminants pour la compréhension de cette vulnérabilité, parce que, comparativement aux étudiantes et étudiants cisgenres, les transgenres et les non binaires courent un plus grand risque de subir des violences sexuelles dans le cadre d'activités athlétiques ou bénévoles. En contexte de travail, ces personnes sont plus souvent victimes de harcèlement de la part d'un ou une supérieure hiérarchique.»**

(traduction) (Martin-Storey et coll., 2018, p. 706)

Une personne participante a indiqué que la formation offerte ne semble pas couvrir ces dimensions :

«[...] il n’y a pas nécessairement de formation qui est donnée pour accueillir, par exemple, les personnes LGBT, les personnes trans ou encore les hommes victimes.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Région du Québec)

Il faudrait plus de recherches pour comprendre comment répondre aux besoins des personnes de la diversité sexuelle et de genre aux prises avec la VFS sur les campus.



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : RÉPONDRE AUX BESOINS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS INTERNATIONAUX.

Dans plusieurs séances *Écouter pour apprendre*, on a mentionné le fait que les étudiantes et étudiants internationaux ont des besoins différents en matière de VFS, mais, dans la plupart des cas, on n’a pas créé de programmes ou de services à leur intention. Il faudrait des recherches canadiennes sur les programmes, politiques et protocoles requis pour cette clientèle lorsqu’elle est touchée par la VFS.

«Ces gens se demandent si ça risque d’avoir une incidence sur leur statut à l’université. Ça va parfois jusqu’à se demander s’ils vont pouvoir rester au Canada dans les cas où ils vivaient en résidence sur le campus et qu’à l’issue de la déclaration, ils doivent changer de résidence ou déménager hors campus. Et puis il y a l’aspect financier. Alors, qu’il s’agisse de désinformation ou de rumeurs ou bien que ce soit bel et bien vrai — enfin, je ne pense pas qu’il y ait un seul scénario où ça se passerait comme ça. Mais le fait que ça constitue un obstacle — que les gens ont peur de déclarer la VFS et, à plus forte raison, de déposer une plainte — est un problème majeur.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Personnes noires, autochtones ou de couleur)



#### DIFFICULTÉ : PÉRENNITÉ DES RESSOURCES ET DU FINANCEMENT POUR LES CENTRES

On a souvent mentionné durant les séances *Écouter pour apprendre* la précarité du financement et la peur de voir les centres fermer. Les centres de soutien doivent pouvoir compter sur un financement durable et disposer de ressources suffisantes pour garantir la continuité des soins sur le campus tout en s’employant à éliminer les causes profondes de la VFS.

«Les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle sur les campus sont passés maîtres dans l'optimisation des ressources. Pour tirer le maximum de leurs budgets limités, ils font appel à des bénévoles et collaborent avec des organismes hors campus. Aux prises avec des compressions budgétaires et un sous-financement chroniques, beaucoup ont dû repenser leur dotation en personnel, leurs pratiques et leurs priorités.»

(traduction) (Quinlan, Clarke et Miller, 2016, p. 48)

«J'ai un bureau, mais ma situation est précaire. Je veux faire imprimer de la documentation pour la rentrée, mais je me demande s'il faudrait plutôt que j'attende. On ne sait jamais, je pourrais être relocalisée, alors je ne veux pas imprimer le mauvais emplacement.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

«Nous comptons sur le bénévolat et des internats non rémunérés. Alors, une fois de plus, des ressources afin que nous puissions embaucher des étudiantes et étudiants plutôt que d'utiliser des bénévoles pour faire ce qui est un travail difficile et intense.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Intervention et soutien, Les gens qui font ce travail)

«C'est important qu'il y ait des mécanismes qui assurent que les établissements d'enseignement supérieur soient obligés de financer un plancher minimal de services en fonction de leur taille [que ces services soient offerts à l'interne ou à l'externe].»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Région du Québec)

## 7. Profiter de l'expérience et du savoir-faire qui existent déjà sur les campus

«Nous portons la responsabilité de divers aspects de la politique sans avoir reçu de pouvoirs.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Intervention et soutien, Les gens qui font ce travail)

«[...] respecter l'expérience des personnes qui font ce travail. Des universités qui n'ont pas de savoir-faire dans le domaine nous disent quoi faire et refusent de montrer du respect ou de seulement même écouter bon nombre d'entre nous, qui ont pourtant une vaste expérience.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Intervention et soutien, Les gens qui font ce travail)

Durant les séances *Écouter pour apprendre*, des expertes et experts en VFS qui travaillent sur les campus ont indiqué que, bien qu'on les ait engagés pour diriger les interventions et la prévention, ils sont généralement tenus à l'écart des discussions aux plus hauts niveaux et ne peuvent participer aux décisions qui ont une incidence directe sur leur travail. Pourtant, ce sont eux qu'on blâme en cas de problème. Il n'y a pas de cohérence dans la manière dont les établissements traitent les cas de VFS et le personnel est incapable d'exercer le moindre contrôle. Incapables de remplir leurs fonctions comme il le faudrait, ces travailleuses et travailleurs se sentent épuisés et à ce stress s'ajoute l'inquiétude de se trouver dans une situation d'emploi précaire.

---

### PRATIQUES :

Aider le personnel de première ligne sur les campus à composer avec les traumatismes par procuration

«On subit un traumatisme par procuration en recueillant le témoignage d'atrocités commises à l'endroit d'une autre personne. Par empathie, on voit, sent, entend, touche et ressent la même chose que la victime, en écoutant celle-ci raconter ses expériences en détail, dans le but d'atténuer sa propre douleur.»

(Santé Canada, 2001, p. 8)

Ceux et celles qui interviennent directement auprès de personnes ayant vécu de la VFS sont souvent exposés tous les jours à des traumatismes par personne interposée. On croit même que leur travail a sur eux un effet traumatisant — ils vivent un traumatisme par personne interposée qui entraîne à la longue ce qu'on appelle une «usure de compassion».

Faute de traitement, les traumatismes par personne interposée peuvent «brûler» les intervenantes et intervenants et se traduire par des taux de roulement élevé parmi le personnel.

**«Les universités sont foncièrement impitoyables et colonialistes de par leur structure. Les conseillères et conseillers qui interviennent auprès des Autochtones et des personnes touchées par la violence sexuelle, où peuvent-ils demander de l'aide? Les provinces et territoires ont-ils des réseaux professionnels?»**

(Propos recueilli durant une séance *Écouter pour apprendre* - Autochtones)

**«Les conseillères et conseillers de couleur sont surchargés, même s'il n'y a pas une forte proportion d'étudiantes et d'étudiants de couleur, le fait qu'on en compte, selon le cas une seule ou un seul, ce n'est pas assez pour répondre à la demande.»**

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Personnes noires, autochtones ou de couleur)

Ceux et celles qui accueillent et accompagnent les personnes touchées par la VFS paient un prix émotionnel, physique et spirituel. Il faut veiller à ce qu'on leur offre un soutien matériel et administratif adéquat sur le campus, à plus forte raison dans le cas de membres de populations marginales qu'on incite à travailler dans le domaine du soutien à cause de la ségrégation raciale et genrée du travail. Afin que ce travail puisse continuer, il est impératif de soutenir le personnel de première ligne, qui vit un stress par personne interposée. Dans les séances *Écouter pour apprendre*, le personnel de première ligne a suggéré plusieurs stratégies afin d'atténuer les effets du stress par personne interposée dans l'exercice des fonctions et le milieu de travail, notamment :

- **SUPERVISION CLINIQUE** : Une telle supervision réduirait le stress par personne interposée. Elle ne devrait toutefois pas être liée à l'évaluation ou à la gestion du rendement.
- **POSTES PERMANENTS** : La précarité des emplois a été continuellement soulevée durant les séances *Écouter pour apprendre*. La création de postes permanents serait une façon pour les établissements d'enseignement postsecondaire de démontrer leur volonté de soutenir les personnes touchées par la VFS et d'opérer des changements systémiques. De plus, en stabilisant l'emploi de ces travailleuses et travailleurs, ils pourraient formuler des plans pluriannuels. Dans les cas où ils recourent tout de même à du personnel contractuel, les établissements devraient veiller à ce que celui-ci bénéficie d'avantages sociaux suffisants, y compris un accès à des services de soutien.
- **RÉSEAUTAGE** : La création d'un réseau pour le personnel de première ligne aiderait à briser l'isolement; dans bon nombre d'établissements, une seule personne s'occupe du dossier.
- **PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL** : Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient prévoir chaque année un budget pour le perfectionnement des travailleurs et travailleuses en première ligne.
- **CHARGE DE TRAVAIL ÉQUILIBRÉE** : Veiller à ce que la charge de travail du personnel comporte un sain équilibre de travail individuel et communautaire.

- **CRÉER DES OCCASIONS :** Offrir des occasions de collaboration et de leadership, ainsi que d'influer sur les décisions.
- **CONGÉS :** Comptabiliser les vacances et les heures supplémentaires afin de promouvoir la santé individuelle et collective dans le milieu de travail.

D'après *American College of Health Association Sexual and Relationship Violence: A trauma-informed Approach*



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Durant les séances *Écouter pour apprendre*, les participantes et participants ont donné plusieurs exemples des moyens mis concrètement en application afin de contrer le stress par personne interposée au travail. Les exemples donnés font écho aux stratégies ci-dessus.

- **Supervision clinique :** « Pouvoir compter sur une superviseure clinique a... D'avoir accès à une personne de confiance, il n'y a pas de mots pour décrire les retombées sur mon bien-être personnel, de même que ma capacité de formuler des stratégies et de défendre les intérêts des personnes que je sers, sans compter les miens. » (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)
- **Cercle de soin :** « Nous en tant qu'intervenantes et intervenants, nous avons besoin d'un lieu où échanger sur nos expériences, afin de tisser ensemble un filet de sécurité assez solide pour ne pas laisser tomber un seul individu parmi la population étudiante. Il y a des approches autochtones de l'aide et des soins. » Un des modèles couramment étudiés dans un établissement est la création d'un Cercle de soin d'après <https://www.ccpa-accp.ca/fr/sections/cercle-indigene/>. (Propos recueilli durant une séance *Écouter pour apprendre* - Autochtones)

- **Enseignements d'organismes hors campus :** L'association *Ending Violence Association of British Columbia* a publié en anglais un guide très utile pour le personnel de première ligne en 2007; le guide a fait l'objet d'une deuxième édition en 2016 (*Sexual Assault Support Worker Handbook*)
- **Réseaux communautaires :** Pour prévenir l'isolement et l'épuisement professionnel, certains établissements se sont unis à d'autres campus afin de mettre sur pieds des communautés de pratique et ont adhéré à des réseaux communautaires dans leur région.
- Par exemple, en Ontario, on trouve le *Network of Ontario University Sexual Assault Centres*; dans l'Ouest, il y a le regroupement *Sexual Violence Support and Prevention Community of Practice*.

«Ma ville a un comité d'action contre la violence familiale et les agressions sexuelles. Le comité se réunit une fois par mois, et tous les partenaires participent : le ou la procureure de la Couronne, la police, les refuges pour femmes, l'hôpital, les conseils scolaires et moi. Les uns donnent de la formation aux autres — de la formation externe, mais aussi de l'information sur nos propres ressources et ce que nous faisons. Ça met de la chaleur dans nos transferts, et, de cette façon, je me sens pleinement en confiance quand je dirige une étudiante ou un étudiant vers quelqu'un d'autre.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

## 8. Financer les centres, le travail d'organisation et les programmes d'entraide d'initiative étudiante

En réponse aux violences sexuelles sur les campus, on a vu poindre des centres, des groupes et des lignes téléphoniques à l'initiative du milieu étudiant un peu partout au Canada, par exemple : le centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de l'association étudiante de l'Université de la Colombie-Britannique, le centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de l'Université de l'Alberta, *Silence is Violence, Advocates for a Student Culture of Consent*, la ligne de soutien téléphonique et le bureau de l'Université York pour les survivantes et survivants d'agression sexuelle, ainsi que le Centre des agressions sexuelles de l'Association étudiante de McGill. La programmation et les services offerts incluent les conseils de pairs et du soutien par téléphone ou messagerie texte.

Les étudiantes et étudiants qui ont été touchés par la VFS ressentent parfois un malaise à s'adresser à l'établissement impliqué dans l'incident pour obtenir de l'aide. Certains réclament donc la création de programmes d'entraide administrés par le milieu étudiant, comme le souligne un rapport du groupe *Silence is Violence*.

« Bien qu'il est nécessaire que l'établissement d'enseignement offre des services de soutien professionnel sur le campus, il est important de reconnaître que certains survivant.e.s ne se sentent pas assez confortables pour obtenir du soutien de la part de l'établissement d'enseignement qui est lui-même impliqué dans leur cas. L'accès à un réseau de soutien indépendant de l'établissement d'enseignement pourrait aider bon nombre de survivant.e.s tandis qu'elles et ils cheminent vers le rétablissement. Cela peut se faire soit par l'entremise de la création d'un centre de soutien étudiant indépendant pour la violence sexuelle ou la création d'un réseau informel des survivant.e.s. »

(Salvino et coll. 2017, p. 30)

---

### PRATIQUES :

Les associations étudiantes et les établissements d'enseignement postsecondaire pourraient travailler conjointement à soutenir les centres, le travail d'organisation et les programmes d'entraide d'initiative étudiante, c'est-à-dire :

- **ÉLABORER** des modèles communautaires de soin pour les pairs aidants et aidantes à l'intérieur des associations étudiantes afin d'atténuer les effets du stress par personne interposée.
- **RÉTRIBUER** les étudiantes et étudiants qui siègent à des comités de l'établissement sur les politiques ou qui participent à ses groupes de travail.
- **ADOPTER** des politiques et procédures en matière de VFS au sein des associations et organismes étudiants.
- **VEILLER** à ce que les membres de la population étudiante directement touchés par la VFS participent aux groupes de travail ou aux comités consultatifs du campus.

- **FINANCER** les services administrés par des associations ou organismes étudiants au moyen des frais de scolarité et frais afférents perçus auprès de la population étudiante.
- **PROMOUVOIR** la collaboration entre le milieu étudiant (services, organismes, chercheuses et chercheurs) et l'administration de l'établissement.
- **ENCOURAGER** les associations étudiantes à communiquer à la population étudiante ce qu'elles font en matière de VFS. Voir à ce sujet le guide conçu par l'Association étudiante de l'Université McGill pour la mise en œuvre de la politique sur les violences sexuelles et genrées (*Gendered and Sexual Violence Policy Implementation Guide*).

## 9. Collaborer avec des partenaires externes

«On ne travaille pas isolément, chacun ou chacune dans sa petite bulle : la lutte contre la violence fondée sur le sexe est complexe et demande des efforts intersectionnels, surtout pour un enjeu comme les disparitions et meurtres de femmes et de filles autochtones. C'est très présent ici.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Cadres de direction)

Le milieu communautaire est depuis longtemps engagé dans la revendication et l'éducation en matière de VFS au Canada en plus d'offrir des services de soutien. Il est essentiel que le présent cadre s'harmonise avec ses efforts préventifs et ses interventions à l'échelle locale et pancanadienne. De plus, puisque les organismes communautaires répondent à des besoins différents de ceux satisfaits par les organismes sur les campus, une collaboration entre les deux assurera les membres de la communauté collégiale ou universitaire d'une gamme de services complète et solide.

Les campus semblent s'attendre à ce que les organismes communautaires leur offrent du soutien sans contrepartie — financière ou autre — ou, sinon, en échange d'une compensation minimale seulement, a-t-on déploré durant les séances *Écouter pour apprendre*. Des intervenantes et intervenants du milieu communautaire ont d'ailleurs indiqué avoir l'impression que les campus ne voulaient collaborer qu'en temps de crise ou quand ils faisaient les manchettes, situation se traduisant par des communications intermittentes et un manque de cohérence dans les procédures. Pour renforcer la relation entre les campus et les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle situés hors campus, il faudrait une collaboration régulière, fondée sur un respect mutuel.

---

## PRATIQUES :

Un peu partout au Canada, des établissements ont choisi de conclure des protocoles d'entente avec des partenaires dans la collectivité afin de les compenser pour l'utilisation de leurs services par des personnes qui fréquentent leurs campus.

«Un des moyens que nous avons pris pour officialiser les choses, c'est de signer un contrat avec les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle, qui sont présents cinq jours par semaine sur le campus pour y offrir du soutien de longue durée. Ça m'aide beaucoup, parce que je peux de cette façon me concentrer sur le soutien de crise, la thérapie de groupe et la défense des intérêts, sachant que la population étudiante a accès à un solide soutien thérapeutique, sans les limites caractéristiques du modèle de soutien de bien des centres de mieux-être. Ce serait une perte majeure s'il y avait des changements de ce côté.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

«Plutôt que la victime doive se présenter au poste de police, c'est le service policier qui dépêche sur le campus quelqu'un de l'unité des crimes haineux afin de la sécuriser, si c'est le choix de la personne [...]. La procédure avec la police est venue comme ça [naturellement], mais c'est, documenté maintenant et c'est venu, je suppose, d'un besoin exprimé par les victimes [...] On essaie de renforcer notre relation positivement.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Pour les établissements d'enseignement postsecondaire, l'adoption de protocoles d'entente avec des organismes dans la collectivité afin de partager avec eux la prestation de soutien et d'autres services à la population étudiante et, ce faisant, de renforcer le soutien offert à la suite d'un traumatisme, est un bon moyen d'optimiser l'utilisation des ressources et le savoir-faire. On trouve déjà de nombreux exemples de telles ententes :

- L'Université du Nouveau-Brunswick, l'Université St. Thomas et le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick ont tous trois conclu en 2015 un protocole d'entente avec le Centre d'aide en cas d'agression sexuelle de Fredericton pour la prestation de services tenant compte des traumatismes à la population étudiante et au personnel de leurs campus. Les établissements ont une défenseuse des victimes formée pour intervenir en cas d'agression sexuelle sur le campus de Fredericton. Toute personne touchée par la VFS — membre du personnel, du corps enseignant ou de la population étudiante — peut recourir à ses services. La création de ce poste est le résultat du protocole signé avec le centre et assure l'accès des trois campus à un soutien spécialisé en cas de violences sexuelles.
- L'Université Wilfrid-Laurier a signé un protocole d'entente avec le centre d'aide en cas d'agression sexuelle de la ville de Brantford et le centre de soutien aux victimes d'agression sexuelle de la région de Waterloo. Le protocole assure la prestation de services de soutien sur ses deux campus.
- L'association étudiante de l'Université Trent remet chaque année au centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de Kawartha une cotisation de 3,41 \$ pour chaque étudiante ou étudiant inscrit à l'université. La population peut ainsi bénéficier hors campus des services offerts par ce centre, y compris du soutien individuel ou de groupe, des ateliers, des groupes d'entraide, des activités d'éducation du public et de la formation professionnelle. Le centre collabore de plus avec les services de soutien du campus pour offrir un programme de thérapie par les arts de huit à dix semaines à des groupes de personnes survivantes.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Pour aider les campus à mieux lutter contre la VFS, l'organisme *Ending Violence Association of British Columbia* a formulé des lignes directrices exhaustives et une fiche sommaire (*Campus Sexual Violence: Guidelines for a Comprehensive Response et Overview of Guidelines*).

## 10. Soutenir les personnes mises en cause

«[Notre politique] stipule que les personnes mises en cause vont recevoir du soutien. Cette disposition est en place depuis neuf mois, mais, pourtant, personne ne l'applique.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

L'adoption d'une approche tenant compte des traumatismes pour les personnes touchées par la VFS implique que les personnes mises en cause ou accusées de VFS reçoivent elles aussi un soutien, ce qui peut comprendre : les aider à s'y retrouver dans la procédure de déclaration, d'enquête et de décision; les aider à obtenir des services de soutien sur le campus et hors campus; veiller à ce que les services de soutien puissent aussi intervenir auprès de personnes accusées d'avoir causé des préjudices.

---

## POLITIQUES :

Les établissements devraient inclure le soutien aux personnes mises en cause dans leur politique sur la VFS. Tout individu qui est touché par la VFS sur un campus devrait pouvoir recevoir une aide et des services. L'Université Simon Fraser est l'un des établissements qui soulignent dans leur politique la nécessité d'offrir aussi du soutien aux personnes mises en cause. Celle-ci stipule qu'on doit les

informer des ressources à leur disposition et les aider à prendre une décision éclairée (*Sexual Violence and Misconduct Prevention, Education and Support Policy*, 2017, par. 5.2 e). D'autres établissements précisent quel bureau a la responsabilité de soutenir les personnes mises en cause selon qu'elles font partie de la population étudiante, du personnel ou du corps enseignant.

La politique de l'Université Ryerson précise :

«**Tout au long de la procédure d'enquête et de décision, la partie plaignante et la partie mise en cause bénéficient de l'accompagnement d'une personne-ressource désignée par l'Université. Pour la première, c'est le bureau d'éducation et de soutien en matière de violence sexuelle qui a la responsabilité de faciliter l'accès à ce soutien. Pour la seconde, cette responsabilité revient au bureau de la conduite étudiante (si la partie mise en cause est un étudiant ou une étudiante) ou aux ressources humaines (si la partie mise en cause est à l'emploi de l'université). Ces dernières veilleront au respect des conventions collectives pertinentes dans les cas qui impliquent un ou une employée de l'université. Les parties ont le droit de choisir une personne différente pour les soutenir durant les réunions ou les procédures qui entourent le traitement de leur cas. Il pourrait s'agir, par exemple, d'une amie, d'un membre de sa famille, d'une déléguée syndicale, d'un avocat ou d'une collègue.**»

(traduction du par. 3b)

---

## PRATIQUES :

Dans certains établissements, un même bureau central soutient les deux parties, mais une telle organisation des services accroît souvent la nervosité des plaignantes ou plaignants ou leur donne l'impression qu'on les néglige. Donc, même si les deux parties ont besoin de soutien, il est crucial de l'administrer séparément.

«**Nous avons un bureau distinct pour recevoir les déclarations et plaintes et pour mettre en œuvre la politique [...]. À cause des lacunes dans le soutien aux personnes mises en cause, ces dernières viennent aussi à nous, alors que nous avons déjà pour rôle de soutenir la partie plaignante.**»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Le Collège Humber a des équipes étudiantes de soutien et de coordination des interventions formées de quatre personnes chacune. Ces équipes sont le premier point de contact pour les étudiantes et étudiants qui vivent une agression sexuelle ou une autre forme de violence à caractère sexuel sur le campus. Elles soutiennent les personnes survivantes comme les personnes mises en cause en cas de déclaration ou allégation de violence à caractère sexuel. Leur rôle n'est pas de punir ou discipliner, mais de renseigner et aiguiller les parties concernées.

Quand une procédure d'enquête est enclenchée, la partie plaignante et la partie mise en cause se voient chacune assignée à une équipe distincte, qui gèrera leur cas et les aiguillera vers les services de soutien nécessaires.

Des exemples du soutien offert par ces équipes à des parties mises en cause :

- En attendant l'issue d'une enquête, on a demandé que la personne soit provisoirement retirée de la résidence où elle logeait; l'équipe l'a aidée à se trouver de l'hébergement temporaire.
- À cause de l'enquête, la personne a raté des classes; l'équipe a défendu son droit à des arrangements scolaires (possibilité de reprendre les travaux, examens, etc., qu'elle a manqués).
- L'équipe engage un dialogue sur le consentement avec la personne.
- Si la personne le choisit, une ou un membre de l'équipe l'accompagnera à toute réunion visant à discuter sa conduite afin de lui offrir un soutien émotionnel et l'aider à défendre ses intérêts.
- Dès l'amorce d'une procédure à l'un des points de contact possibles (sécurité publique, bureau de la conduite étudiante, centre du mieux-être étudiant, etc.), on communique par courriel et par téléphone pour prendre les dispositions nécessaires. La personne mise en cause est libre de se prévaloir ou non du soutien de l'équipe, sauf dans quelques circonstances où le collège requiert une intervention de l'équipe.

## Explication de ses droits

Explication de la procédure d'enquête et de décision (audience/procédure formelle ou informelle)

Aiguillage vers les ressources sur le campus ou dans la collectivité (p. ex. services juridiques logement de rechange, arrangements scolaires, service de soutien)

Services d'interprétation ou de traduction au besoin

Autres mesures de soutien au besoin

Soutien à la partie mise en cause

# 11. Soutenir les personnes qui ont causé un préjudice

## POLITIQUES :

«On les [personnes qui ont causé un préjudice] suspend de l'école, c'est ce qui se produit par exemple en cas d'arrestation. Mais ça ne règle pas les problèmes de personne, au contraire, ça en crée plus, je dirais que ça ajoute des obstacles et des intentions sans réparer le préjudice ou le traumatisme qui a été causé par la situation.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Personnes noires, autochtones ou de couleur)

Il est impératif de reconnaître que les personnes qui causent des préjudices font, elles aussi, partie intégrante de la communauté. Certains établissements mentionnent dans leur politique qu'elles ont le droit de recevoir du soutien, mais omettent souvent de préciser la nature de ce soutien ou qui a la responsabilité de l'offrir. On doit reconnaître dans la prestation des services que ces personnes peuvent avoir leur propre bagage de traumatismes et de violence, et ce bagage se traduire par des besoins de soutien.

«Ce que j'aimerais voir dans les politiques, c'est un recadrage du soutien aux personnes mises en cause ou à l'origine de préjudices pour en somme aligner la pratique sur leurs besoins de survivantes»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)



### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : LES TRANSFERTS QUI ONT CAUSÉ UN PRÉJUDICE RECONNU PAR LE PASSÉ.

Il n'est pas clair en quoi consistent au juste les responsabilités d'un établissement quand une ou un membre de sa communauté (population étudiante ou personnel) ayant causé un préjudice démontré va étudier ou travailler dans un autre établissement.

- Faut-il inscrire quelque chose à son relevé de notes, à son dossier de discipline ou à son relevé d'emploi?
- Faut-il informer le nouvel établissement des antécédents de cette personne?
- Devrait-on considérer dans cette décision la nature de son programme d'études ou de son emploi, par exemple la personne travaillera-t-elle dans le domaine de la santé ou interviendra-t-elle auprès de populations vulnérables?



### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : PROGRAMMATION ET SERVICES POUR LES PERSONNES QUI ONT CAUSÉ UN PRÉJUDICE.

Il y a eu peu de recherches à ce jour sur les services et pratiques exemplaires à l'intention des personnes ayant causé un préjudice dans un établissement d'enseignement postsecondaire — spécifiquement qui a commis de la violence sexuelle ou une autre forme de VFS. La recherche sur la violence entre partenaires intimes est plus abondante et peut livrer certaines conclusions utiles, entre autres sur la création de programmes pour les personnes qui ont causé un préjudice. Néanmoins, c'est un sujet qui nécessiterait de plus amples recherches.



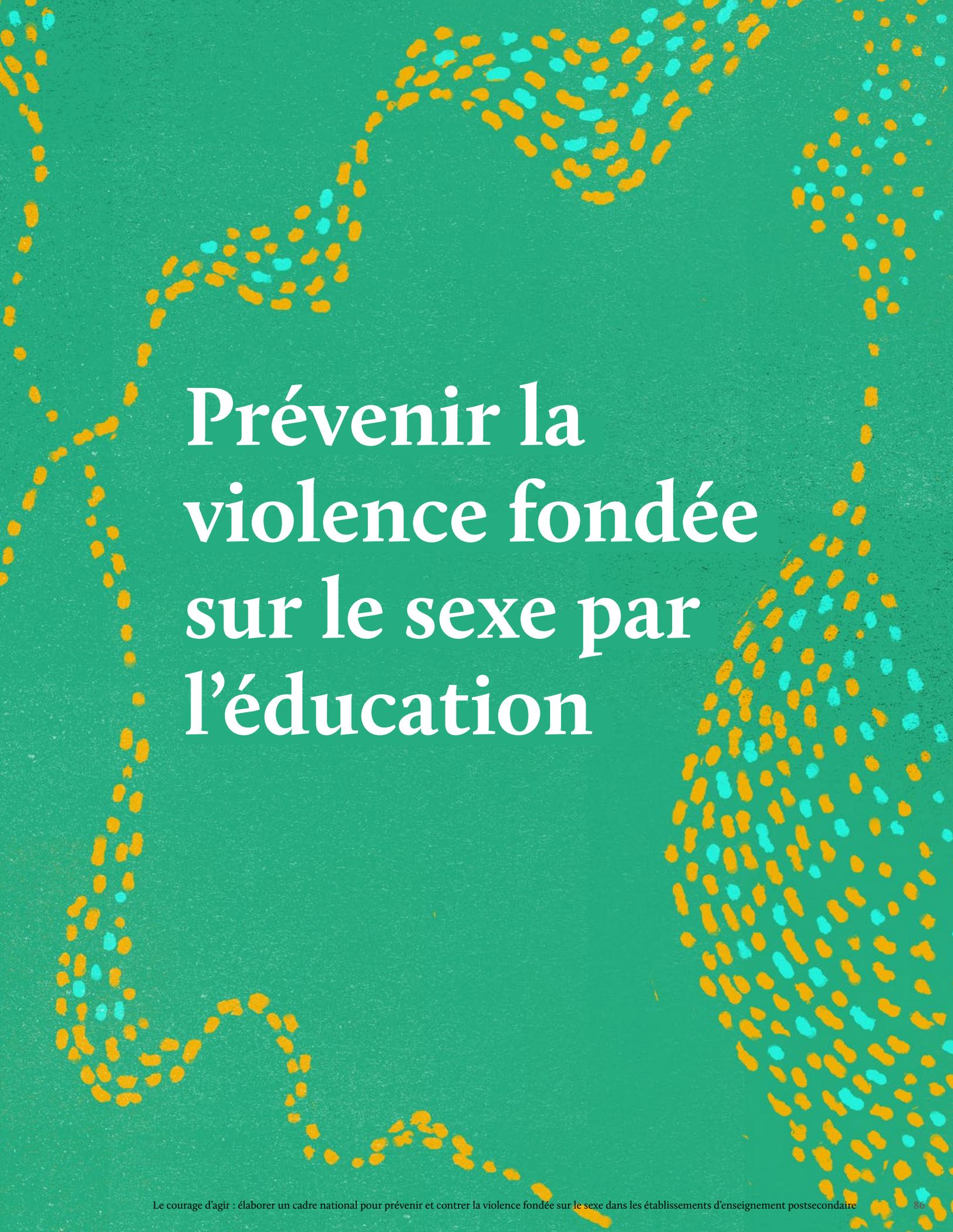
### PRATIQUES PROMETTEUSES : RESSOURCES POUR INTERVENIR AUPRÈS DE PERSONNES QUI ONT CAUSÉ UN PRÉJUDICE.

- *The Revolution Starts at Home: Confronting Intimate Violence within Activist Communities* (2011)
- *Fumbling Towards Repair: A Workbook for Community Accountability Facilitators* (2019)
- *Taking the First Step: Suggestions to People Called Out for Abusive Behavior*, <https://www.sproutdistro.com/catalog/zines/anti-oppression/taking-the-first-step/>
- *We Are All Survivors, We Are All Perpetrators / What To Do When Someone Tells You That You Violated Their Boundaries, Made Them Feel Uncomfortable, Or Committed Assault (A Start)*, <https://www.sproutdistro.com/catalog/zines/accountability-consent/we-are-all-survivors/>

## Conclusion

Pour établir le cadre, il semblait naturel de considérer en premier lieu les suites données quand on signale ou déclare de la VFS, ainsi que le soutien offert aux personnes touchées par cette violence. Trois grands thèmes ont été abordés dans ce chapitre : a) améliorer la capacité des campus à tenir compte des traumatismes; b) assurer l'accès à des arrangements ou accommodements pour les personnes touchées par la VFS dans le cadre du travail ou de leurs études, accès qui devrait être bien encadré et structuré; et c) collaborer avec des partenaires internes et externes pour garantir l'emploi d'approches aussi holistiques que possible dans les interventions auprès des personnes touchées par la VFS.

Les interventions faites sur un campus à la suite de VFS et le soutien offert aux personnes touchées sont le fondement du travail des établissements d'enseignement postsecondaire pour contrer cette violence et la prévenir. Le chapitre souligne l'importance de fonder ce travail sur la prise en compte des traumatismes, l'intersectionnalité et l'équité, ainsi que d'adopter une vision à long terme, car les changements escomptés prendront du temps. Bon nombre des participantes et participants à nos séances *Écouter pour apprendre* s'entendaient pour dire qu'il reste beaucoup à faire et que, pour progresser, il faudra des recherches, en particulier des recherches sur la situation au Canada.



# Prévenir la violence fondée sur le sexe par l'éducation

# Prévenir la violence fondée sur le sexe par l'éducation :

## AIDE-MÉMOIRE

### PRINCIPES DIRECTEURS :

- Enracinement dans la culture
- Ton invitant
- Prise en compte des traumatismes
- Les survivantes et survivants d'abord
- Reconnaissance des systèmes de pouvoir en cause
- Espace sécuritaire
- Rapports égalitaires
- Accessibilité
- Intersectionnalité

### UNE APPROCHE INTÉGRÉE DE L'ÉDUCATION PRÉVENTIVE CONSIDÈRE LES INTERACTIONS COMPLEXES ENTRE CES FACTEURS :

- Structurel
- Sociétal
- Communautaire
- Relationnel
- Individuel

### LES CARACTÉRISTIQUES D'UNE BONNE STRATÉGIE D'ÉDUCATION :

- Globale
  - Couverture d'une variété de lieux
  - Inclusion d'une gamme de risques et facteurs
  - Prise en compte du contexte socioculturel
- Juste à temps
- Bien dosée
- Prestation par un personnel compétent
- Basée sur la théorie
- Évaluation des résultats

# Prévenir la violence fondée sur le sexe par l'éducation :

## AIDE-MÉMOIRE

### ÉLÉMENTS À INCLURE DANS LES POLITIQUES ET LA PROCÉDURE

- Engagement envers l'éducation préventive
- Création d'un bureau central
- Caractère obligatoire de la formation
- Création d'un comité ou d'un groupe de travail sur l'éducation préventive
- Partenariats
- Prestation d'un programme complet d'éducation préventive, y compris :
  - Consentement et relations saines
  - Modification des normes sociales
  - Politique et aide disponible.
  - Intervention coordonnée
  - Intervention des tiers et témoins
  - Sensibilisation à la VFS et à ses causes profondes
  - Réduction du risque et apprentissage de la résistance

# Prévenir la violence fondée sur le sexe par l'éducation :

## AIDE-MÉMOIRE

### COMPOSANTES CLÉS DU PLAN D'ÉDUCATION ET DE SENSIBILISATION VISANT À CONTRER LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE :

- **Politique et services de soutien**
- **Consentement et relations saines**
  - Un consentement inscrit dans la culture
  - L'établissement de limites personnelles et de saines amitiés
  - La santé sexuelle de la personne dans son intégralité
  - L'identité de genre et son expression
- **Compréhension de la culture du viol**
  - Mythes entourant le viol et la violence fondée sur le sexe
  - Compétence médiatique
- **Programmation et sensibilisation**
  - Après la déclaration : soutien et suites à donner
  - L'apprentissage de la résistance
  - L'intervention des tiers et témoins
  - Les hommes, la masculinité et la socialisation genrée
  - L'éducation comme correctif à la suite d'inconduites sexuelles
  - La sécurité, même quand on s'amuse
- **Éducation du personnel et du corps enseignant**
- **Évaluation**

## Introduction

Il est essentiel d'éduquer pour créer un changement social durable. Il s'agit là d'un travail essentiel, qui est à la fois continu et multidimensionnel, et qui ne cesse d'évoluer. Le présent chapitre se fonde sur la recherche et les pratiques exemplaires, de même que sur l'expérience de personnes qui vivent et travaillent sur des campus. Le cadre présenté a pour objet d'aider les établissements d'enseignement postsecondaire à réaliser des initiatives solides et pertinentes sur leurs campus. Il se veut un point de départ, un tremplin pour penser et concevoir la suite.

**«On doit absolument prévoir une place pour l'éducation. Ça doit rester un élément obligatoire, multivectoriel. Il faut aussi mettre à profit ce qu'on a appris jusqu'ici. C'est un processus continu.»**

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Population étudiante)

Les causes de la violence fondée sur le sexe (VFS) sont plurielles. La misogynie, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, la colonisation, le racisme et d'autres dynamiques de pouvoir et normes sociales peuvent tous y contribuer. Souvent, c'est une combinaison de ces facteurs qui cause la VFS et en détermine les circonstances. Pour concevoir ce cadre, nous avons porté une attention particulière à ces circonstances — au vécu des survivantes et survivants de VFS, ainsi

qu'aux recoupements entre leurs identités. Il faut reconnaître que les établissements d'enseignement postsecondaire ne sont pas à l'abri de l'oppression, du pouvoir et des privilèges qui perpétuent la violence. Nous savons que ce travail n'est pas fini, et qu'il demandera un suivi, des évaluations et des modifications constantes à mesure qu'évolueront la culture et le contexte.

# Principes directeurs pour l'éducation préventive

L'éducation et la formation sont des piliers de la prévention et de la lutte contre la VFS sur les campus. L'approche préconisée ici repose sur neuf principes distincts :

- **ENRACINEMENT DANS LA CULTURE :** L'offre éducative est conçue et mise en œuvre en tenant compte du genre et des spécificités culturelles. On veille à ne jamais perdre de vue la myriade d'expériences qu'ont pu vivre les membres de la communauté, de même que les retombées de ces expériences.
- **TON INVITANT :** L'offre éducative est invitante, son ton est optimiste et elle présente une image positive de la sexualité pour susciter la curiosité et créer un désir de changement.
- **PRISE EN COMPTE DES TRAUMATISMES :** La prévention tient pour acquis qu'au sein de la communauté, toutes et tous ont vécu de la VFS (que ce soit ou non le cas) et les encourage à prendre les rênes de leur vie. Elle est une occasion de normaliser la discussion, c'est-à-dire de mettre fin à l'omerta et venir à bout des mythes qui banalisent et justifient la VFS.
- **LES SURVIVANTES ET SURVIVANTS D'ABORD :** Le cadre d'apprentissage tient pour acquis qu'il y a dans la salle des personnes qui ont survécu à des VFS. L'offre éducative cherche à sensibiliser en les plaçant toujours au premier plan, c'est-à-dire en donnant la priorité à leurs droits, besoins et souhaits.
- **RECONNAISSANCE DES SYSTÈMES DE POUVOIR EN CAUSE :** L'offre éducative reconnaît que la VFS est un instrument de pouvoir qui découle du colonialisme, de l'hétéronormativité, du patriarcat et d'autres systèmes d'oppression.
- **OUVERTURE DU CHAMP :** L'offre éducative cherche à ouvrir le champ du dialogue en créant un espace sûr où les gens peuvent sans crainte échanger, poser des questions et réfléchir à voix haute sur leur vécu et les voies de la guérison.
- **RAPPORTS ÉGALITAIRES :** Les recherches sur la prévention de la VFS indiquent que la formation est mieux reçue quand elle est offerte par des pairs. Il est de surcroît important d'encourager les interactions et les échanges informels entre pairs au sujet de la VFS.
- **ACCESSIBILITÉ :** On veillera à ce que le matériel de prévention soit aussi accessible aux personnes en situation de handicap dans la communauté. Les vidéos et les modules de formation en ligne seront sous-titrés, et on prendra soin d'en offrir une transcription aux apprenantes et apprenants. Pour les séances en personne, on précisera dans le matériel promotionnel comment demander des mesures d'adaptation. Un autre élément clé en matière d'accessibilité sera de créer des modules et initiatives d'intérêt pour les membres de la communauté en situation de handicap, de concert avec ces membres, dont les voix doivent aussi être entendues.
- **INTERSECTIONNALITÉ :** La conception et la prestation de l'offre éducative doivent tenir compte des identités croisées des individus et des groupes. Ainsi pourra-t-elle répondre aux besoins des personnes les plus touchées par la VFS et mettre en lumière les conséquences de l'imbrication des oppressions, tout en encourageant l'intervention des autres à titre de témoins ou tierces parties.

## Une approche intégrée de l'éducation préventive

Pour commencer, examinons les principes qui sous-tendent l'élaboration d'une approche intégrée de la prévention par l'éducation. Ce chapitre se fonde sur une approche socioécologique, considérée plus apte à produire un changement durable dans la société d'après la recherche (Banyard, 2014; Casey et Lindhorst, 2009; DeGue, 2014). Tout comme les programmes de prévention du VIH, de l'intimidation,

de l'alcool au volant et d'autres problèmes, nous voulions miser sur la prévention et l'intervention au niveau collectif (pairs et communauté), en même temps que sur la prévention et la promotion de la santé au niveau individuel. Il est nécessaire d'employer une approche de ce genre parce que les comportements humains sont déterminés par une multitude de facteurs. Les associations étudiantes et les associations professionnelles du secteur, dont *l'American College Health Association* et *l'American College Personnel Association*, privilégient d'ailleurs ce type d'approche pour prévenir et contrer la violence dans l'enseignement supérieur.

## Notre approche d'éducation préventive repose sur un modèle socioécologique :

### Structures

- Assurer que les personnes survivantes ont accès aux services nécessaires
- Formuler et mettre en œuvre des politiques et mesures de soutien pour éliminer la VFS

### Société

- Changer les normes sociales pour évincer la culture du viol et rendre la VFS inacceptable.
- Augmenter la probabilité que les gens interviennent pour arrêter la VFS quand ils en sont témoins

### Communauté

- Mener des efforts éducatifs de concert avec la communauté
- Maintenir ou améliorer la sécurité des espaces et créer des occasions propices au renforcement des liens sociaux

### Relations

- Enseigner à toutes et tous les compétences requises pour des relations saines et constructives

### Individu

- Transmettre de nouvelles connaissances, améliorer les compétences et changer les attitudes grâce à la programmation.

D'après Casey et Lindhorst (2009) et McLeroy, Steckler, Bibeau et Glanz (1988).

La VFS est répandue et sa lutte, complexe; d'où la nécessité d'une approche mixte. Les attitudes, les croyances et les comportements à la base de la VFS ne sont pas le propre d'individus particuliers, mais dépendent d'un vaste contexte social : ils sont perpétués par la société elle-même et par les réseaux de pairs.

Six critères permettent de prédire le succès d'un programme d'éducation et devraient être pris en compte dans la conception d'une approche intégrée :

- globalité;
- participation du milieu;
- prise en compte du contexte;
- fondement théorique;
- promotion de la santé et des atouts;
- prise en compte des facteurs structurels.

## Stratégies d'éducation

La programmation et l'offre éducative doivent rejoindre le public là où il est disposé à apprendre et à changer. Notre public inclut la population étudiante, le personnel et le corps enseignant. La clé d'une programmation efficace, c'est de savoir reconnaître à quel niveau il se trouve et de le pousser juste assez pour produire un changement.

Voici les caractéristiques d'une approche efficace d'éducation préventive en matière de VFS (ACPA, 2015; EAB, 2015; NASPA, 2017) :

- **GLOBALE** : Intervention au moyen de composantes multiples qui encouragent des rapports positifs avec les pairs (c.-à-d., promotion de relations saines, fondées sur le consentement; traitement d'un éventail de sujet, y compris la santé sexuelle, la nature de la VFS, comment aider les personnes qui y survivent, l'intervention des témoins et tierces parties, etc.).
  - Couverture d'une variété de lieux :
    - c'est-à-dire sur le campus et hors campus.
  - Inclusion d'une gamme de risques et de facteurs de protection :
    - remplacer la culture du viol par une culture centrée sur le consentement, créer des communautés bienveillantes, former, changer les politiques et attitudes, etc.
  - prise en compte du contexte socioculturel :
    - refléter les normes du milieu, les croyances qui découlent de la culture, etc.
- Juste à temps : L'approche cible le bon groupe d'âge. Un des points d'intervention critique, c'est le début de l'âge adulte, pendant que les jeunes fréquentent encore un établissement d'enseignement.
- Bien dosée : Vu la complexité de la VFS et toutes les nuances qu'elle peut présenter, on a de meilleures chances de produire un changement durable dans les comportements avec des séances multiples plutôt qu'une formation unique.
- Prestation par un personnel compétent : Ceux et celles qui donnent la formation croient dans les objectifs poursuivis et savent aisément créer des liens avec les personnes participantes.
- Fondement théorique : L'approche tiendra compte de la recherche et des meilleures pratiques pertinentes (p. ex. : l'offre éducative fera appel à une variété de méthodes d'enseignement et d'apprentissage, et elle couvrira une gamme de sujets).
- Évaluation des résultats : Il faut laisser du temps pour la réflexion et donner aux gens des occasions d'améliorer les stratégies apprises, ce qui encourage leur responsabilisation.

L'enseignement devrait reposer sur une combinaison d'information, d'échanges et d'activités dans une séquence bien ordonnée, calibrée en fonction du niveau de développement des participantes et participants. Cette approche globale pourrait inclure, entre autres :

- Affiches, dépliants, site Web, messages dans les médias sociaux et infolettres;
- Campagnes éducatives (c'est-à-dire, sensibilisation, modification des normes sociales);
- Événements, films et tables rondes;
- Séances de formation et ateliers en personne et en ligne;
- Programmation reposant sur des séances multiples;
- Programmation avancée pour la formation des personnes appelées à former ou mentorer des pairs;
- Occasions de former des formatrices et formateurs;
- Intégration aux programmes de l'établissement (c'est-à-dire aux programmes d'études, à la mobilisation communautaire et aux projets d'apprentissage expérientiel).

«C'est complexe, et chaque communauté est aux prises avec ses propres enjeux [de violence fondée sur le sexe...] L'important, c'est d'assurer l'uniformité des messages véhiculés. Ce qui veut dire assurer une formation uniforme [...] Il faut trouver un juste équilibre dans la formation du personnel, du corps enseignant et de la population étudiante. Les professeurs et professeures voient des choses en classe, mais ils peuvent aussi commettre des inconduites. Une même formation pour tout le campus — le changement social ne passe pas seulement par cette formation-là, mais c'est un premier pas pour garantir que la communauté au grand complet est exposée aux mêmes messages.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Région du Québec)

## Éléments à inclure dans les politiques et procédures



La multiplication des points d'entrée permettra une offre éducative efficace, de nature à rejoindre la population étudiante, le personnel et le corps enseignant. Cette offre, à caractère interventif et préventif, pourra inclure :

- l'orientation du personnel, du corps enseignant et de la population étudiante;
- une programmation de première année;
- de l'éducation par des pairs;
- une formation pour les étudiantes et étudiants en position d'influence;
- des occasions de perfectionnement professionnel;
- des formations pour formatrices et formateurs;
- une formation spécialisée pour les décideurs.

Bien qu'on veillera à la cohérence des messages véhiculés au moyen des diverses approches, on les adaptera en fonction de l'auditoire, notamment :

- les athlètes;
- les étudiantes et étudiants internationaux;
- les étudiantes et étudiants de première année;
- les personnes nouvellement embauchées par l'établissement pour y enseigner ou remplir d'autres fonctions;
- les conseillères et conseillers au service de la population étudiante;
- la direction;
- les étudiantes et étudiants des cycles supérieurs;
- les hommes et les personnes à l'identité masculine;
- les membres de la diversité sexuelle et de genre, y compris les personnes bispirituelles (LGBTQ2S+);
- les personnes en situation de handicap;
- les Autochtones;
- les personnes racisées;
- le personnel qui travaille dans les résidences ou aux services d'hébergement;
- les associations étudiantes;
- les syndicats;
- les membres du service de sécurité des campus.

## A. Engagement envers l'éducation préventive

D'après les séances *Écouter pour apprendre*, beaucoup souhaitent que les établissements d'enseignement postsecondaire s'engagent explicitement dans leurs politiques à donner de l'éducation préventive pour faire reculer la VFS. Un tel engagement devrait reconnaître l'existence de plusieurs auditoires sur le campus, ainsi que la nécessité de véhiculer — par l'éducation et d'autres moyens — des messages adaptés à chacun selon ses rôles pour répondre aux besoins des membres de la communauté, constamment renouvelée. (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

---

### POLITIQUES

Les politiques actuelles des universités et collèges canadiens en matière de VFS comprennent généralement de brèves sections soulignant la nécessité de sensibiliser la communauté au problème, de la renseigner sur les stratégies de formation et de l'outiller. Leur existence confirme que, malgré certaines différences, le travail bénéficie de l'appui des établissements et de leur direction.



**EXEMPLE DE POLITIQUE :** « L'Université va renforcer la capacité de la communauté à contrer la violence sexuelle à Carleton et contribuera à l'élimination de cette violence dans son milieu. » (Université Carleton, Politique sur les violences sexuelles [en anglais], décembre 2016).

## PRATIQUES

Les établissements d'enseignement postsecondaire doivent systématiquement intégrer ce travail à leurs activités et le prioriser. Il ne suffit pas qu'ils formulent une politique. Ils doivent s'investir dans sa mise en œuvre, à tous les échelons.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** La Fédération canadienne des étudiantes et étudiants — Ontario a conçu une trousse fort utile, intitulée *Trousse pour la création d'une culture de consentement*, afin d'appuyer le travail des associations étudiantes et des centres de ressources en matière de genre sur les campus. La trousse présente quelques pratiques exemplaires pour la diffusion, la sensibilisation et la formulation des politiques sur les campus.

## B. Création d'un bureau central

Les politiques adoptées devraient assurer que les programmes d'un établissement disposent des ressources nécessaires pour concevoir et offrir l'éducation, voire l'améliorer, et atteindre toutes les communautés sur le campus. Selon la taille du campus, la création d'un bureau central déterminera souvent le succès des interventions et des efforts de prévention, moyennant l'affectation de ressources suffisantes, l'embauche de personnel compétent et une direction éclairée. Durant les séances *Écouter pour apprendre*, on a souligné l'importance de désigner «un bureau et des ressources pour la VFS et la violence sexuelle. Je pense que, parfois, les gens peuvent se sentir dépourvus à cause du manque de ressources et d'occasions d'améliorer l'éducation.» (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer, Les gens qui font ce travail)

## POLITIQUES

Lorsqu'ils formulent une politique, les établissements devraient y énoncer clairement leur intention de soutenir le personnel, d'affecter des ressources, d'offrir une programmation pertinente et, s'ils le peuvent, de créer un bureau central. Voici deux exemples de politiques qui renferment un tel énoncé.



**EXEMPLE DE POLITIQUE :** «L'Université York offrira régulièrement de la formation et des initiatives pour modifier les attitudes et comportements qui perpétuent la violence sexuelle. L'Université affectera du personnel à ces initiatives, qu'elle appuiera aussi par ses programmes et des ressources pertinentes. Elle travaillera de plus activement à les faire connaître et tâchera de répondre efficacement aux besoins de la communauté hétérogène de l'Université York. (Université York, Politique sur les violences sexuelles [en anglais], décembre 2016)



**EXEMPLE DE POLITIQUE :** «L'Université mettra sur pied un Bureau des violences sexuelles. Celui-ci utilisera les meilleures pratiques actuelles pour éduquer et soutenir l'ensemble de la communauté en matière de violence et d'inconduite sexuelles.» (Politiques et procédures générales de l'Université Simon Fraser, GP no 44, mars 2017)

---

## PRATIQUES

Les personnes qui ont participé à nos séances *Écouter pour apprendre* ont souvent mentionné la nécessité de veiller à ce que les initiatives de prévention soient stratégiques et permanentes, et à ce qu'on y affecte des ressources suffisantes. C'est ainsi qu'on pourra adapter le contenu aux connaissances de l'auditoire, et qu'on favorisera un apprentissage continu. Un bureau central ou, à défaut de quoi la présence d'un personnel bien formé sur le campus, peut orchestrer la stratégie d'éducation préventive et veiller à ce que les ajustements nécessaires y soient apportés.

Il faut en outre des postes permanents à plein temps dédiés à l'éducation en matière de VFS pour une prévention durable. Durant les consultations, beaucoup de personnes ont souligné l'ampleur du travail, qui est pourtant sous-payé et réalisé dans des conditions précaires à l'heure actuelle.

## C. Caractère obligatoire de la formation

Dans le cadre de nos séances *Écouter pour apprendre*, un certain nombre de personnes ont recommandé des améliorations aux politiques, notamment qu'on y inscrive l'obligation de suivre une formation pour garantir que l'offre éducative profite à la population étudiante, au personnel et au corps enseignant.

---

## POLITIQUES

Au Québec, la loi oblige les établissements d'enseignement à inclure dans leurs politiques en matière de VFS une formation obligatoire pour le personnel et le corps enseignant.

Adoptée par le gouvernement du Québec en 2017, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (projet de loi no 151) crée les obligations suivantes :

- l'adoption par chaque établissement d'enseignement supérieur d'une politique sur les violences à caractère sexuel comportant l'obligation pour les étudiantes et étudiants de suivre de la formation à ce sujet;
- une formation annuelle obligatoire «pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes».

Une personne du Québec a indiqué que son établissement d'enseignement supérieur préparait sa première année de formation obligatoire en ligne. Cette formation consistera de cinq modules distincts sur la violence fondée sur le sexe [en anglais]. «Les inscriptions vont avoir lieu en mai. Au cours des deux prochaines années, notre but est d'étendre la formation à tout le monde, pas seulement la population étudiante. Nous voulons former le personnel, le corps enseignant, tout le monde.» (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer la population étudiante) L'établissement procède à une implantation stratégique, et beaucoup de personnes présentes ont exprimé le souhait d'en savoir plus sur son expérience.

Au cours de notre séance avec des représentantes et représentants des syndicats, quelques personnes ont exprimé des inquiétudes quant à la mise en œuvre de cette exigence, que les établissements risquent de ne pas surveiller assez étroitement. Si on adopte une politique qui rend la formation obligatoire, il faut veiller à ce que l'offre éducative soit régulièrement revue et évaluée pour rester pertinente, et adapter le contenu de chaque module en fonction de l'auditoire visé. Par exemple, une personne a dit craindre que la formation sur la VFS ressemble au bout du compte à celle couramment offerte en ligne sur le harcèlement et l'intimidation :

«Il s'agit essentiellement de répondre à un petit questionnaire, et je pense que vous pouvez vous reprendre jusqu'à ce que vous réussissiez. Ça donne l'impression qu'une fois que vous l'avez fait, vous n'avez plus jamais à vous en soucier. J'espère que cela ne deviendra pas un autre cas où la direction va se dire qu'elle a fait son devoir et que ça s'arrête là. Parce qu'à moins d'une offre continue et proactive d'activités éducatives, ce qu'on voit en général avec nos politiques [...] c'est que ça entre en ligne de compte seulement quand il y a des incidents.

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Syndicats)

---

## PRATIQUES

L'ensemble du personnel et du corps enseignant pourrait aussi recevoir une formation pour savoir quoi faire quand on leur signale des VFS. Comme l'a souligné une personne durant la séance pour les syndicats, «ce serait à souhaiter qu'au moins tout le monde sur le campus ait une formation de base pour savoir reconnaître le problème et diriger les gens au bon endroit, comme pour la sécurité incendie ou un déversement de produits chimiques, par exemple.» (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Syndicats) D'autres étaient cependant d'avis qu'il valait mieux compter sur la qualité des relations avec les syndicats et les diverses associations sur les campus pour garantir la formation. On recommandait d'inclure dans les politiques un énoncé encourageant fortement la communauté à suivre de la formation, en particulier pour être en mesure de répondre avec compassion et de bien tenir compte des traumatismes quand des personnes signalent un incident de VFS.



### EXEMPLE DE POLITIQUE :

«Nous encourageons fortement tous les membres de la communauté universitaire à s'informer de la marche à suivre en cas de déclaration ou signalement.»

(Politiques et procédures générales de l'Université Simon Fraser, GP no 44, mars 2017)

«Je ne pense pas que nous puissions nous attendre à ce que des gens comme les déléguées syndicales ou les entraîneurs soient des experts dans la prise en compte des traumatismes, mais ils devraient au moins savoir quelles ressources sont disponibles. Donc, peut-être que c'est une autre recommandation, il est clair que vous devez rattacher solidement le travail effectué par le syndicat aux ressources de la collectivité ou du campus.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Syndicats)

Il y a un certain nombre de secteurs où l'on devrait exiger une formation sur la VFS. Peu importe le mécanisme employé pour ce faire : politiques et procédures ou description de travail. Comme une personne l'a souligné durant une séance *Écouter pour apprendre* :

« [q]ue ce soit le personnel étudiant qui travaille dans les résidences universitaires ou auprès des étudiantes et étudiants sur le campus, en particulier le personnel professionnel. Je pense que la formation est importante dans ces contextes-là et que les procédures et la formation devraient être intégrées dans les politiques. Bref, je pense que tout cela est très important et devrait être obligatoire. »

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Personnel en première ligne)

Quiconque intervient en première ligne sur les campus, notamment le personnel à la sécurité, aux services d'hébergement (résidences) et aux bars, devrait posséder certaines connaissances et compétences afin de savoir quoi faire en cas de VFS ou de déclaration de VFS.



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : FORMATION À CARACTÈRE OBLIGATOIRE.

Faut-il rendre ou non la formation obligatoire? Cette question a souvent été soulevée durant les entretiens que nous avons menés. On nous a rappelé l'importance d'établir une distinction entre la formation à caractère obligatoire et la formation qui se veut un vecteur de changement social. Du côté des syndicats, on nous a dit que certains membres pourraient percevoir comme une punition le fait qu'on leur impose une formation, surtout si celle-ci n'a pas un rapport direct avec leurs fonctions. « La formation obligatoire n'inspire pas la confiance, elle ne donne pas aux gens l'envie de modifier leurs comportements. » (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Syndicats.) Un corpus de plus en plus important de recherches sur le sujet aux États-Unis suggère de fait que son efficacité est mitigée, et il faudrait mener des recherches similaires dans les établissements d'enseignement canadiens pour évaluer la pertinence de l'approche.

## D. Création d'un comité ou d'un groupe de travail sur l'éducation préventive

Dans les établissements d'enseignement postsecondaire, on discute de plus en plus de l'apport qu'un comité ou groupe de travail sur l'éducation préventive peut faire à la lutte contre la VFS sur les campus. Durant les séances *Écouter pour apprendre*, on nous a signalé l'existence d'un certain nombre de comités de ce genre, lesquels ont grandement aidé à cerner les besoins de formation et à concevoir des campagnes appropriées. Ces comités assurent en outre un meilleur accueil de la programmation, qui correspond alors plus étroitement aux besoins réels et tient compte de la rétroaction de la communauté.

### POLITIQUES

Certaines des politiques sur les violences sexuelles qui ont été adoptées au Canada à ce jour prévoient la création d'un tel comité. C'est notamment le cas de la politique de l'Université Carleton :

« L'université a un comité de prévention et d'éducation en matière de violences sexuelles. La population étudiante, le personnel, le corps enseignant et les cadres de direction y sont tous représentés. Le comité est présidé par [...] »

(Université Carleton, Politique sur les violences sexuelles [en anglais], décembre 2016).

### PRATIQUES

Tout établissement qui crée un comité ou un groupe de travail devrait veiller à lui fournir des ressources et pouvoirs suffisants pour remplir sa mission, c'est-à-dire : élaborer et soutenir de façon stratégique la prévention de la VFS sur le campus. La composition de ce groupe devrait être le reflet de la diversité du campus et de la communauté. Il comprendra : des pédagogues qui se spécialisent dans la formation sur la VFS et une variété de parties prenantes, notamment des membres de la communauté, des personnalités influentes du milieu étudiant, des déléguées ou délégués syndicaux, ainsi que des universitaires possédant une expertise pertinente. Sa représentativité ne doit pas être symbolique, mais bien réelle.



**PRATIQUES PROMETTEUSES** : En Ontario, suivant les sondages *Avis des étudiants et des étudiantes sur la violence à caractère sexuel*, il est devenu obligatoire pour chaque établissement d'enseignement postsecondaire de mettre sur pied un groupe de travail pour lutter contre la VFS et éduquer la communauté à sa prévention.

## E. Partenariats

De toute évidence, l'éducation des étudiantes et étudiants est un aspect fondamental de tout cadre de prévention par l'éducation visant le secteur de l'enseignement supérieur. Les universités et les collèges ont la possibilité de créer et offrir régulièrement des occasions d'apprentissage en classe et hors classe afin de promouvoir une transformation de la culture et de la société.

### POLITIQUES

Certaines politiques soulignent l'importance de travailler avec les partenaires sur les campus et hors campus. C'est le cas de celle de l'Université Ryerson, qui précise :

« Le bureau d'aide et d'éducation contre les violences sexuelles (*Office of Sexual Violence Support and Education*) travaillera avec des partenaires sur le campus et hors campus, notamment : les associations étudiantes, le bureau des affaires étudiantes, les différents départements de l'université, la direction des ressources humaines, le vice-recteur aux affaires professorales, le bureau de l'apprentissage et de l'enseignement, les services d'appui aux droits de la personne, ainsi que les services de sécurité et d'urgence

[...] » (Université Ryerson, Politique sur les violences sexuelles [en anglais], 2016).

Les établissements qui incluent un tel énoncé dans leur politique sur la VFS reconnaissent la nécessité d'envisager la prévention dans un contexte global, puisque l'ensemble des populations, bureaux et groupes sur le campus ont un rôle à jouer.

### PRATIQUES

La VFS est inextricablement liée à l'identité sociale des gens. Pour répondre adéquatement aux besoins de la communauté dans son ensemble, nous devons travailler avec les programmes d'études, les associations à caractère identitaire et d'autres groupes sur les campus qui interviennent auprès de segments précis de la population étudiante afin de répondre à leurs besoins et aider les autres personnes fréquentant l'établissement à devenir de meilleures alliées. Cela comprend :

- les programmes d'études des femmes et du genre;
- les regroupements pour la diversité sexuelle et de genre (LGBTQ+);
- les services de soutien à l'accessibilité;
- les services de soutien et d'accompagnement;
- les centres de mieux-être;
- les centres pour femmes;
- les programmes d'études autochtones;
- les centres d'amitié autochtones;
- les associations communautaires de lutte contre la violence.

«Au cours des années à venir, serait-il possible d'élargir ce projet en focalisant sur les gens qui ont du vécu et un bagage théorique? Serait-il possible de les inclure dans le travail plus nuancé qui reste à faire, leur faire de la place pour que les voix des gens qui font ce travail soient entendues — leur donner une prépondérance pour faire fructifier le travail et rendre l'éducation plus riche.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer, Les gens qui font ce travail)

«Je voulais juste vraiment plus de collaboration, par exemple avec le financement d’initiatives communautaires ou gérées par des étudiantes et étudiants. Je veux vraiment souligner cet aspect-là, parce que c’est vrai qu’il y a du bon, beaucoup de bon même qui se fait dans différents milieux, et par la collaboration, on pourrait atténuer, au moins en partie, la pression que risque d’entraîner pour l’université l’embauche de nouveaux effectifs professionnels — ces effectifs, ils existent déjà, en somme. Il s’agit seulement d’établir la connexion entre eux et la population étudiante, et de payer pour leurs services.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Personnes noires, autochtones ou de couleur)

Les établissements d’enseignement postsecondaire devraient adopter une approche communautaire pour l’éducation préventive. Sur les campus, le travail de transformation sociale a généralement été laissé aux personnes de la marge jusqu’ici. Il est toutefois essentiel de consulter la communauté, puisqu’elle a son mot à dire dans ce travail. Il faudrait aussi une concertation avec les membres du corps enseignant qui sont déjà impliqués dans la communauté, sur le campus et hors campus, et qui ont déjà pu établir de solides relations de travail.



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : ANALYSE CONTEXTUELLE.

Il faudrait mettre au point un modèle d’analyse contextuelle pour aider les établissements d’enseignement postsecondaire à dresser un inventaire des programmes déjà offerts sur les campus et dans les collectivités où ils se trouvent, ainsi qu’à consulter différentes populations pour cerner les besoins actuels en matière d’éducation préventive. Selon les résultats de cette analyse, ils pourraient ensuite formuler un plan, qui déterminera les objectifs et priorités de formation en matière de VFS sur le campus.

## F. Prestation d’un programme complet d’éducation préventive

Sur chaque campus, on veillera à offrir une programmation ou à réaliser des initiatives qui couvrent ces aspects :

- Consentement et relations saines;
- Modification des normes sociales;
- Politique et aide disponible;
- Intervention coordonnée;
- Intervention des tiers et témoins;
- Sensibilisation à la VFS et à ses causes profondes;
- Réduction du risque et apprentissage de la résistance.

La section qui suit détaille chacun de ces aspects.

---

### POLITIQUES

Toute politique sur la VFS devrait inclure un énoncé concernant l’éducation préventive — l’approche à adopter, la conception du programme et la supervision de sa mise en œuvre sur les campus. Par exemple, la politique adoptée par l’Université Simon Fraser précise le rôle que doit jouer à cet égard le bureau d’aide aux victimes et de prévention des violences sexuelles :



**EXEMPLE DE POLITIQUE :** « En coopération avec les partenaires pertinents, le bureau d'aide aux victimes et de prévention des violences sexuelles supervise, conçoit et coordonne un plan d'éducation proactif et continu pour la communauté universitaire. Ce plan pourra consister en un agencement de campagnes, de cours en ligne et en personne, d'ateliers, de documentation en format imprimé et électronique, de programmes et d'activités sur un éventail de sujets. » (Politiques et procédures générales de l'Université Simon Fraser, GP no 44, Prévention, éducation et aide en matière de violences et d'inconduites à caractère sexuel [en anglais], mars 2017)

## PRATIQUES

Chaque groupe au sein de la communauté universitaire ou collégiale peut avoir des besoins différents, selon le rôle de ses membres au sein de l'établissement — population étudiante, personnel ou membre corps enseignant. Néanmoins, il devrait y avoir une base commune. Autrement dit, tous les efforts éducatifs d'un établissement d'enseignement postsecondaire devraient partir d'un tronc commun, puis le contenu et les méthodes de prestation être adaptés en fonction des besoins de chacun de ces trois groupes. Nous listons ci-dessous les éléments clés à inclure dans un plan d'éducation et de sensibilisation selon notre modèle socioécologique.



**EXEMPLE DE POLITIQUE :** « Offrir aux membres de la communauté de la formation ou de la sensibilisation sur la présente politique et la prévention des violences sexuelles en adaptant le contenu à l'auditoire et à son rôle dans la prévention de ces violences ou les interventions connexes. » (Université Carleton, Politique sur les violences sexuelles [en anglais], December 2016).

## Composantes clés du plan d'éducation et de sensibilisation visant à contrer la violence fondée sur le sexe :

### 1. POLITIQUE ET SERVICES DE SOUTIEN

De nos séances *Écouter pour apprendre*, nous retenons que l'efficacité d'une politique dépend en fin de compte de la compréhension qu'en ont les gens et, partant, de l'usage qu'ils en font. Un aspect des efforts d'éducation devrait donc s'y rattacher, c'est-à-dire qu'on devrait chercher à mieux faire connaître la politique, les conséquences en cas de violation et les ressources disponibles sur le campus et hors campus.

#### a) L'objet de la politique et son application à la population étudiante

##### Composante du modèle socioécologique : individu

Qu'est-ce que la VFS selon la politique et les protocoles de l'établissement d'enseignement et selon les lois canadiennes, et qu'est-ce que cela signifie pour les étudiantes et étudiants? Voilà un aspect important de l'éducation à offrir aux populations qui fréquentent le campus. On devrait notamment veiller à leur communiquer clairement les notions qui sous-tendent la politique, le protocole et la discipline, et les attentes qui en découlent. Cela peut se faire en incluant la politique et les définitions pertinentes dans le guide étudiant, dans la documentation remise au nouveau personnel et sur le site Web, de même qu'en abordant régulièrement le sujet de la VFS et ses corollaires — p. ex. : la culpabilisation des victimes ou l'incidence des relations et des expériences vécues sur le campus sur le sentiment individuel de sécurité ou d'appartenance. La discussion de tels sujets pourrait amener les gens — étudiantes ou étudiants, membres du personnel ou membres du corps enseignant — à mieux soutenir leurs pairs touchés par la VFS.

«Chez nous, la politique comporte une toute petite section sur la formation et l'éducation, mais ne précise aucun objectif de formation en lien avec son contenu, par exemple qu'est-ce qui constitue de la violence sexuelle ou du harcèlement sexuel, comment l'université y répond-elle et quels droits les gens ont-ils?»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer, Les gens qui font ce travail)

## b) L'aide disponible sur le campus et hors campus

### Composantes du modèle socioécologique : individu et relations

La communauté doit savoir où s'adresser pour déclarer la VFS et demander de l'aide sur le campus et dans la collectivité. Il est important de fournir de l'information concernant les ressources qui existent sur le campus même, mais aussi à l'extérieur, puisqu'il y a des gens qui pourraient ressentir une gêne à l'idée d'utiliser les services sur le campus ou pourraient vouloir aller chercher à l'extérieur une aide complémentaire à celle reçue sur le campus.

«Nous avons informé notre population étudiante de la formation, des programmes et des services de soutien disponibles en matière de violence fondée sur le sexe. Ça faisait partie de la trousse de bienvenue remise à chacun et chacune lors de l'orientation [...] c'était bien coordonné, les nouvelles arrivées et la distribution de matériel par le centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle [...] de la formation sur le consentement a été dispensée parallèlement à l'orientation sur nos campus.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer la population étudiante)

## 2. CONSENTEMENT ET RELATIONS SAINES

Bien des gens arrivent sur les campus avec très peu de connaissances sur des sujets comme le consentement, les relations saines — avec ou sans rapports sexuels — et les limites personnelles — les leurs et celles d'autrui.

Le tableau ci-dessous décrit les approches qu'un établissement pourrait utiliser pour éduquer la communauté et les sujets qui pourraient faire partie d'une formation sur les relations saines. La population étudiante, le personnel et le corps enseignant sont tous touchés par la VFS et devraient tous comprendre la notion de consentement; leurs membres devraient aussi connaître les dangers inhérents aux relations inégalitaires, de même que l'aide et les services à leur disposition et à celle de leurs collègues advenant que l'une ou l'un d'entre eux doive composer avec la VFS. La plupart des pratiques prometteuses listées ci-dessous ont été conçues pour un public étudiant, mais certaines ont été adaptées pour répondre aux besoins du personnel et du corps enseignant.

Une des personnes ayant participé à nos séances *Écouter pour apprendre* a porté à notre attention une trousse et un rapport de la *Women's Earth Alliance* et du *Native Youth Sexual Health Network* intitulé *Violence on the Land, Violence on our Bodies* [en anglais]. Pour elle, c'est un important point de départ «parce qu'on a élaboré la trousse pour comprendre le consentement, comprendre le consentement dans le contexte du colonialisme. La plupart des Canadiennes et Canadiens ne sont pas habitués à ces nuances.» Les pédagogues qui œuvrent dans les établissements d'enseignement postsecondaire sont encouragés à étoffer les réalités nuancées qui entourent le consentement, de sorte que les apprenantes et apprenants puissent en approfondir leur compréhension pour établir des corrélations avec les séquelles de la colonisation et les avenues possibles de changement.

# Facteurs pour l'apprentissage du consentement et des relations saines

SUJET	DESCRIPTION	PRATIQUES PROMETTEUSES	COMPOSANTES DU MODÈLE SOCIOÉCOLOGIQUE
<p><b>Un consentement inscrit dans la culture</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Véhiculer des messages positifs autour du consentement</li> <li>• Que devient le consentement en contexte de colonisation?</li> <li>• Établir un lien entre le corps et le territoire</li> <li>• Le consentement selon les normes sociales</li> <li>• Discussions pair-à-pair, campagnes promotionnelles, occasions de participation, marketing social</li> </ul>	<p>Équipe <i>Consent Comes First</i> de l'Université Ryerson [en anglais]</p> <p>Programme d'éducation par les pairs du Collège Humber [en anglais]</p> <p>Programme d'éducation par les pairs #ConsentMcGill [en anglais] à l'Université McGill</p> <p>Campagne Sans oui c'est non!</p>	<p>Individu Relations Communauté</p>
<p><b>L'établissement de limites personnelles et de saines amitiés</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinguer une relation saine d'une relation malsaine</li> <li>• Apprendre à nouer et maintenir des relations saines en amitié ou en amour</li> <li>• Véhiculer des messages fermes sur les limites et le consentement, ainsi que leur communication</li> <li>• Susciter des conversations sur la prévention de la VFS, l'expression du désir, la reconnaissance des schémas relationnels malsains, les outils qui permettent de nouer des relations saines et respectueuses avec autrui</li> <li>• Reconnaître les dangers inhérents aux relations inégalitaires</li> <li>• Présenter les ressources disponibles sur le campus et hors campus</li> </ul>	<p>Le programme <i>Safer Choices d'Ending Violence of BC</i> [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Santé et sécurité pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre (LGBTQ+).</li> <li>• Ateliers pour étendre les connaissances, enseigner les relations saines, réduire l'isolement et prévenir la violence</li> <li>• Information pratique et services d'aiguillage</li> </ul> <p>Université du Manitoba</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiche d'information concernant les rapports entre le personnel et la population étudiante [en anglais]</li> <li>• Fiche d'information concernant les rapports entre membres du personnel qui ne sont pas du même niveau hiérarchique [en anglais]</li> </ul>	<p>Individu Relations</p>

# Facteurs pour l'apprentissage du consentement et des relations saines

SUJET	DESCRIPTION	PRATIQUES PROMETTEUSES	COMPOSANTES DU MODÈLE SOCIOÉCOLOGIQUE
<p><b>La santé sexuelle de la personne dans son intégralité</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animation par le personnel, des membres du corps <i>professoral</i> et des pairs.</li> <li>• Besoins particuliers de divers segments de la communauté</li> <li>• Prise en compte de la culture du campus et de l'interculturalisme</li> <li>• Reconnaît qu'il peut y avoir de grandes variations dans l'éducation sexuelle reçue et la connaissance de la diversité sexuelle — de quasi inexistantes à très complètes</li> <li>• Reconnaît que toutes et tous n'entrent pas à l'université ou au collège ou n'y viennent pas avec le même bagage de connaissances ou d'expériences</li> <li>• Sujets potentiels : santé et bien-être sexuels, établissement de limites personnelles, respect des limites d'autrui, éducation numérique, fréquentations et rencontres assistées par la technologie, masturbation et plaisir, compréhension de la sexualité, infections transmissibles sexuellement (ITS) et ressources en santé sexuelle sur le campus et hors campus.</li> </ul>	<p>Les <i>Health Peers</i> [en anglais] de l'Université Simon Fraser</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme d'éducation en santé animé par des étudiantes et étudiants</li> <li>• Les sujets incluent la santé sexuelle, les liens sociaux et l'image corporelle</li> </ul> <p>Le sexe et moi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Portail d'information en ligne conçu par la Société des obstétriciens et gynécologues du Canada</li> </ul>	<p>Individu Relations Communauté</p>

# Facteurs pour l'apprentissage du consentement et des relations saines

SUJET	DESCRIPTION	PRATIQUES PROMETTEUSES	COMPOSANTES DU MODÈLE SOCIOÉCOLOGIQUE
<p><b>L'identité de genre et son expression</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour l'ensemble de la communauté</li> <li>• Programmes et initiatives pour combattre la transphobie</li> <li>• Sensibilisation aux effets du colonialisme, y compris ses répercussions présentes et passées sur les personnes bispirituelles et les communautés autochtones</li> <li>• Incite les participantes et participants à réduire leur propre participation à la VFS et à contribuer à améliorer le cadre de vie et d'apprentissage offert sur le campus</li> <li>• De concert avec des membres de la diversité sexuelle et de genre sur le campus, élaborer des stratégies de prévention permettant leur pleine participation à la vie du campus             <ul style="list-style-type: none"> <li>· p. ex. : salles de bain et vestiaires mixtes, utilisation d'un affichage inclusif, possibilité de changer leur nom dans les systèmes de l'établissement d'enseignement, y compris de remplacer sans frais leur carte d'identité, offrir un milieu de travail accueillant aux personnes trans et non binaires</li> </ul> </li> </ul>	<p>Toilettes et vestiaires mixtes à l'Université de la Colombie-Britannique [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nature et raison d'être des toilettes mixtes</li> <li>• Explication de l'affichage utilisé par l'université</li> </ul> <p>Ouvrir la porte à l'inclusion des personnes trans* : neuf clés pour rendre les organismes canadiens plus inclusifs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présente neuf principes pour rendre les organismes plus accueillants pour les personnes trans</li> </ul> <p><i>Being Seen, Being Counted: Establishing expanded gender and naming declarations</i> [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examine les pratiques inclusives d'identification et de déclaration du genre dans l'enseignement supérieur</li> </ul>	<p>Individu Relations Communauté Société Structures</p>

«Je pense donc qu'il faut investir réellement dans la tenue de conversations nuancées plutôt que de simplement faire ces ateliers d'introduction à la diversité sexuelle pour les prestataires de services où on passe à côté d'aspects plus nuancés et du fait qu'il faut changer d'optique, qu'il faut radicalement changer la manière dont on envisage les choses pour arriver dans les faits à répondre aux besoins du monde.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — La diversité sexuelle)

«Le personnel et le corps enseignant doivent être informés des politiques et des attentes en ce qui concerne les relations avec des collègues, des subalternes, des étudiantes ou étudiants. Beaucoup ne comprennent pas le contexte et le mal qui peut découler de telles relations.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — La population étudiante)

### 3. COMPRÉHENSION DE LA CULTURE DU VIOL

Durant les séances *Écouter pour apprendre*, des militantes et militants du milieu étudiant ont souligné l'importance pour la communauté de comprendre l'origine de la culture du viol — une culture banalisée et acceptée, qui fait partie du tissu de la société. Cette manifestation de la VFS au quotidien prend sa source dans les structures et dynamiques de pouvoir qui existent entre les groupes sociaux. Certaines des façons dont cette culture se manifeste ont leur source dans le passé.

Les indicateurs de la culture du viol incluent :

- objectification de certains corps ou de certaines identités (p. ex. : l'hypersexualisation des jeunes filles noires dans la couverture médiatique; les costumes de Pocahontas à l'Halloween, qui sexualisent les femmes autochtones);
- perpétuation du sexisme et des schèmes patriarcaux (p. ex. : description des femmes comme des menteuses ou des hystériques qui utilisent le sexe comme moyen de manipulation);
- responsabilité de la violence imputée aux victimes elles-mêmes (p. ex. : on dit que c'est à cause de ce qu'elle fait ou de son choix de vêtements qu'une femme a été attaquée);
- promotion d'une vision réductrice et misogyne de la sexualité et du genre qui cantonne les uns dans l'agressivité et les autres dans la passivité (p. ex. : répéter que «les garçons jouent *rough*» ou qu'un homme ne peut pas se contrôler quand une femme l'excite).

Ces indicateurs recourent d'autres formes d'oppression, telles que la transphobie, l'hétérosexisme, le colonialisme, le racisme, le classisme, etc. Dans les films, à la télévision, dans les magazines, dans les médias sociaux et dans les autres médias populaires, la VFS qui est dépeinte est généralement perpétrée par un homme et sa victime est de sexe féminin. Les conversations dans les vestiaires, les salles de classe, les résidences, les bureaux et les cafétérias vont dans le même sens : la seule VFS connue et possible met en scène un agresseur et une victime de sexe féminin. Une compréhension plus fine de cette «mythologie» de la VFS sera nécessaire pour en éradiquer les causes et déconstruire la culture du viol.

«[L]’Université reconnaît la culture du viol, alors je pense que ça nous permet d’éduquer sans avoir à trop creuser pour confirmer ou nier son existence.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer, Les gens qui font ce travail)

### a) Mythes entourant le viol et la violence fondée sur le sexe

**Composantes du modèle socioécologique : individu, relations, communauté et société**

On appelle «mythes du viol» un ensemble d’idées et de faits erronés qui circulent concernant la violence sexuelle ou, de façon plus générale, la VFS. Ces mythes cherchent à faire porter le blâme à la victime, à minimiser la gravité de l’agression qu’elle a subie ou à trouver des excuses. Il s’agit dans tous les cas de légitimer l’agression ou de nier qu’elle s’est produite. Les mythes génèrent de la confusion quant au consentement, minimisent le vécu et découragent les personnes ayant survécu à de la VFS de demander de l’aide. Il est important de briser ces mythes pour améliorer la compréhension du problème de la VFS et le soutien aux personnes y ayant survécu. Car une fois qu’on a compris et brisés ces mythes, on voit plus clairement les causes véritables de la VFS, ce qui la déclenche et la perpétue.

En ciblant des enjeux sociaux qui ont une corrélation avec la violence genrée (p. ex. la misogynie, le sexisme systémique, la transphobie et le colonialisme), les efforts de prévention de la VFS cherchent à modifier les attitudes prédominantes. Nous devons examiner les recoupements et les interactions entre chacun d’eux dans la société contemporaine, ainsi que les diverses façons dont ils s’expriment sur les campus.

«Il y a des mythes, des attitudes qui prévalent chez les gens. Quand on vient nous voir pour signaler un incident, comment nous assurer de ne pas empirer les choses? Il y a des messages de base à transmettre, alignés avec les messages généraux. Que devraient faire les doyennes ou doyens? Les auxiliaires d’enseignement et d’autres?»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — La population étudiante)

### b) Compétence médiatique

**Composantes du modèle socioécologique : individu et communauté**

Les médias jouent un rôle majeur dans la détermination de nos attitudes à l’égard de nombreux enjeux, dont la VFS. Pour modifier les attitudes sur les campus et promouvoir un changement positif à l’échelle de la société, il faudra une programmation pensée pour favoriser le développement d’un esprit critique à l’endroit des médias et, en particulier, la manière dont ils dépeignent ou chosifient les personnes de différents sexes et identités de genre, la sexualité et les rôles sexués. Une telle programmation devrait aborder des sujets comme la tendance à réduire certains types de corps à des objets sexuels, la honte du corps, les idées fausses entourant le plaisir sexuel et les rôles dévolus à chaque sexe. Nous devrions également inclure les étudiantes et étudiants dans la création de messages de prévention, en particulier sur les médias sociaux (réseaux sociaux, partage d’images, billets de blogue, vidéos, etc.).

#### 4. PROGRAMMATION ET SENSIBILISATION

La VFS peut être prévenue par une participation individuelle et institutionnelle dans une optique de changement social. Le monde auquel nous aspirons pourra être créé au moyen d'approches enracinées dans le changement social, qui misent sur la résolution des problèmes et renforcent l'autonomie.

« En Nouvelle-Écosse, nous travaillons depuis un certain temps à concevoir un programme pour enseigner l'intervention par les tiers et témoins. Ce programme comporte cinq modules qui reposent sur faits et recherches. Amorcé il y a quelques années, il a été conçu par un des centres pour femmes dans la province, grâce à une subvention du conseil sur la condition féminine. Des intervenantes et intervenants ont été consultés dans toute la province pour aider à mettre au point ce programme propre à la Nouvelle-Écosse, mais fondé sur l'analyse féministe intersectionnelle et une approche anti-oppressive.

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Provinces atlantiques)

«[N]ous devons aussi renforcer les compétences pour pouvoir laisser les agresseurs développer une empathie, se responsabiliser et commencer à comprendre la socialisation qui a eu lieu et qui, sans justifier leur choix, apporte, si on peut dire, une sorte de nouvelle vision. »

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer le personnel et le corps enseignant)

«Nos initiatives concernant l'intervention des tiers et témoins, nous essayons de faire ce que nous appelons... une institutionnalisation, de les intégrer de manière très complète au programme d'études de l'établissement et aux deux cours de formation en facilitation pour les pairs. Alors, c'est très pertinent pour leur programme d'études et nous veillons à ce que ces cours-là soient bien accessibles aux étudiantes et étudiants et qu'ils puissent leur être crédités dans diverses disciplines.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer la population étudiante)

Un nombre croissant de modules éducatifs sont vendus aux États-Unis et même au Canada. Pour certains établissements d'enseignement postsecondaire, l'utilisation de programmes coûteux n'est pas une option viable. À la place, beaucoup se tournent vers des programmes gratuits ou peu coûteux et les adaptent à leurs besoins. Il faudrait qu'on alloue des ressources suffisantes aux établissements pour qu'ils puissent accéder à une programmation pertinente, adaptée à leurs campus.



# Activités de sensibilisation et programmation requises sur les campus en matière de VFS

SUJET	DESCRIPTION	PRATIQUES PROMETTEUSES	COMPOSANTES DU MODÈLE SOCIOÉCOLOGIQUE
Après la déclaration : soutien et suites à donner	<p>Le quart des étudiantes sont victimes d'une agression sexuelle durant leurs études supérieures (<i>SexAssault</i>, 2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le nombre d'étudiantes et d'étudiants qui vivent un traumatisme direct ou indirect en rapport avec une agression sexuelle est encore plus élevé</li> <li>Dans 65 % des cas, la manière dont on traite une victime d'agression sexuelle la première fois qu'elle parle déterminera si elle reparlera ou non de l'agression et comment (Lindsay, 2014)</li> <li>À leur arrivée sur le campus, une bonne partie des étudiantes et étudiants a déjà des antécédents traumatiques qui ont trait à la VFS</li> <li>Points à couvrir dans l'offre éducative : <ul style="list-style-type: none"> <li>répercussions du traumatisme</li> <li>amélioration de l'empathie</li> <li>dynamique de la VFS</li> <li>mesures de soutien et services sur le campus et hors campus pour les survivantes ou survivants de VFS</li> </ul> </li> <li>Prise en compte des traumatismes dans une approche centrée sur les personnes survivantes</li> <li>Toute personne survivante est crue et soutenue</li> </ul>	<p><i>Nova Scotia's Breaking the Silence: Supporting Survivors of Sexual Violence</i> [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Formation gratuite en ligne</li> <li>Fait partie de la stratégie de la Nouvelle-Écosse contre la violence sexuelle</li> </ul> <p>Équipe <i>Consent Comes First</i> de l'Université Ryerson [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Modèle BRAVE de soutien aux personnes survivantes, fondé notamment sur l'écoute, le respect et l'empathie</li> </ul> <p>Le petit guide [en anglais] de l'Université de la Colombie-Britannique sur l'aide aux survivantes et survivants de violence sexuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Explique pas à pas comment agir à la suite de la déclaration d'un incident</li> </ul> <p>Guide d'aide en cas de violence sexuelle de l'Université MacEwan [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Accès à du personnel et à des membres du corps enseignant ayant reçu une formation pour intervenir auprès des personnes touchées par la VFS</li> </ul>	Individu, Relations & Communauté

# Activités de sensibilisation et programmation requises sur les campus en matière de VFS

SUJET	DESCRIPTION	PRATIQUES PROMETTEUSES	COMPOSANTES DU MODÈLE SOCIOÉCOLOGIQUE
<p><b>L'apprentissage de la résistance</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il s'agit de réduire le risque plutôt que de prévenir</li> <li>• L'objectif est d'améliorer la confiance en soi, pour que la personne puisse mieux résister à l'agression</li> <li>• Moins de blâmes envers les femmes, et moins d'autoculpabilisation féminine</li> <li>• Insistance sur les moyens de résister à une agression par une connaissance ou par une personne étrangère</li> </ul>	<p>Un programme qui inverse les rôles pour enseigner la résistance : <i>Enhanced Assess, Acknowledge, Act (EAAA) Sexual Assault Resistance Program</i> [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Moins se blâmer soi-même</li> <li>• Meilleure confiance en soi</li> <li>• Outils pour résister à une agression par une connaissance</li> </ul> <p>Les cours d'autodéfense pour femmes de Wen-Do [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours de base de 15 heures</li> <li>• Techniques d'autodéfense physique et verbale</li> <li>• Détection et prévention des situations dangereuses</li> <li>• Enseignement par et pour des femmes</li> <li>• Cisgenres et transgenres, indépendamment de leurs capacités individuelles</li> </ul> <p><b>ACTION</b> : Autodéfense pour femmes et adolescentes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ateliers d'autodéfense physique et verbale</li> <li>• Formation spécialisée pour les femmes autochtones, les femmes racisées, les femmes immigrantes et les femmes trans</li> <li>• Aborde les formes subtiles d'agression, de même que les violences claires, commises par des connaissances ou des personnes inconnues.</li> </ul>	<p>Individu Relations</p>

# Activités de sensibilisation et programmation requises sur les campus en matière de VFS

SUJET	DESCRIPTION	PRATIQUES PROMETTEUSES	COMPOSANTES DU MODÈLE SOCIOÉCOLOGIQUE
<p><b>L'intervention des tiers et témoins</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outiller la communauté pour que ses membres puissent intervenir comme tiers ou témoins en cas de comportements associés à la VFS</li> <li>• Considérer comme moyen de mobiliser tout le campus</li> <li>• Augmenter les interventions par des tiers ou témoins</li> <li>• Améliorer la capacité de reconnaître les attitudes et les situations problématiques</li> <li>• Offrir des moyens/techniques réalistes d'intervention</li> <li>• Diminuer l'acceptation des commentaires, blagues et attitudes qui renforcent la culture du viol</li> <li>• Mettre en lumière les conséquences inattendues des traditions et attitudes « inoffensives »</li> <li>• Favoriser des pratiques et des attitudes qui contribuent à créer des communautés plus saines</li> <li>• Confier l'animation à des pairs</li> </ul>	<p>Programmes animés par des pairs, campagnes ou ateliers qui s'inscrivent dans le cadre de stratégies de prévention de la violence sexuelle et genrée, p. ex. :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'initiative de l'Université de Windsor [en anglais]</li> <li>• La formation <i>Upstander</i> de l'Université de Western [en anglais]</li> <li>• La formation préventive [en anglais] du groupe Étudiant.e.s pour une culture du consentement (SFCC)</li> <li>• La formation <i>Bystander Mixtape</i> [en anglais] de l'institut de formation de l'organisme <i>Black Women's Blueprint</i> (BWB), conçue pour encourager les jeunes noirs à s'opposer plus fermement au patriarcat et à la violence sous toutes ses formes</li> <li>• Le programme d'éducation préventive [en anglais] du <i>Campus Technical Assistance Project</i>, conçu pour les universités et collèges de l'Amérique noire (HBCU)</li> <li>• En Ontario, la campagne interactive <i>Traçons-les-limites</i>, qui vise à susciter un dialogue sur les violences sexuelles. Le site Web décortique les mythes et outille témoins et tierces parties pour leur permettre d'intervenir efficacement, sans compromettre leur sécurité.</li> </ul>	<p>Individu Relations Communauté Société Structures</p>

# Activités de sensibilisation et programmation requises sur les campus en matière de VFS

SUJET	DESCRIPTION	PRATIQUES PROMETTEUSES	COMPOSANTES DU MODÈLE SOCIOÉCOLOGIQUE
<p><b>Les hommes, la masculinité et la socialisation genrée</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une programmation qui a pour but d'éduquer les hommes et ceux qui s'identifient comme tels</li> <li>• La VFS, indépendamment du sexe ou de l'identité de genre de la victime, est commise par des hommes dans la grande majorité des cas (Lisak et Miller, 2002; Swartout et coll., 2015)</li> <li>• L'approche devrait valoriser les atouts, s'adresser aux hommes en tant qu'alliés</li> <li>• On veille à reconnaître le racisme que peuvent subir les hommes, leurs sentiments d'impuissance comme jeunes, ainsi que les effets des masculinités toxiques sur eux</li> <li>• Exploration de sujets tels que l'intimité et le consentement, les caractéristiques d'une saine masculinité, comment construire des relations saines</li> </ul>	<p>Le programme pour une saine masculinité [en anglais] offert par le centre d'aide aux victimes d'agression sexuelle de l'Université de la Colombie-Britannique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Examine avec un regard critique les stéréotypes dommageables et ce que veut dire être homme</li> </ul> <p>Je peux MANifester le changement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme qui outille hommes et garçons pour qu'ils puissent combattre la violence faite aux femmes et la VFS lorsqu'ils en sont témoins</li> </ul> <p>La campagne <i>Moose Hide</i> [en anglais] Mouvement d'hommes et de garçons autochtones et allochtones contre la violence envers les femmes et les filles</p>	<p>Individu Relations Communauté Société Structures</p>
<p><b>L'éducation comme correctif à la suite d'inconduites sexuelles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre comment les médias, la famille, l'école et la société en général (par les normes qu'elles véhiculent) socialisent les hommes pour qu'ils expriment leur sexualité</li> <li>• Occasion d'éducation positive pour ceux qui ont déjà commis des gestes dommageables             <ul style="list-style-type: none"> <li>· possibilités de mentorat</li> <li>· moyen de faire comprendre les effets des actes commis</li> <li>· responsabilisation</li> <li>· modification des comportements</li> <li>· soutien aux gens qui tâchent de modifier leur comportement</li> <li>· amélioration de l'intelligence émotionnelle</li> </ul> </li> <li>• Création de relations saines</li> </ul>	<p><i>ManMade</i> [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariat entre l'Université de Windsor et ANOVA, un organisme local</li> <li>• Occasion pour les hommes d'échanger, même s'ils ont déjà commis des inconduites</li> </ul> <p><i>White Ribbon</i> [en anglais]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Partenariat avec le Congrès des Peuples autochtones</li> <li>• Mobilisation des hommes et des garçons autochtones pour prévenir la violence à l'endroit des femmes et des filles autochtones</li> <li>• Outils pour le personnel enseignant</li> </ul>	<p>Individu Relations Communauté</p>

# Activités de sensibilisation et programmation requises sur les campus en matière de VFS

SUJET	DESCRIPTION	PRATIQUES PROMETTEUSES	COMPOSANTES DU MODÈLE SOCIOÉCOLOGIQUE
<b>La sécurité, même quand on s’amuse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconnaître que l’alcool est la principale « drogue du viol » au pays</li> <li>Attirer l’attention sur le fait qu’on blâme les victimes</li> <li>Promouvoir l’intervention des tiers et témoins</li> <li>Créer des messages de prévention</li> <li>Soutenir les personnes touchées par la VFS</li> <li>Outils des comités d’organisation des fêtes et leurs bénévoles pour promouvoir une responsabilisation du milieu</li> </ul>	<p>Le guide <i>Consent Comes First</i> (le consentement d’abord) de l’Université Ryerson [en anglais]</p> <p><i>Good night out Vancouver</i> [en anglais]</p> <p>La section locale d’une initiative internationale pour profiter de la vie nocturne sans s’exposer au harcèlement ou aux agressions à caractère sexuel</p>	<p>Individu</p> <p>Relations</p> <p>Communauté</p>

## RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : TROUSSE PÉDAGOGIQUE SUR LA VFS.

Durant les séances *Écouter pour apprendre*, des gens ont suggéré la conception d’une trousse nationale d’éducation préventive, trousse qui intégrerait certains des aspects plus nuancés mentionnés ci-dessous (p. ex., programmation qui inclut les membres trans et non binaires de la communauté, modules sur la VFS et les communautés autochtones, y compris les séquelles encore présentes de la colonisation). Les différents éléments de la trousse fourniraient une base, que les établissements pourraient ensuite enrichir et adapter pour répondre au besoin de leurs campus. Ils incluraient un cadre d’évaluation, ainsi qu’un module distinct pour en guider l’application.

## 5. ÉDUCATION DU PERSONNEL ET DU CORPS ENSEIGNANT

Beaucoup envisagent la prévention comme un enjeu étudiant. Cependant, il est clairement ressorti de nos séances *Écouter pour apprendre* que l’enjeu concerne l’ensemble de la communauté collégiale ou universitaire : la VFS est incrustée dans la culture des campus, ainsi que dans la société en général. Une approche stratégique devrait cibler celles et ceux qui sont directement investis dans l’apprentissage; elle devrait aussi tenir compte du vécu et des rôles de ces personnes sur le campus. La politique adoptée concernant la VFS devrait contenir un énoncé non équivoque à l’appui de l’éducation comme outil de prévention afin d’affirmer l’engagement organisationnel et de promouvoir une meilleure réception des efforts en ce sens.

Comme pour l'éducation de la population étudiante, il faudra veiller à ce que la programmation et la formation à l'intention du personnel et du corps enseignant tiennent compte de leurs apprentissages antérieurs et de leur rôle au sein de l'établissement. Différents niveaux d'apprentissage devraient être offerts. Les établissements devraient établir le niveau minimal requis pour appuyer le corps enseignant et le personnel, et concevoir des moyens pour que l'apprentissage se poursuive de manière continue. Ce niveau de base devrait assurer une compréhension unifiée des principes anti-oppressifs. De là, on devrait échafauder un programme d'apprentissage continu pour appuyer la transformation de la culture.

«Pensez aux rôles qu'ils [le personnel et le corps enseignant] jouent dans la création d'une culture de consentement sur nos campus. Y a-t-il des éléments qui pourraient être intégrés à leur enseignement? En quels termes parle-t-on à la population étudiante des personnes qui demandent de l'aide ou des mesures de soutien?»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer le personnel et le corps enseignant)

Qu'il s'agisse de résoudre ces problèmes en classe, sur le lieu de travail ou, encore, au sein de la communauté collégiale ou universitaire, le personnel et le corps enseignant peuvent grandement contribuer à faire reculer la VFS. D'ailleurs, de nombreux campus comptent parmi leur corps professoral des spécialistes qui mènent des recherches dans le domaine ou y exercent une influence déterminante.

«Nous avons également approché des facultés et des membres du corps enseignant qui sont des porte-étendards de cette cause et leur avons demandé de commencer à parler au sein de leurs facultés afin de comprendre comment ces personnes pourraient influencer leur milieu et comment elles pourraient aussi utiliser certains modules et [...] renseignements comme points de départ pour avoir des conversations qui autrement n'auraient sans doute pas lieu.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer le personnel et le corps enseignant)



#### PRATIQUES PROMETTEUSES :

«Pendant le mois de la sensibilisation aux agressions sexuelles, nous avons organisé un festin dans la maison longue à l'intention du personnel des services à la population étudiante. Nous avons aussi invité des sommités autochtones qui ont une expertise en matière de violence sexuelle pour une soirée d'échange sur la formation. L'important, ce n'est pas ce que nous sommes en mesure d'offrir comme programmation, mais les enseignements que nous pouvons ramener de là. Vous savez, ce que nous pouvons collecter et organiser ensemble.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* - Personnel et corps enseignant) Pour un sommaire de l'événement, voir : *Sovereign bodies: Decolonizing consent* [en anglais].



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : RECHERCHES CANADIENNES SUR LA PRÉVENTION DE LA VFS PAR L'ÉDUCATION.

La majorité des recherches consultées pour la rédaction de ce chapitre se fondaient sur la réalité dans les établissements étatsuniens. Il faudrait plus de recherches canadiennes pour cerner les effets de l'éducation préventive, notamment ses retombées à long terme sur les individus et les campus. On devrait entre autres examiner l'efficacité des efforts éducatifs qui visent le personnel et le corps enseignant.

### Lacunes dans la programmation

Les séances *Écouter pour apprendre* et nos recherches ont mis en lumière une variété de lacunes, notamment :

#### 1) POPULATION ÉTUDIANTE :

- Il faudrait consulter les étudiantes et étudiants internationaux, ainsi que des personnes qui font autorité en ce qui concerne cette clientèle, pour comprendre comment l'éduquer et la soutenir (p. ex., proposer un contenu éducatif dans un langage accessible, tenir compte des spécificités culturelles).
- Il faudrait travailler avec des étudiantes et étudiants des cycles supérieurs pour élaborer des initiatives et programmes adaptés à la clientèle des hautes études universitaires, sachant que celle-ci joue souvent un rôle particulier dans les établissements d'enseignement postsecondaire.
- Il faudrait rehausser la sécurité de la population étudiante en stage, enrôlée dans un programme «coop» ou une autre forme d'enseignement combiné avec l'emploi, qui passe une partie de son temps sur le campus et l'autre hors campus, de même qu'améliorer la sensibilisation et l'éducation de cette population en matière de VFS. Le contenu devrait être adapté pour la renseigner au sujet des mesures de soutien disponibles sur le campus et dans la collectivité, de ses droits en milieu de travail, etc.
- Il faudrait collaborer avec les athlètes et les départements de sport pour que la formation tienne compte des réalités propres aux équipes et à la masculinité sportives.

«Je pense que ça manque dans la discussion que nous avons avec les étudiantes et étudiants internationaux. Il y en a parmi eux qui ont exprimé le désir d'en savoir plus sur les relations saines, les normes en ce qui concerne les fréquentations amoureuses et d'autres choses du genre.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

#### 2) POUR LE PERSONNEL ET LE CORPS ENSEIGNANT

- Il faudrait concevoir de la formation pertinente et du perfectionnement continu pour le personnel qui joue un rôle dans la procédure de déclaration, d'enquête et de décision en cas de VFS sur les campus. Il faudrait réfléchir aux connaissances de base nécessaires pour appuyer ce travail, puis en dresser la liste. (Voir le chapitre «Déclaration, enquête et décision»)

#### 3) POUR LES PERSONNES QUI S'EMPLOIENT À ÉDUCER LE PUBLIC À CE PROBLÈME

- Il faudrait mettre au point une formation standard pour ceux et celles qui jouent un rôle dans l'éducation contre la VFS et offrir des occasions de perfectionnement raisonnablement tarifées pour que le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire puisse en profiter.
- Il faudrait créer un solide réseau pour faciliter la concertation et la mise en commun des ressources parmi celles et ceux qui dirigent les initiatives de prévention de la VFS sur les campus, y compris l'éducation. Par exemple, on pourrait créer des tables de concertation provinciales ou construire une plateforme canadienne de réseautage pour les pédagogues qui servirait aussi à la diffusion des pratiques exemplaires et procurerait des occasions de perfectionnement.

«Encore une fois, je pense qu'il faut que les gens s'éduquent et qu'il y ait plus d'occasions pour des groupes comme NYSHN [*Native Youth Sexual Health Network*, un réseau qui se consacre à la santé sexuelle des jeunes Autochtones] de venir et d'offrir de la formation sur place. Quand je pense à la quantité de ressources, d'argent et de temps consacrée à ces choses-là — c'est important que la formation vienne de gens qui ont vécu ça dans leur vie.»

(Propos recueilli durant une séance *Écouter pour apprendre* - Autochtones)

#### 4) POUR TOUT LE MONDE

- On devrait prévoir des ressources pour suivre les recommandations de la Commission de vérité et de réconciliation dans les programmes de prévention de la VFS, notamment intégrer à la formation de l'information sur les conséquences présentes et passées du colonialisme et leurs corrélations avec la VFS.
- Il faudrait s'intéresser à l'influence de l'architecture et de l'aménagement des campus sur la VFS, dont le manque d'espaces pour la diversité sexuelle, y compris les personnes trans (p. ex. toilettes universelles, modification des codes du bâtiment pour exiger des toilettes mixtes, enjeu lié au droit à la vie privée et à l'affichage).
- Il faudrait concevoir des initiatives et programmes qui abordent le racisme envers les personnes noires et ses intersections avec la VFS (en partenariat avec divers organismes pertinents pour cette population). On veillera à y considérer le vécu et les réalités propres à ce segment de la population.

- Il faudrait des programmes et des initiatives d'intérêt pour les personnes en situation de handicap parmi la population étudiante, le personnel et le corps enseignant.
- Il faudrait concevoir des programmes qui tiennent compte du vécu des personnes de la diversité sexuelle et des répercussions de la VFS sur elles (en partenariat avec divers organismes pertinents pour cette population).
- Il faudrait élaborer un plan de communication comportant des messages clés pertinents sur la prévention de la VFS. Ce plan comprendrait des indicateurs clés pour mesurer la pénétration des messages et leur assimilation par la communauté.

«S'assurer que toute information fournie est aussi accessible. Par exemple, toute information publiée en ligne devrait pouvoir être lue avec un lecteur d'écran. Ça pourrait aussi vouloir dire offrir l'interprétation en langue des signes.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Équité et handicap)

## G. Évaluation

Il y a déjà d'excellents programmes au Canada, y compris dans des établissements d'enseignement postsecondaire; toutefois, rares sont les évaluations qui ont été réalisées pour déterminer quels aspects fonctionnent et lesquels il faudrait améliorer. Comme une personne l'a souligné :

«Il y a des programmes vraiment prometteurs, mais nous n'avons pas les données qu'il faut pour prouver qu'ils ont un effet réel sur les gens et la culture des campus.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer le personnel et le corps enseignant)

---

### POLITIQUES

Les politiques existantes et leurs protocoles semblent omettre l'évaluation. Comme une personne l'a souligné durant une séance *Écouter pour apprendre* :

«[En tant que formatrices et formateurs sur le campus], nous disposons de ressources limitées, mais la charge est comparativement tellement grande et, malheureusement, nous constatons souvent que le volet recherche en souffre. Alors, soit il faut l'inscrire dans la politique soit l'indiquer dans la documentation connexe.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer la population étudiante)

---

### PRATIQUES

La conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes et politiques en matière de VFS requièrent des données pertinentes. Il faut des évaluations pour pérenniser l'éducation préventive.

«Si on utilise des programmes maison, alors il faut faire une sorte d'évaluation pour s'assurer qu'ils remplissent les objectifs et pas juste la sorte d'évaluation à la fin sur la satisfaction, mais quelque chose dans les règles de l'art, par du personnel de recherche embauché pour ça, prévu dans le budget... et cela ne devrait pas être comme ça.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Éduquer la population étudiante)

Trop souvent, les capacités et les ressources sont insuffisantes pour permettre une évaluation sérieuse de la programmation. Vu l'importance de telles évaluations, les établissements devraient pourtant prévoir des fonds suffisants. Le changement est un long processus; les évaluations aussi. Vu qu'il faut compter 10 à 20 ans pour qu'une culture se transforme petit à petit, il faut que les établissements prennent conscience de l'utilité de se doter d'outils d'évaluation concrets, dans une stratégie à long terme. Documenter les retombées des activités permet ensuite de maximiser l'effet produit et favorise aussi la reprise et le maintien dans le temps de celles qui se sont avérées efficaces.

«Il faudrait au besoin recueillir des données pertinentes pour donner la mesure des effets produits par la politique, des changements survenus dans les comportements, de l'efficacité des services de soutien, etc.»

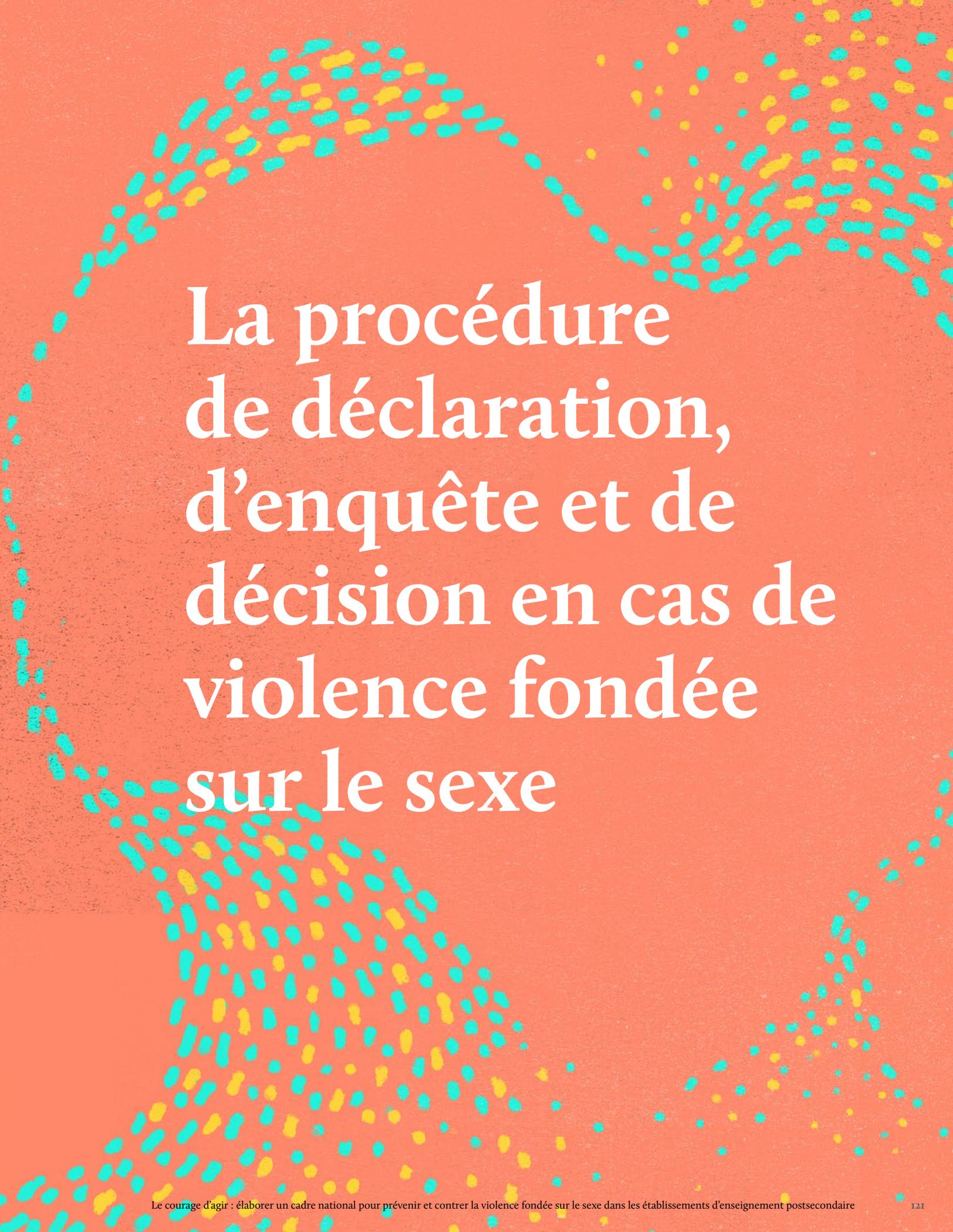
(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre*, Population étudiante)

L'évaluation pourrait se faire au moyen de ressources et de méthodes déjà en place sur les campus. Voici quelques stratégies envisageables :

- **ÉTABLIR** des partenariats de recherche et d'évaluation avec des membres du corps professoral, des étudiantes et étudiants et du personnel engagés dans des recherches d'intérêt ou qui pourraient mener de telles recherches. Par «recherches d'intérêt» on entend des recherches susceptibles de contribuer aux connaissances actuelles sur la VFS, notamment comment intervenir quand elle survient et comment éduquer pour la prévenir.
  - **INSÉRER** des questions clés dans les enquêtes menées périodiquement sur les campus, par exemple la *National College Health Assessment* (NCHA) et le *National Survey on Student Engagement* (NSSE), enquêtes étatsuniennes auxquelles participent bon nombre d'universités canadiennes et qui portent respectivement sur la santé de la population étudiante et sur sa participation. L'utilisation de tels outils pourrait aider à évaluer dans quelle mesure la culture des campus change.
- **MENER** des enquêtes sur le climat social des campus pour évaluer la prépondérance de la VFS. Aux États-Unis, on a utilisé de telles enquêtes pour comprendre et améliorer le climat social. La création d'une enquête à l'échelle d'un établissement, d'une province ou du pays pourrait aider les établissements et leurs partenaires à mieux comprendre le climat actuel et à suivre son évolution dans le temps ainsi que par rapport à d'autres établissements, moyennant bien sûr la publication des résultats complets de cette enquête.
  - **ÉVALUER** l'effet de programmes spécifiques pour confirmer qu'ils répondent aux objectifs établis pour le module. Pour ce faire, on peut recourir à une variété d'outils qu'on intégrera directement aux programmes mêmes.

## Conclusion

Tout au long de nos consultations, les participantes et participants ont réitéré le fait que les programmes d'intervention et de prévention de la VFS ne peuvent être ponctuels et qu'il faudra veiller à ce qu'ils suivent l'évolution constante de la vie sur les campus. Les établissements d'enseignement postsecondaire ont l'occasion de contribuer aux discussions savantes en cours au sujet de la VFS, sa prévention et les mesures d'intervention quand elle survient. Toutefois, aucun programme, aussi long ou exhaustif soit-il, ne pourra couvrir tout le spectre des interventions et de la prévention par l'éducation dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Comme nous l'avons vu tout au long de cette section, plusieurs outils, approches et techniques pédagogiques sont nécessaires pour que la programmation soit efficace. Les approches d'intervention et de prévention utilisées doivent, dans la mesure du possible, avoir des fondements théoriques et aussi tenir compte des données empiriques disponibles. De plus, il faut que les membres de la population étudiante, du personnel et du corps enseignant entendent plus d'une fois les messages pendant leurs études ou leur carrière. L'offre éducative devrait en outre être structurée de manière à ce qu'il y ait une progression dans les méthodes et le contenu présenté. Les possibilités décrites dans ce document pourront servir de points de départ pour évaluer la capacité d'approches et de programmes nouveaux ou existants à promouvoir l'apprentissage et à modifier la culture sur les campus.



# La procédure de déclaration, d'enquête et de décision en cas de violence fondée sur le sexe

# La procédure de déclaration, d'enquête et de décision :

## AIDE-MÉMOIRE

### PRINCIPES DIRECTEURS

- Prise en compte des traumatismes
- Équité procédurale
- Consentement éclairé
- Langage clair
- Communications claires
- Responsabilité de l'établissement

### ÉLÉMENTS À INCLURE DANS LES POLITIQUES ET LA PROCÉDURE

#### ■ Déclaration

- Abolition des limites de temps
- Clauses d'immunité
- Déclaration anonyme ou par une tierce partie

#### ■ Mesures provisoires

- Mise en place de mesures intérimaires non disciplinaires
- Surveillance des mesures provisoires

#### ■ Pratiques de rechange

- Résolution collaborative
- Justice réparatrice
- Justice transformatrice

# La procédure de déclaration, d'enquête et de décision :

## AIDE-MÉMOIRE

### ENQUÊTES

#### ■ Politiques :

- Avis et communication
- Procédures parallèles

#### ■ Choix d'une enquêtrice ou d'un enquêteur

- Enquête interne
- Enquête externe

#### ■ Décision

- Confidentialité et sanctions
- Choix des décisionnaires
- Conseils au sujet des sanctions

#### ■ Recours

### CONSIDÉRATIONS ADMINISTRATIVES ET PRATIQUES CONCERNANT LES ENQUÊTRICES, ENQUÊTEURS ET DÉCISIONNAIRES

#### ■ Clarification des rôles

#### ■ Soutien aux enquêtrices, enquêteurs et décisionnaires

#### ■ Formation spécialisée

- Violence fondée sur le sexe
- Prise en compte des traumatismes
- Compréhension et évaluation de la preuve
- Sécurité culturelle

## Introduction

Les établissements d'enseignement postsecondaire doivent veiller à ce leurs campus soient, pour toutes et tous, des lieux sûrs, exempts de violence fondée sur le sexe (VFS). Pour s'acquitter de cette responsabilité, ils peuvent, entre autres, établir des règles de procédure en cas d'enfreinte à la politique établie. Cette procédure devrait comporter quatre étapes :

Déclaration

Enquête

Décision

Recours

La procédure a pour but objet de redresser les préjudices causés par la VFS, ainsi que de décourager d'autres membres de la communauté de perpétrer d'autres actes préjudiciables. Cependant, de part et d'autre, on déplore certaines des pratiques qui y sont inhérentes, parce qu'elles sont susceptibles de nuire ou de causer des préjudices, par exemple : l'existence d'un mécanisme de recours peut dissuader des membres de la communauté d'entreprendre une telle procédure ou d'y participer. Les établissements d'enseignement doivent s'efforcer de reconnaître et éliminer les obstacles systémiques à l'utilisation de la procédure.

Ce chapitre se fonde sur la recherche et les pratiques prometteuses relativement aux procédures de déclaration, d'enquête, de décision et de recours. Elle rend compte des observations formulées par les personnes les plus familières avec ce genre de procédure dans les établissements d'enseignement postsecondaire, c'est-à-dire des gens qui ont porté

plainte ou qui jouent un rôle dans les enquêtes ou décisions. Les séances *Écouter pour apprendre* ont mis en lumière de nombreuses nuances et contradictions dans les idées qui entourent la procédure et son déroulement pour la population étudiante, le corps enseignant et le personnel. Dans ce chapitre, nous tâchons de répondre aux enjeux qui entourent les mœurs étudiantes et les relations de travail — deux sujets de plus en plus complexes — tout en tenant compte des implications juridiques à l'échelon fédéral, provincial ou territorial. Le contexte juridique à considérer inclut les chartes sur les droits de la personne, le droit pénal, le droit administratif, les lois sur la protection de l'enfance et les lois relatives à la protection de la vie privée. Les établissements doivent respecter les obligations et droits qui en découlent en plus de considérer les pratiques exemplaires. Pour bien démêler l'écheveau de ces implications juridiques, il faudrait par conséquent plus de recherches.

## Principes directeurs

Les principes qui suivent ont été formulés avec l'apport d'intervenantes et d'intervenants du milieu, en tenant compte de la recherche et des pratiques exemplaires. Les pages qui suivent donnent plusieurs exemples de leur intégration aux politiques et pratiques d'universités et de collèges.

### Prise en compte des traumatismes

Dans une procédure de déclaration, d'enquête et de décision, tenir compte des traumatismes signifie qu'on garde en tout temps conscience de la nature traumatique du sujet. On prend en considération les besoins physiques, psychologiques et affectifs de la partie traumatisée afin d'éviter que la procédure n'ajoute à son traumatisme. La prise en compte des traumatismes donne à la procédure sa crédibilité auprès des parties, à qui elle assure des interactions plus compassionnelles avec l'administration.

Quiconque intervient dans le domaine de la VFS doit composer avec les traumatismes; cette réalité a des implications pour la santé mentale de toutes les parties en cause à court et à long terme vu le risque de retraumatisation.

Les procédures traditionnelles ne reconnaissent pas leur propre toxicité. Par exemple, dans un modèle d'enquête normal, on s'intéresse aux preuves matérielles et la personne qui porte plainte doit pouvoir offrir un récit chronologique du traumatisme subit avec assez de détail pour établir sa crédibilité. Toutefois, grâce à la recherche sur les effets des traumatismes, on sait maintenant qu'il est préférable de s'attarder à l'expérience subjective de la victime plutôt que d'insister pour qu'elle décrive linéairement l'incident : c'est plus fiable, en plus de tenir compte de son traumatisme. Les pratiques qui tiennent compte des traumatismes reconnaissent les répercussions de la violence et des traumatismes sur la santé d'un individu en général, son style de communication et sa mémoire. Tandis qu'une procédure rigide peut le décourager de porter plainte de peur qu'on ne le croie pas ou que la procédure ne lui fasse revivre son traumatisme.

La prise en compte des traumatismes est bénéfique pour les parties prenantes, et elle améliore la crédibilité de la procédure en même temps que celle de l'établissement d'enseignement postsecondaire. Les établissements risquent de voir leur réputation compromise et s'exposent non seulement à la critique, mais aussi à des recours s'ils ne rehaussent pas leur norme de conduite, leur compréhension des traumatismes, leur connaissance des facteurs systémiques et sociaux qui contribuent à la VFS, ainsi que leur conscience des effets directs et vicariants des traumatismes. Pour assurer l'équité procédurale et réduire autant que possible le risque de retraumatisation pour les personnes concernées, il faut veiller à ce que la procédure d'enquête repose sur une solide compréhension de la VFS et des principes qui sous-tendent la prise en compte des traumatismes et il faut que la personne chargée d'enquêter possède un tel savoir.

### Équité procédurale

**«Je pense qu'en fin de compte, si nous voulons résoudre ce problème, il va falloir débattre à l'échelle nationale ce qu'est réellement l'équité procédurale [...] Il faut considérer toutes les parties [...] Nous devons nous demander comment être équitables pour les personnes mises en cause aussi, parce qu'en l'absence d'une vraie discussion, on tombe dans les excès, habituellement aux dépens des personnes survivantes.»**

(Chris Hackett, Université de l'Alberta, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – Décisions et appels)

On réfère souvent à la notion d'équité procédurale en parlant des effets d'une procédure sur les droits ou privilèges d'un individu. Dans le contexte des enquêtes sur des inconduites sexuelles ou de la VFS, l'équité procédurale protège les droits des participantes et participants et garantit un traitement égal des parties, ce qui comprend leur accès égal à l'information. Elle doit sous-tendre la procédure du début à la fin. Son absence en compromettra une ou plusieurs étapes pour l'une ou l'autre des parties.

Bien que la VFS et certains actes sexuels sont de nature criminelle, les politiques sur la VFS ne sont pas régies par le Code criminel du Canada. C'est là un point primordial. Les établissements qui sont légalement tenus d'intervenir dans ce domaine le font en se dotant de politiques qui reposent sur le principe d'équité procédurale. Cependant, ceux qui s'aviseraient de calquer la procédure criminelle dans leurs politiques s'exposeraient à plusieurs risques, dont celui de créer une barrière à la déclaration de la VFS sur le campus. À l'inverse, l'utilisation d'une terminologie non criminelle ainsi que de pratiques éclairées d'encadrement de la conduite étudiante et de gestion des ressources humaines assure la transparence et la clarté.

Selon le Bureau de l'ombudsman du Manitoba, voici comment se présente l'équité procédurale à diverses étapes d'une procédure administrative :

- Les personnes concernées sont informées à l'avance qu'on doit rendre une décision à leur égard. On leur donne un préavis raisonnable et on leur fournit l'information pertinente sur les questions examinées afin qu'elles puissent se prévaloir de leur droit de faire une présentation à la personne devant rendre une décision.
- On informe les personnes qui seront touchées par une décision des renseignements considérés, ce qui inclut leur donner accès à l'information sur laquelle la ou le décisionnaire fondera sa décision.
- Les personnes concernées ont vraiment la possibilité de présenter un dossier ou un exposé des faits. Elles peuvent donner leur opinion, voire plaider leur cause lors d'une audience ou par le dépôt d'un mémoire.
- Les personnes concernées ont la possibilité de contester toute information avec laquelle elles ne sont pas d'accord au moment de la décision.
- La ou le décisionnaire fait preuve d'impartialité et n'a aucun intérêt personnel dans l'issue de la décision.
- La décision est communiquée en langage clair. Ses motifs sont exposés clairement. La ou le décisionnaire démontre avoir pleinement et équitablement tenu compte de tous les aspects pertinents.

Beaucoup d'établissements en Amérique du Nord ont dû essuyer des reproches faute d'avoir su donner adéquatement suite à des cas de VFS. Les erreurs qu'ils ont commises sont de nature variée. Dans certains cas, ils ont rendu une décision sans donner aux personnes mises en cause la possibilité de répondre aux allégations formulées contre elles. Dans d'autres, ils ont permis que des plaignantes soient interrogées par des mis en cause ou par l'avocate ou l'avocat les représentant; ou, encore, ils n'ont pas donné aux plaignantes la possibilité de consentir à une demande de contre-interrogatoire ou de la refuser. Il faut se soucier de l'équité procédurale à toutes les étapes, pour toutes les parties. Faute de quoi, l'une d'elles pourrait présenter une demande de révision judiciaire aux tribunaux et, si la demande est acceptée, les parties pourraient être obligées de comparaître et témoigner en cour, ce qui pourrait causer un nouveau traumatisme. En ce qui concerne l'établissement lui-même, l'équité procédurale lui évitera des erreurs coûteuses qui pourraient discréditer ses politiques et procédures en matière de VFS, voire entacher sa réputation.

## Équité relationnelle

- Facilité d'approche
- Écoute
- Respect de la confidentialité
- Franchise
- Information claire et facile d'accès
- Options pour la résolution des problèmes
- Excuses en cas d'erreur

## Le Triangle De L'Équité

## Équité procédurale

- Préavis contenant assez d'information pour que la personne comprenne ce qui est attendu d'elle et ce qui est en jeu
- Possibilité pour les personnes touchées d'exposer leur point de vue et d'être entendues
- Impartialité
- Décision rendue dans un délai raisonnable
- Décision appuyée par des motifs clairs et pertinents

## Équité de fond

- Pouvoir de prendre des décisions
- Décisions fondées sur des renseignements pertinents
- Absence de biais, d'oppression ou de discrimination
- Respect des lois et concordance avec les faits
- Raisonabilité

Lakehead University (n.d). *The Fairness Triangle*.



### PRATIQUES PROMETTEUSES :

Lynn Smith et Brandy Usick ont récemment mis à jour une monographie en langue anglaise intitulée *Procedural Fairness for University and College Students* (Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada, 2016). Le document a été conçu à l'intention des professionnelles et professionnels des affaires étudiantes qui ont pour rôle d'appuyer une enquête à la suite d'une décision (d'ordre scolaire ou non) ou d'un recours.

L'Université Lakehead se base sur le triangle de l'équité (site en anglais, mais une version française du triangle lui-même figure ci-dessous) pour examiner l'équité procédurale d'une décision ou d'une procédure de décision avec la communauté. Le triangle a été conçu par le Bureau de l'ombudsman de la Saskatchewan, puis adapté par le Bureau de la protectrice des étudiantes et étudiants de l'Université de Victoria.



### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : LIGNES DIRECTRICES POUR L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE.

Bien que les pratiques prometteuses incluent l'équité procédurale, on observe de grandes différences d'un établissement à l'autre. Certains autorisent les parties à se faire accompagner d'une personne de confiance (p. ex. : une avocate, un membre de la famille, une aînée de la communauté ou un ami) lors d'une entrevue d'enquête. Dans les cas impliquant du personnel syndiqué ou des membres du corps enseignant, où la représentation n'est pas obligatoire, il faut informer ces personnes qu'elles ont le droit à la présence d'une représentante ou d'un représentant de leur syndicat.

La présence de cette personne de confiance ne doit toutefois pas entraver le processus d'enquête, en particulier dans les cas impliquant des membres de la population étudiante où une seule des deux parties serait accompagnée. Par exemple, d'après les propos recueillis durant

nos séances *Écouter pour apprendre*, un nombre disproportionné de décisions ont avantagé la partie la plus riche, capable de payer pour un accompagnement juridique. D'où l'importance de stipuler dans la politique que la personne de confiance est là pour soutenir ou conseiller l'étudiante ou l'étudiant, qui devrait parler en son propre nom. Dans une optique d'équité, tout établissement qui choisit d'adopter une politique autorisant la présence d'une telle personne devrait aussi prendre certaines précautions pour éviter d'avantager indûment l'une ou l'autre des parties en fonction de sa capacité à obtenir des services juridiques. Il faudrait des recherches supplémentaires pour mieux cerner les pratiques prometteuses à cet égard.

Les établissements devraient aussi envisager d'intégrer les principes suivants aux politiques et pratiques qui entourent leur procédure de déclaration, d'enquête et de décision :

- **Consentement éclairé** — On fournit à toutes les parties des renseignements sur la procédure et les issues possibles. Toutes doivent savoir à quoi s'attendre si elles choisissent de présenter une plainte officielle, afin de pouvoir prendre une décision éclairée. Cette information peut inclure des échéanciers indiquant clairement la durée de chaque étape, une description des responsabilités du personnel concerné et les limites de la confidentialité.
- **Langage clair** — Les membres de la communauté devraient, toutes et tous, être en mesure de consulter les politiques. Par exemple, au moment de rédiger ou réviser une politique, on devrait porter une attention particulière au langage utilisé. On pourrait aussi envisager la traduction dans plusieurs langues.
- **Communications claires** — On communique régulièrement avec les personnes concernées tout au long de la procédure, par la méthode de leur choix. On veille en particulier à les informer en cas de retards imprévus.
- **Responsabilité de l'établissement** — Des données sont collectées tout au long de la procédure et on s'y réfère au moment de revoir la politique sur la VFS. Ceci permet à l'établissement de connaître ses lacunes et l'aide à concevoir des solutions.

# Éléments à inclure dans les politiques et la procédure

À la lumière de ces principes, de nos recherches et des consultations menées auprès des intervenantes et intervenants (séances *Écouter pour apprendre*), voici les éléments et pratiques que les établissements devraient envisager d'inclure dans les pratiques qui entourent la procédure de déclaration, d'enquête et de décision en cas de VFS :

## 1. Déclaration

Cette section porte spécifiquement sur les personnes qui ont porté plainte pour VFS auprès d'un établissement. Celles-ci ont indiqué que la procédure de déclaration et d'enquête présente des obstacles systémiques de nature comparable à ceux rencontrés dans le système pénal. Celles qui ont déjà été échaudées par le système ou qui ont vécu une « trahison institutionnelle » se méfient de la procédure, et leur méfiance peut les amener à simplement omettre la déclaration, voire à décourager d'autres personnes de se prévaloir de la procédure.

Parmi les obstacles courants, mentionnons :

- processus complexe et décousu;
- manque de clarté dans la politique ou la procédure;
- inquiétudes quant à la confidentialité et à la capacité d'autodétermination;
- information difficilement accessible;
- procédures ou pratiques qui aggravent les préjudices subis ou entraînent une retraumatisation.

Voilà la réalité vécue par bien des survivantes et survivants de VFS sur les campus; voilà pourquoi, dans bien des cas, cette violence n'est jamais déclarée. Ci-dessous, nous recommandons un certain nombre de changements aux politiques et procédures pour encourager la déclaration.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Le bureau d'éducation et de soutien en matière de violence sexuelle de l'Université Ryerson explique pas à pas sur son site Web comment une étudiante ou un étudiant peut déclarer les violences sexuelles (en anglais). L'information présentée couvre la procédure elle-même, les questions de confidentialité, les mesures provisoires et différents facteurs que les étudiantes, les étudiants, les membres du corps enseignant et le personnel pourraient envisager avant de procéder à la déclaration.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Le bureau de prévention et d'aide en matière de violence sexuelle de l'Université Simon Fraser utilise un organigramme pour expliquer la procédure de déclaration (en anglais) aux membres de la communauté et encourage toute personne qui rencontre la violence sexuelle à communiquer avec le bureau pour discuter plus à fond de ses options.

## POLITIQUES

### Abolition des limites de temps

Les limites de temps fixées pour la déclaration de la VFS préoccupent souvent les survivantes et survivants de VFS. Ce paramètre ne tient aucunement compte des raisons qui peuvent les pousser à retarder la déclaration. D'autres facteurs peuvent ajouter aux obstacles que certains individus doivent surmonter, par exemple : leur relation actuelle ou antérieure avec la personne mise en cause, l'absence d'un réseau de soutien et la dynamique qui règne dans l'établissement ou dans la famille. En moyenne, 40 % des survivantes et survivants de VFS sur les campus vont attendre avant de la déclarer, et le délai moyen est de onze mois (NASPA, 2017). Quelle que soit leur raison d'attendre, ce délai ne devrait rien changer à leur droit de se prévaloir de la procédure de déclaration, d'enquête et de décision. Des propos recueillis durant nos séances *Écouter pour apprendre* ont fait écho à la recommandation formulée à ce sujet dans À notre tour, le plan d'action national des Étudiant.e.s pour une culture du consentement, groupe aussi connu sous le sigle SFCC (Salvino et coll., 2017) :

«Je suis pour l'abolition de la limite de temps en ce qui concerne le signalement. Je pense qu'on devrait à tout le moins prendre en considération la longueur du programme d'études suivi par la personne.»

(Allison Kilgour, Université du Manitoba, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — La déclaration)

Si les établissements abolissaient les limites de temps pour la déclaration, les politiques pourraient alors être alignées avec le droit criminel, qui ne fixe aucun délai de prescription pour les allégations d'agression sexuelle. L'abolition des limites de temps donnerait en outre aux établissements les moyens de tenir responsables les personnes ayant causé des préjudices qui fréquentent encore leur campus ou qui y reviennent, indépendamment du temps écoulé.



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : RESPONSABILITÉS DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE.

Les établissements d'enseignement postsecondaire doivent reconnaître directement qu'un délai dans la déclaration peut limiter leur capacité d'agir. Par exemple, des complications peuvent survenir si la personne mise en cause ne fréquente plus le campus. Certains rapports suggèrent que, dans ce cas, l'établissement pourrait (selon l'autorité ou la loi l'habilitant) recourir à des moyens comme retenir son relevé de notes ou imposer des restrictions à sa présence sur le campus, voire adopter des mesures disciplinaires après l'enquête. Il faudrait plus de recherches afin de mieux cerner les responsabilités des établissements dans pareilles circonstances.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** QUELQUES ÉTABLISSEMENTS, DONT L'UNIVERSITÉ MCMMASTER, ONT ABOLI TOUTE LIMITE TEMPORELLE.

«Il n'y a pas de délai maximal à respecter pour déposer une plainte. Nous vous encourageons cependant à le faire le plus vite possible, car plus il s'écoule de temps entre l'incident et la plainte, plus il devient difficile d'enquêter efficacement. Une fois reçue, votre plainte sera traitée dans les meilleurs délais possible.»

(traduction, Sexual Violence Policy, 2016, p. 7).

### Clauses d'immunité

Une clause d'immunité est utilisée pour empêcher que des survivantes ou survivants de VFS soient pénalisés pour des infractions mineures, mises en lumière par leur déclaration de la VFS, par exemple la consommation d'alcool sans avoir l'âge requis. Ce genre de clause, aussi appelée «clause d'amnistie», a été créé parce que des personnes ayant porté plainte pour VFS ont été punies par leur université ou collège pour manquement au code d'honneur. Dans certains établissements, le code d'honneur prescrit l'abstinence d'alcool, de café et de relations sexuelles avant le mariage, et peut aller jusqu'à interdire aux étudiantes et étudiants d'entrer dans la chambre d'une personne du sexe opposé. Il en a résulté des aberrations, c'est-à-dire que dans un revirement hautement problématique, des personnes ayant porté plainte pour VFS ont pu devenir l'objet d'une enquête pour manquement au code d'honneur et se voir imposer des sanctions, allant dans certains cas

jusqu'à l'expulsion. Des militantes ont donc suggéré l'utilisation de clauses d'immunité, et le plan d'action national À notre tour recommande l'adoption de telles clauses.

«Elles [les clauses d'immunité] ne figurent pas dans nos politiques actuelles, mais, dans la pratique, c'est comme si on avait déjà adopté plusieurs de ces recommandations.»

(Sunand Sharma, Collège Sheridan, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

Les établissements d'enseignement qui ont des clauses d'immunité dans leur politique sur les violences sexuelles ou la VFS se trouvent pour la plupart aux États-Unis. Quelques établissements canadiens, dont l'Université de Winnipeg, en ont une; d'autres en ont fait une pratique officielle, nous a-t-on indiqué lors des séances *Écouter pour apprendre*. Nous recommandons qu'elles fassent partie intégrante des politiques officielles, parce qu'elles éliminent un obstacle à la déclaration pour les personnes survivantes qui ont violé le code de conduite ou une autre des politiques de leur établissement et qui craignent que l'information fournie lors de la déclaration ne serve à les incriminer.

Il est important que les établissements d'enseignement postsecondaire examinent comment leurs codes de conduite peuvent créer des obstacles à la déclaration des incidents de VFS, et cherchent des façons d'éliminer ces obstacles. Plusieurs rapports émanant de groupes étudiants ont recommandé l'adoption de clauses d'immunité, dont le plan d'action national de SFCC (À notre tour).



**PRATIQUES PROMETTEUSES** : LA POLITIQUE SUR LES VIOLENCES SEXUELLES (2016, EN ANGLAIS) DE L'UNIVERSITÉ YORK OFFRE UN EXEMPLE DE L'UTILISATION DES CLAUSES D'IMMUNITÉ DANS UN CONTEXTE CANADIEN.

«Les membres de la communauté, notamment les personnes survivantes, qui divulguent ou déclarent de bonne foi un incident de violence à caractère sexuel ne pourront pas être tenues responsables d'un manquement au code de conduite de l'Université pour consommation d'alcool ou de drogue au moment de l'incident.»

(traduction, par. 8.3)



**RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER** : CLAUSES D'IMMUNITÉ.

Il faudrait plus de recherches afin d'évaluer l'effet que des clauses d'immunité pourraient avoir sur le taux de déclaration des établissements canadiens. Comme l'a souligné Chris Hackett, de l'Université de l'Alberta :

«Aux États-Unis, c'est un enjeu parce que, chez eux, les sanctions liées à la consommation d'alcool ou de drogues sont souvent majeures. C'est moins le cas au Canada.»

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

## Déclaration anonyme ou par une tierce partie

La déclaration anonyme et la déclaration par une tierce partie sont deux façons de permettre à la survivante ou au survivant de VFS de porter un incident à l'attention de l'établissement sans révéler son identité. Elles servent d'abord à assurer la sécurité de la communauté plutôt qu'à tenir pour responsable la personne qui a commis la VFS.

La déclaration anonyme et la déclaration par une tierce partie servent le même objectif, mais présentent de légères différences :

- **LA DÉCLARATION PAR UNE TIERCE PARTIE** permet à un tiers — individu ou organisme — de déposer un rapport (auprès de l'établissement d'enseignement ou de la police) au nom de la personne survivante, sans fournir d'information sur cette dernière.
- **LA DÉCLARATION ANONYME** permet à la personne survivante de déclarer elle-même l'incident sans divulguer son identité. Cela se fait en général au moyen d'un système confidentiel en ligne.

Des recherches recommandent que les deux soient adoptées pour la justice pénale. Dans son rapport de 2017, SFCC a recommandé que les établissements d'enseignement postsecondaire les adoptent et des universités l'ont déjà fait, notamment l'Université Brock (2016) et l'Université Lakehead (2018). Pour une survivante ou un survivant de VFS, elles peuvent être un moyen de reprendre son pouvoir. De plus, le signalement de l'inconduite peut lui permettre d'exprimer sa préoccupation pour la sécurité de la communauté dans son ensemble. La déclaration anonyme ou par une tierce partie lui laisse aussi l'espace dont elle peut avoir besoin pour envisager de déposer une plainte officielle. Il s'agit d'un exemple de pratique tenant compte des traumatismes, comme il a été souligné durant nos séances *Écouter pour apprendre* :

«[ça] nous permet de voir l'évolution de la situation sur le terrain, parce que la survivante peut alors fournir l'information utile, sans avoir pour autant à passer à travers la procédure d'enquête.»

(Allison Kilgour, Université du Manitoba, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – La déclaration)

Il est essentiel de pouvoir documenter les incidents afin de démontrer la gravité du problème sur les campus, y compris de mettre en lumière les lieux où la violence tend à se produire et qui tend à la commettre.

Beaucoup ont souligné durant les séances *Écouter pour apprendre* que la déclaration anonyme ou par une tierce partie fournit rarement, pour ne pas dire jamais, assez d'information pour procéder à une enquête en bonne et due forme. Quand il y a assez d'information, c'est la question de l'équité procédurale qui est alors soulevée; car, la personne mise en cause doit pouvoir répondre aux accusations formulées contre elle. Bref, le nombre de situations où on peut donner suite à une déclaration anonyme est limité.

«Il faut clarifier les attentes dès le départ, communiquer clairement qu'il y a des limites à ce qu'on peut faire à la suite d'une plainte anonyme. Si la personne mise en cause n'a pas la possibilité de réfuter les détails de la plainte, ça limite jusqu'où on peut aller dans l'enquête.»

(Meagan Simon, Université MacEwan, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – La déclaration)

La déclaration anonyme en ligne est une option particulièrement controversée, mais la controverse découle surtout d'une mauvaise compréhension de l'usage qui est fait de l'information fournie. Que faire quand l'information fournie n'est pas tout à fait suffisante pour que l'établissement puisse lancer une enquête? Où faudrait-il conserver cette information? Un système comme Callisto cherche à apporter des réponses à ces questions. Les survivantes ou survivants de VFS qui ont été victimes de récidivistes sont dirigés vers des services sur le campus. Le système enregistre l'information entrée par des personnes susceptibles de porter plainte plus tard, ce qui comprend le nom de personnes en cause dans plusieurs incidents, puis il communique à l'établissement l'identité de la personne à l'origine de la violence.

Soulignons qu'il y a néanmoins un certain nombre de mesures qu'un établissement peut prendre à la suite d'une déclaration anonyme ou par un tiers : noter le nom de la personne mise en cause, investiguer ou, à l'occasion, mener une enquête en bonne et due forme. Les établissements devraient avoir bien soin d'être transparents et de gérer les attentes quant à ce qu'ils peuvent faire avec l'information limitée recueillie au moyen de ce mécanisme. Ils devraient insister sur l'identification des récidivistes et l'amélioration de la sécurité du campus. Fait à souligner, l'existence de ce mécanisme peut encourager plus de membres de la communauté à déclarer les incidents de VFS et à demander de l'aide après coup.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Le Système d'analyse des liens entre les crimes de violence (SALVAC) est une base de données utilisée par les corps policiers pour identifier les personnes qui ont commis plusieurs crimes. Quand on entre dans la base les détails précis d'un crime, tel qu'il a été décrit par la victime, le système apparie cette information avec les détails d'autres crimes afin de trouver les similitudes et, éventuellement, permettre de repérer les récidivistes, de même que les criminelles et criminels en série. Sachant que son agresseuse ou son agresseur a commis d'autres crimes, la victime peut alors être plus encline à déposer une plainte officielle.



### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : ÉVALUATION DES RISQUES.

Beaucoup de participantes et participants aux séances *Écouter pour apprendre* ont réclamé la création d'un instrument normalisé d'évaluation du risque pour aider les établissements d'enseignement postsecondaire à déterminer quand ils devraient procéder à une investigation ou à une enquête à la suite d'une déclaration anonyme ou par une tierce partie. Un tel instrument leur permettrait de donner suite aux enjeux qui menacent la sécurité de la communauté tout en répondant, dans la mesure du possible, aux besoins de la personne touchée par la VFS.

Allison Kilgour, de l'Université du Manitoba, a réitéré la nécessité de pouvoir répondre aux préoccupations de la communauté, en particulier « quand il y a une nette tendance à la violence qui se dessine (chez un individu) et qu'elle pose clairement un risque pour d'autres sur le campus ».

Les établissements d'enseignement postsecondaire ont la responsabilité d'offrir un cadre d'apprentissage sécuritaire aux personnes qui fréquentent leurs campus, et l'évaluation du risque peut les aider à s'acquitter de cette responsabilité. Malheureusement, celle-ci pourrait avoir d'importantes répercussions pour les personnes survivantes qui n'auraient aucun désir de déposer une plainte officielle.

Meagan Simon, de l'Université MacEwan, est d'avis que « si on est pour l'inclure dans la politique, il faut prévoir un mécanisme pour le faire de façon systématique. Ça peut vouloir dire avoir une personne sur place qui évalue la menace ou confier à quelqu'un la tâche de réaliser une analyse structurée du risque pour déterminer où se situe le seuil sécuritaire pour la communauté ».

Il est important de prévoir des mécanismes pour empêcher qu'une procédure ne soit enclenchée à l'encontre des souhaits de la personne, ce qui pourrait avoir des effets désastreux. Il faut des normes pour déterminer où se situe la limite, et il faut une façon claire d'établir qui devrait faire cette détermination.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** L'Université de l'Alberta explique en détail sur son site Web dans quelles circonstances on peut utiliser le mécanisme de déclaration anonyme pour signaler une inconduite et quelles en sont les limites (information en anglais, dans la section portant sur la conduite et les responsabilités des étudiantes et étudiants). Les mêmes principes peuvent être utilisés pour la déclaration de VFS sur les campus; l'essentiel, c'est que l'administration clarifie les attentes.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** *Callisto Campus* (en anglais) est un service Web que les personnes survivantes de VFS peuvent consulter afin d'avoir de l'information (comment déclarer à leur établissement, faire un signalement à la police ou obtenir de l'aide dans la région), décrire ce qui leur est arrivé et, éventuellement, le signaler.

## 2. Mesures provisoires

En attendant la conclusion de l'enquête à la suite d'une plainte officielle, l'établissement peut prendre des mesures provisoires à l'endroit de la personne mise en cause, c'est-à-dire des restrictions ou des conditions non disciplinaires. Ces mesures peuvent inclure : lui interdire de communiquer avec la victime, modifier son horaire de cours, restreindre son accès au campus ou au lieu de travail. Les mesures provisoires sont des outils importants, qui peuvent aider les établissements à répondre aux préoccupations qui ont trait à la sécurité personnelle : elles protègent les deux parties des représailles, protègent le droit de la personne survivante à un cadre de travail ou d'apprentissage sûr, préservent l'intégrité de la procédure de déclaration, d'enquête et de décision, et protègent la réputation de l'établissement, de même que la confiance de la communauté dans celui-ci.

---

### POLITIQUES :

#### Utilisation de mesures non disciplinaires seulement

Les établissements d'enseignement devraient stipuler dans leur politique en matière de VFS que les mesures provisoires ne constituent pas une sanction ni une détermination de culpabilité.

«On prévient bien des problèmes en indiquant clairement dans la politique que les mesures provisoires ne constituent pas des mesures disciplinaires.»

(Mark Walma, Université du Nouveau-Brunswick, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* - Mesures provisoires et correctifs)

Quand des mesures provisoires sont nécessaires, l'établissement choisira de préférence les mesures qui dérangent le moins tout en contribuant à l'objectif de sécurité visé. Une mesure provisoire ne doit pas empiéter sur les droits de l'une ou l'autre des parties en tant que membre de la communauté.

«Les ressources et services du campus sont à la disposition de la personne concernée — étudiante, étudiant ou membre de l'effectif — même si elle doit prendre une pause. Autrement dit, si elle reçoit du soutien, voit une ou un psychologue ou compte sur d'autres ressources se trouvant sur le campus, elle n'en sera pas privée par suite d'une mesure provisoire.»

(Darryl Veld, Université Brock, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* - Mesures provisoires et correctifs)

Pour rassurer les parties sur le caractère non disciplinaire des mesures provisoires, on pourrait les consulter avant de décider des mesures précises à adopter.



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER :

CONSULTATION DES PARTIES EN CAUSE SUR LES MESURES PROVISOIRES.

Pour rassurer les parties sur le caractère non disciplinaire des mesures provisoires, on pourrait les consulter avant de décider des mesures précises à adopter. D'autres parties prenantes ont noté que, malgré le silence des politiques sur le sujet, c'était déjà officieusement la pratique dans leur université ou collège. Il serait utile de poursuivre les recherches pour déterminer comment les deux parties pourraient être consultées au sujet des mesures provisoires avant qu'on en décide, car cela pourrait réduire la nécessité de les modifier après coup.

---

## PRATIQUES :

### Surveillance des mesures provisoires

Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient évaluer périodiquement l'efficacité des mesures adoptées et, s'il y a lieu, les améliorer, voire les éliminer si elles n'améliorent pas les choses.

Durant les séances *Écouter pour apprendre*, les parties prenantes ont discuté des pratiques officielles et informelles de surveillance des mesures provisoires adoptées dans des cas précis. Une des pratiques mentionnées consiste à faire des contrôles périodiques, c'est-à-dire à vérifier auprès des parties que les mesures fonctionnent et n'ont pas d'effet disciplinaire indésirable. L'efficacité et la durabilité des mesures étaient jugées supérieures quand les parties avaient leur mot à dire et qu'on surveillait leur bien-être grâce à des contrôles périodiques.

Daryll Veld a mentionné qu'à l'Université Brock, du personnel offre un soutien à la personne ayant été victime de VFS de même qu'à celle mise en cause, afin de garantir que les mesures provisoires sont efficaces et n'ont pas d'effet disciplinaire. «C'est juste un point de contact qui nous aide [...] si la personne mise en cause ne se conforme pas aux mesures, est-ce qu'il y a des facteurs en particulier qui l'en empêche? Est-ce que ses résultats scolaires en souffrent? Nous trouvons très utile d'avoir des contrôles périodiques.» (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Mesures provisoires et correctifs)

Des survivantes qui ont assisté à l'une de nos séances *Écouter pour apprendre* ont indiqué sentir souvent le besoin de confirmer que la personne mise en cause respectait les mesures adoptées. Ce fardeau est bien réel, et il pèse lourd sur elles, nous ont-elles dit. Les contrôles périodiques sont importants, car ils peuvent aider à alléger ce fardeau.

## 3. Pratiques de rechange

Quand on évoque l'utilisation de pratiques de rechange, on pense le plus souvent à la médiation et à d'autres méthodes de règlement à l'amiable. Ces méthodes ne conviennent pas en cas de VFS, parce qu'on n'a pas affaire à un conflit pouvant faire l'objet d'une médiation ou dans lequel chacune des parties détient une responsabilité égale, mais d'autres méthodes de règlement dirigé peuvent être substituées à la procédure normalement prévue dans une convention collective ou une politique relative à l'administration de la discipline. Bien qu'on les décrive souvent comme des méthodes «informelles», elles nécessitent néanmoins le recours à des personnes dûment formées pour la facilitation, une préparation soignée des participantes et participants, ainsi qu'un suivi adéquat. Il faut aussi reconnaître que ces méthodes ne viennent pas des établissements. Axées sur la guérison et la responsabilisation, elles viennent de la base : ce sont des regroupements de personnes noires ou de couleur et des groupes autochtones qui les ont conçues, afin d'offrir un substitut vital aux souffrances et à la violence engendrées par le modèle pénal.

Voici quelques exemples de pratiques de rechange :

- **OPTIONS POUR UNE RÉOLUTION COLLABORATIVE :**

- L'une ou l'autre des parties peut proposer l'utilisation de pratiques de rechange à n'importe quel point durant la procédure officielle de déclaration et d'enquête, tant qu'aucune décision n'a été rendue.
- Ce modèle est axé sur la coopération et vise à conduire à une solution volontaire, qui est axée sur la personne survivante et tient compte des traumatismes.
- La résolution collaborative peut inclure, par exemple, des pratiques de justice réparatrice ou transformatrice, des cercles de guérison ou de paix, ainsi que des cérémonies ancrées dans la culture. Ces pratiques sont souvent inspirées d'usages contemporains ou historiques de communautés autochtones.
- Plutôt que l'établissement dicte les conséquences, le modèle collaboratif permet aux parties (la personne qui a causé le préjudice, celle qui l'a vécu et les membres de la communauté qui en ont senti les répercussions) de convenir ensemble des mesures à prendre pour que la personne survivante puisse tourner la page et retrouver un sentiment de sécurité.
- Puisque les parties arrivent d'un commun accord à la solution, il n'est pas nécessaire d'un prévoir un mécanisme de recours. En cas d'échec de la résolution collaborative, la procédure normale de plainte et discipline pourra être enclenchée.
- Si les parties parviennent à s'entendre, les mesures convenues feront ensuite l'objet d'un suivi.

- **LES PRATIQUES DE JUSTICE RÉPARATRICE** considèrent l'inconduite non pas comme une infraction, mais plutôt comme un mal causé à la personne et à la communauté.

- La justice réparatrice est ancrée dans le savoir et les pratiques autochtones.
- La responsabilité est placée au premier plan, c'est-à-dire que la personne ayant agi de manière répréhensible doit reconnaître le mal qu'elle a fait, de même que son devoir de le réparer.

- La victime a l'occasion d'expliquer les répercussions que les actes commis ont eues sur elle, y compris ce dont elle a besoin en guise de réparation.

- **LA JUSTICE TRANSFORMATRICE** cherche à modifier les rapports interpersonnels, les structures sociales et les politiques institutionnelles. La résolution nécessite une transformation des structures pour empêcher les préjudices de se produire ou de se répéter.

- La justice transformative a été créée par et pour les personnes noires ou de couleur, les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les travailleurs et travailleuses du sexe, ainsi que les personnes trans ou queer, mais elle peut être utilisée avec d'autres.
- Elle s'oppose à la violence, au châtement, à l'institutionnalisation et à l'emprisonnement.
- Elle repose sur un constat : les méthodes pénales appliquent des normes oppressives qui causent en retour plus de violence et de préjudices pour maintenir l'ordre social établi.
- Elle est administrée par la communauté plutôt que les autorités (police, tribunaux et gouvernements ou, dans le cas présent, les établissements d'enseignement postsecondaire).
- Elle encourage la guérison, la responsabilisation, la résilience et la sécurité comme moyens de prévenir la violence pour toutes les personnes concernées.

- **EXEMPLES DE RÉOLUTIONS POSSIBLES :**

- De l'éducation et de la formation dans le but de mettre fin à la violence et à l'oppression ou de faire comprendre la notion de consentement;
- Des excuses, des explications ou des garanties, selon le souhait de la personne survivante;
- Des gestes de nature à reconstruire la confiance dans la communauté.

«J'aimerais aussi connaître les avantages et les inconvénients du recours à la justice réparatrice du point de vue des personnes mises en cause. Notre politique actuelle est très “tout ou rien”, mais certaines survivantes ne veulent pas nécessairement qu'on sanctionne leur agresseur : elles veulent plutôt lui faire prendre conscience des conséquences de ses gestes, l'éduquer dans l'espoir de prévenir d'autres actes répréhensibles.»

(Meaghan Hagerty, Université Thompson Rivers, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Prévention des violences sexualisées et interventions subséquentes)

Puisque bien des facteurs peuvent faire obstacle à la déclaration, il est essentiel que les établissements d'enseignement postsecondaire offrent des solutions de rechange pour ne pas aggraver les préjudices causés par la VFS. Offrir plusieurs options, y compris des mécanismes de rechange, c'est permettre aux personnes survivantes de choisir elles-mêmes ce qui leur convient, sans pression externe.

«Nous reconnaissons que les procédures axées sur les mesures disciplinaires et les codes de conduite ne fonctionnent pas pour la plupart des gens. C'est évident, parce que très peu de survivantes ou survivants y ont recours et portent officiellement plainte. On y a vu une façon d'offrir une approche tenant mieux compte des traumatismes.»

(Deborah Eekes, Université de l'Alberta, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Mesures provisoires et correctifs)

Il y a aussi là une occasion de faire profiter les personnes mises en cause de solutions de rechange axées sur la collaboration. Celles-ci leur offrent une occasion de grandir en prenant conscience de conséquences de leurs actes et en acceptant la responsabilité de ces actes. Les modèles contradictoires qui sont normalement utilisés par les établissements amènent les personnes mises en cause à se défendre plutôt qu'à se responsabiliser et à apprendre de nouveaux comportements.

«[...] si tu as grandi dans un système où la violence, sexuelle ou non, est acceptée et fait partie du quotidien — toute la question de l'éducation et ce qu'on fait respecter —, tu n'as probablement pas conscience d'avoir causé du tort à quelqu'un. Et c'est là quelque chose qui me tiraille, parce que ça n'élimine pas la responsabilité, le fait qu'il y a bien eu un préjudice. Que tu aies voulu ou non blesser la personne, le fait reste que tu lui as bien causé du tort et je pense que ça doit venir avec des conséquences, mais, encore une fois, on n'a pas nécessairement les ressources qu'il faut dans nos institutions pour composer avec ça — et c'est là que nous devrions tirer partie des enseignements de ce que faisaient nos communautés avant que ne soient ressentis les effets de la colonisation.»

(Seán Carson, Collège Centennial, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Autochtones)

«La population étudiante en est venue à utiliser ce mécanisme plus souvent que la procédure normale de plainte [...] Pour moi, ça démontre que pour vraiment tenir compte des traumatismes, il faudrait arrêter de penser seulement à punir ceux et celles qui commettent la VFS.»

(Commentaire anonyme en ligne)

Bien sûr, les établissements pourraient devoir adapter ces pratiques quand la VFS implique des membres de leur personnel, puisqu'ils doivent dans ces cas considérer leurs obligations en vertu des codes du travail. En Ontario, par exemple, le ministère du Travail rappelle que les employeurs sont légalement tenus de mener une enquête même si les parties en cause conviennent d'utiliser des pratiques de rechange, et ils ont l'obligation de leur communiquer les résultats de cette enquête.



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : PRATIQUES DE RECHANGE.

Bien que les pratiques de rechange conviennent à certaines personnes, elles ne sont pas pour tout le monde ni pour toutes les situations. Pour qu'elles soient utiles, il faut que les parties les choisissent volontairement, et ce choix ne doit pas les exposer à des pressions externes ou à des représailles. L'une ou l'autre doit garder la possibilité de demander en tout temps une reprise de la procédure normale de déclaration et d'enquête, dans le cadre approprié. En cas de non-respect de la résolution convenue à l'issue d'une telle démarche, la plainte pourrait faire l'objet d'une enquête et d'une décision selon la procédure normale. Il y a en outre des situations dans lesquelles il n'est pas acceptable d'utiliser ces pratiques, par exemple si une des parties est membre d'un syndicat (selon la convention collective en vigueur), s'il y a un déséquilibre de pouvoir important entre les deux, comme dans les cas impliquant une étudiante ou un étudiant et une personne membre du corps enseignant, ou si l'une des parties ne se sent pas assez en sécurité pour participer à la résolution informelle. Il faudrait plus de recherches pour mieux comprendre le rôle des pratiques de rechange dans le contexte des établissements d'enseignement postsecondaire.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** En août 2018, à l'Université de l'Alberta, un groupe de travail a préparé pour le comité directeur de gestion un rapport (en anglais) sur la faisabilité d'utiliser la justice réparatrice en cas de violence sexuelle sur le campus. Le rapport contient plusieurs recommandations pour guider les prochaines étapes, y compris l'établissement de paramètres d'utilisation, l'insertion dans les politiques de l'université et le système en place, ainsi que la facilitation.

## 4. Enquêtes

Les enquêtes se concentrent sur la collecte de preuves et d'information auprès des deux parties et, le cas échéant, des témoins de la VFS. Dans certains modèles, l'enquêtrice ou l'enquêteur détermine s'il y a eu ou non violation des politiques en vigueur. L'étape de l'enquête est généralement la plus longue dans la procédure. Parfois, elle peut s'étirer sur plusieurs mois. Plusieurs groupes étudiants, dont SFCC et SiV, ont reconnu que la procédure demande du temps, en particulier la réalisation d'une enquête. Bien que les établissements devraient s'efforcer de mener les enquêtes rondement, ils ne doivent pas sacrifier la rigueur.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** La liste de contrôle mise au point par l'assureur *United Educators Insurance (Checklist for Conducting Student Sexual Assault Investigations)* présente les pratiques d'enquête recommandées pour le milieu de l'éducation en cas d'allégations d'agression sexuelle contre une étudiante ou un étudiant. La liste repose sur des documents de référence produits par Jody Shipper pour un atelier d'une association nationale réunissant les avocates et avocats des collèges et universités (*National Association of College and University Attorneys*).

---

### POLITIQUES :

#### Avis et communication

Vu la durée d'une procédure d'enquête, les bonnes pratiques et les principes de prise en compte des traumatismes dictent d'informer régulièrement les parties des changements et de tout ce qui pourrait entraîner un retard. La transparence dont on fait preuve dans la conduite de l'enquête et les étapes subséquentes peut contribuer à installer un climat de confiance entre les parties. Durant les consultations, nous avons souvent entendu les participantes et participants, dont SFCC,

exprimer le souhait qu'on remette aux parties en cause un échéancier clair et raisonnable. Les établissements devraient examiner les politiques de communication en place et considérer la façon dont ils communiquent les échéanciers.

Les parties devraient recevoir des mises à jour régulières sur l'évolution de leur dossier et être informées de tout retard éventuel dans la procédure. La nature et la fréquence de ces mises à jour seront déterminées lors de discussions individuelles avec les personnes plaignantes.

#### Procédures parallèles

Dans certains cas, une personne pourrait être en même temps mise en cause dans une procédure de son université ou collège et dans une procédure pénale. Dans ces cas, l'établissement devrait-il attendre l'issue de la procédure pénale avant d'enquêter et rendre une décision?

«Les politiques des établissements d'enseignement postsecondaire divergent grandement en ce qui concerne la marche à suivre une fois qu'une procédure criminelle, déontologique ou autre a été enclenchée. Seulement quelques-unes stipulent que la procédure établie par l'établissement pour le traitement des plaintes de VFS suivra normalement son cours même si une procédure criminelle s'est amorcée.»

(Karen Busby, Université du Manitoba, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* - Enquêtes)

Des recherches suggèrent qu'il ne faudrait pas retarder la procédure administrative en attendant le résultat d'une procédure criminelle. En effet, un établissement d'enseignement postsecondaire a une responsabilité envers l'ensemble des membres de sa communauté et, pour la sécurité de cette communauté, il doit prendre des mesures en cas de VFS. Son omission d'agir équivaudrait à de la négligence, surtout quand on considère que les procédures criminelles peuvent prendre beaucoup de temps. Comme l'a souligné Karen Busby :

«Il faut des circonstances extraordinaires pour justifier un sursis. Bien que [selon la jurisprudence,] un ajournement pourrait être accordé dans certains cas, un refus est plus probable, même si des droits garantis par la Charte (droit de garder le silence) sont en jeu.»

Karen Busby avoue être partagée à ce sujet. «Je n'aime pas l'idée qu'on suspende une enquête en attendant le résultat d'une procédure criminelle, parce que je crois que l'établissement a l'obligation d'enquêter et devrait le faire rapidement. D'un autre côté, je reconnais que ça entraîne des situations vraiment injustes.»

On nous a fait part d'un certain nombre de préoccupations concernant la tenue d'une enquête interne parallèlement à une procédure criminelle. Par exemple, l'information recueillie durant l'une pourrait servir à l'autre. Il ne faut donc pas s'étonner que des personnes mises en cause refusent de collaborer à une enquête de peur d'être assignées plus tard par le tribunal à produire leurs réponses.

«Il faut réaliser qu'au criminel, il faut des preuves au-delà de tout doute raisonnable. La Couronne doit prouver au-delà d'un doute raisonnable qu'il y a eu un crime. Donc, en théorie et en pratique assez souvent, la Couronne peut présenter sa cause et la défense, choisir de rester silencieuse et se contenter de contester les preuves présentées par la Couronne. Si vous comparez cela à la procédure universitaire, qui se fonde plutôt sur l'équilibre des probabilités, qui est de 51 % [...] de façon réaliste, il n'y a aucun moyen pour la personne mise en cause de se défendre si elle ne parle pas, se taire équivaut à admettre sa culpabilité.»

(Kathryn Piche, Patterson Law)

En réponse à ces préoccupations, les établissements pourraient sans doute offrir une immunité contre l'utilisation dérivée ou quelque chose qui s'y apparente. Cette immunité découle de la Charte canadienne des droits et libertés et de la Loi sur la preuve au Canada. Elle empêche les tribunaux d'utiliser contre un individu des témoignages qu'on l'a obligé à fournir dans le cadre d'une autre procédure.

«Les établissements d'enseignement postsecondaire voudront peut-être considérer une mesure similaire à l'immunité contre l'utilisation dérivée afin d'empêcher qu'on n'utilise dans d'autres procédures les aveux des personnes mises en cause, les témoignages des plaignantes ou plaignants et l'identité des témoins. De telles protections pourraient favoriser la crédibilité et contribuer à l'établissement d'un sentiment de confiance et de sécurité parmi les diverses parties impliquées dans une procédure d'enquête sur un campus.»

(Myrna Macallum, Services juridiques Miyo Pimatisiwin, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – Enquêtes)



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : SUBSTITUTS À L'IMMUNITÉ CONTRE L'UTILISATION DÉRIVÉE.

Les participantes et participants à une séance *Écouter pour apprendre* ont discuté de la protection qui découle de l'immunité contre l'utilisation dérivée. Malheureusement, celle-ci ne s'applique pas aux procédures des établissements d'enseignement postsecondaire. La participation des parties est volontaire; aucune loi ne les contraint à faire une déclaration. Cela dit, les établissements pourraient envisager des solutions de rechange, qui offriraient une protection similaire. Par exemple, ils pourraient traiter ces échanges comme des communications privilégiées selon les critères de Wigmore. Autrement dit, ils pourraient établir cas par cas quelles communications devraient être considérées comme étant privilégiées dans le cadre de la procédure. Cette possibilité, ils devraient la considérer en s'efforçant d'établir un juste équilibre avec la protection de la confidentialité, l'équité, la sécurité de la communauté et la prompte conclusion de la procédure. Il y a encore beaucoup de travail à faire pour déterminer s'il y aurait lieu pour un établissement de surseoir à sa procédure interne en attendant l'issue d'une procédure criminelle et quelles mesures de protection devraient être adoptées pour garantir l'équité et la confidentialité absolue pour les personnes en cause.

---

## PRATIQUES :

### Choix d'une enquêtrice ou d'un enquêteur

Les établissements d'enseignement postsecondaire doivent confier les enquêtes en cas de VFS à des personnes qui ont reçu une formation sur les relations interculturelles et la prise en compte des traumatismes. Il est aussi impératif que les personnes choisies puissent rester impartiales et conséquentes dans l'enquête et le rapport subséquent. L'enquêtrice ou l'enquêteur ayant pour tâche de mener les entrevues et d'évaluer la crédibilité des parties doit aussi avoir une connaissance approfondie de la VFS, comprendre les effets des traumatismes sur le comportement, la mémoire et les communications, savoir reconnaître les symptômes ou déclencheurs traumatiques et, enfin, savoir comment répondre à ces symptômes et déclencheurs. Faute de quoi, l'établissement risque de causer encore plus de mal durant l'enquête. Une enquêtrice ou un enquêteur partial, incompetent ou ignorant risque de surcroît de compromettre les constatations de l'enquête et la réputation de l'établissement l'ayant embauché.

«Les gens font appel à des avocates ou des avocats qui ne sont pas formés pour enquêter et, en particulier, qui n'ont pas reçu de formation sur les enquêtes pour violence sexuelle. Le modèle d'enquête n'est pourtant pas le même, et on ne peut pas mener une enquête pour inconduite sexuelle de la même manière qu'une enquête traditionnelle.»

(Chris Hackett, Université de l'Alberta, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* - Les gens qui font ce travail)

L'enquête peut aussi bien être confiée à une personne de l'extérieur qu'à une ou un membre du personnel de l'établissement d'enseignement. Durant les séances *Écouter pour apprendre*, beaucoup de gens travaillant dans des établissements d'enseignement postsecondaire ont indiqué qu'il serait utile d'avoir un registre canadien d'enquêtrices et d'enquêteurs possédant la formation requise pour enquêter sur les incidents de VFS dans un contexte collégial ou universitaire. Cette lacune représente aussi une occasion à saisir pour rehausser le degré de compétence des enquêtrices et enquêteurs souhaitant travailler sur les campus dans le domaine de la VFS.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Myrna McCallum a fait une présentation (en anglais) où elle décrit les composantes essentielles d'une enquête en milieu de travail qui tient compte des traumatismes (13 mars 2019).

### Enquête interne

Une enquête interne, réalisée par une ou un membre du personnel de l'établissement qui possède un savoir-faire en VFS et qui a été formé pour enquêter, coûte d'ordinaire moins cher et permet plus de souplesse à l'établissement, qui peut alors exiger la formation qu'il souhaite. L'impartialité de cette personne pourrait cependant être mise en doute ou elle pourrait se trouver dans un conflit d'intérêts si elle remplit d'autres fonctions sur le campus. Il est également important de considérer la source de la formation, le modèle enseigné et les situations auxquelles il peut s'appliquer, a-t-on entendu lors de nos séances *Écouter pour apprendre* :

«Au bout du compte, nous avons organisé nous-même une séance de formation complémentaire pour clarifier des aspects dont nous n'étions pas satisfaits. Le formateur avait parlé de la nécessité de “recueillir des preuves médico-légales”, notamment des ordinateurs et des téléphones portables [...] C'était hors de question, nous ne voulions pas en venir là. Nous ne voulions pas devenir une police.»

(Lyndsay Anderson, Université Dalhousie, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – Les gens qui font ce travail)

### Enquête externe

Quand l'établissement choisit d'externaliser l'enquête, il retient les services d'une personne qui ne fait pas partie de ses effectifs. Il y a alors moins de risque de conflits d'intérêts. De plus, celle-ci a de meilleures chances d'être vue comme impartiale par les parties et la communauté en général. Bien que spécialisée dans la tenue d'enquête, une telle personne n'a pas nécessairement la formation requise pour traiter un incident de VFS, ni la connaissance du milieu universitaire ou collégial. L'établissement peut exiger une telle formation, et une expérience des enquêtes sur des cas VFS, mais il pourrait alors lui falloir plus de temps pour trouver quelqu'un.

«Ce n'est pas qu'une simple question de formation; il faut aussi de l'expérience. On ne peut pas s'attendre à ce que les gens deviennent experts ou expertes aussitôt formés.»

(Chris Hackett, Université de l'Alberta, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – Les gens qui font ce travail)

Trouver quelqu'un qui saisit toutes les nuances de la VFS et connaît les particularités des campus peut s'avérer difficile. Un établissement d'enseignement devrait choisir en fonction des besoins de sa communauté et du cas à traiter, en veillant à ce que la personne retenue ait à tout le moins suivi une formation spécialisée (voir ci-dessous Formation spécialisée) pour garantir l'équité de la procédure sans effets indésirables.

«Je dirais qu'on a ici un modèle hybride. Nous avons des gens à l'interne qui ont été formés, mais nous utilisons à l'occasion des enquêtrices ou enquêteurs externes, notamment dans les cas qui concernent des membres du corps enseignant ou des personnes qui travaillent sur le campus.»

(Lyndsay Anderson, Université Dalhousie, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – Les gens qui font ce travail)



### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER :

SOUTENIR LA FORMATION OU L'EMBAUCHE D'ENQUÊTRICES ET D'ENQUÊTEURS PAR LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT POSTSECONDAIRE.

Plus d'une fois durant les séances *Écouter pour apprendre*, on a mentionné qu'il peut être difficile pour un établissement, selon sa taille et les ressources dont il dispose, de confier une enquête à la bonne personne. Il faudrait des recherches et des discussions supplémentaires à ce sujet pour déterminer comment on pourrait faciliter l'embauche ou la formation des enquêtrices et enquêteurs, que ce soit financièrement ou par un partage de services.

«Dans les Maritimes, je sais que d'autres universités cherchent comment améliorer l'efficacité des enquêtes considérant les ressources nettement insuffisantes qui y sont consacrées. On a souvent lancé l'idée de partager les enquêtrices et enquêteurs avec les établissements qui ne peuvent pas se permettre de dépenser les 15000 \$ ou 30000 \$ qu'il faut pour une enquête à l'externe.»

(Lyndsay Anderson, Université Dalhousie, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – Les gens qui font ce travail)

## 5. Décision

Cette étape de la procédure vise deux objectifs : déterminer si la politique a été violée et, le cas échéant, la sanction à appliquer (c'est-à-dire comment réparer le préjudice qui a été causé). Les décisions peuvent aider à lutter contre la VFS, tant au niveau individuel qu'à l'échelle du campus. Les lois adoptées par les provinces et territoires du Canada ne fixent pas encore d'exigences ou de paramètres précis à cet égard, laissant le champ libre aux établissements pour combler le vide.

---

### POLITIQUES :

#### Confidentialité et sanctions

La confidentialité est primordiale afin de protéger le droit des personnes en cause à la vie privée et d'assurer l'intégrité procédurale. Certains établissements interprètent très largement la confidentialité, allant jusqu'à refuser de communiquer à la partie plaignante l'issue de la procédure et les sanctions imposées. Ce choix pourrait s'expliquer par des différences dans les dispositions concernant la protection de la vie privée selon la province ou le territoire; en effet, dans certains cas, il faut traiter comme un renseignement personnel l'information relative aux sanctions imposées à la personne mise en cause. Cependant, à l'intérieur d'une même province ou d'un même territoire, les établissements ne semblent pas tous interpréter de la même manière les lois en vigueur concernant la protection des renseignements personnels. Dans certains cas, la partie plaignante pourra obtenir qu'on lui communique les sections du rapport d'enquête où il est question de l'information qu'elle a fournie ou qui résumant les grandes lignes du cas. De fait, les avocates et avocats exigent systématiquement qu'on communique à la plaignante ou au plaignant les mesures et sanctions prises en réponse à un incident. Les établissements devraient vérifier leur interprétation des lois provinciales ou territoriales, annoncer clairement ce qu'ils peuvent communiquer en vertu de ces lois et tâcher de fournir autant d'informations que possible aux plaignantes et plaignants. Il y a des tensions à équilibrer.

La communication ou l'explication de la décision et des sanctions adoptées aide à donner à la partie plaignante le sentiment que justice a été rendue. Faute de communication ou d'explication, il sera plus difficile pour elle d'en appeler de la décision; l'absence de communication ou d'explication crée aussi un obstacle pour les membres du personnel qui voudraient déposer un grief afin de contester une décision. Par exemple, à l'Université Ryerson et à l'Université York, l'une ou l'autre des parties peut utiliser la procédure de recours si les sanctions lui semblent inappropriées, mais, bien entendu, faute d'information, une plaignante ou plaignant ne pourrait pas décider d'exercer ce droit. Si nous considérons que la personne plaignante est bien une partie jouissant du droit de fournir et contester de l'information avant qu'une décision soit rendue, alors il faudrait envisager de lui offrir un accès équivalent à l'information, y compris aux détails relatifs à l'issue de la décision.



#### **RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER :** COMMUNICATION DE L'INFORMATION À LA PARTIE PLAIGNANTE ET À LA PARTIE MISE EN CAUSE.

Même si les règles de protection de la vie privée imposent certaines restrictions, on peut envisager la communication aux deux parties. Il faudrait réfléchir aux moyens d'assurer l'accès des deux parties à l'information, pour qu'elles bénéficient, à tout le moins, d'un accès comparable à la procédure de recours.

---

## **PRATIQUES :**

### **Choix des décisionnaires**

Comme pour l'enquête, la personne qui rend la décision devrait avoir suivi une formation appropriée, ne devrait pas se trouver en situation de conflit d'intérêts, devrait être impartiale et disposer de toutes les ressources nécessaires pour garantir l'équité de la procédure. La formation reçue devrait idéalement couvrir le traitement des plaintes dans le contexte d'un établissement d'enseignement postsecondaire

et, comme l'a souligné SFCC dans son rapport, les plaintes pour VFS. Cela comprend la prise en compte des traumatismes ainsi que des différences raciales, socioéconomiques et ethnoculturelles, de manière à permettre des interactions efficaces et respectueuses avec la partie plaignante.

Le ou la décisionnaire doit faire preuve d'impartialité et être libre de conflits d'intérêts. Certains établissements choisissent de confier à l'enquêtrice ou à l'enquêteur la responsabilité de déterminer s'il y a eu violation de la politique et de décider des sanctions.

Une ou un décisionnaire doit avoir une connaissance suffisante du droit administratif pour prendre des décisions judiciaires en matière procédurale (y compris en ce qui concerne l'admissibilité des preuves), comprendre la norme de preuve (équilibre des probabilités) et pouvoir mener efficacement sa propre procédure. Il n'est pas nécessaire que cette personne ait reçu une formation juridique, mais elle doit à tout le moins avoir accès à des avis juridiques au besoin.

### **Conseils au sujet des sanctions**

En 2014, à l'Université Columbia, des jeunes ayant volé des ordinateurs portables ont reçu des sanctions plus sévères que celles encourues par des étudiants trouvés coupables d'agression sexuelle. Ces cas à eux seuls illustrent comment la question des sanctions — leur sévérité et leur uniformité — prête à controverse. La personne qui rend une décision en cas d'inconduite sexuelle sur un campus a peut-être une expérience limitée dans le domaine. Outre une formation appropriée, celle-ci devrait donc avoir à sa disposition la référence nécessaire pour pallier les connaissances qui pourraient lui manquer afin de rendre une décision éclairée.

Cette référence pourrait inclure des lignes directrices à l'intention des décisionnaires pour l'établissement des sanctions. Celles-ci devraient détailler les facteurs à considérer avant d'arrêter une décision, en particulier dans les cas de VFS. Il serait utile d'avoir des lignes directrices similaires pour les décisions qui concernent la conduite de membres du personnel ou du corps enseignant.

«Il n'existe rien sur les normes à suivre (pour l'établissement des sanctions). Alors, si vous n'avez jamais été dans cette position et que vous devez choisir parmi plusieurs, vous n'avez rien sur quoi vous baser pour bien calibrer les correctifs.»

(Karen Busby, Université du Manitoba, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – Mesures provisoires et correctifs)

«Les rubriques [du guide ATIXA] offrent un bon point de départ pour une réflexion sur les sanctions à appliquer.»

(Deborah Eekes, Université de l'Alberta, propos recueilli durant une séance *Écouter pour apprendre* – Mesures provisoires et correctifs)



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** Le livre blanc d'ATIXA (en anglais) publié en 2018 au sujet des sanctions envisageables à la suite d'inconduites sexuelles sur les campus présente des pratiques prometteuses. Le livre a pour but d'aider les établissements à assurer la cohérence de leurs décisions et la proportionnalité des mesures disciplinaires visant les comportements interdits en vertu de la loi couramment appelée *Title IX*, qui modifie certaines dispositions du code fédéral des États-Unis relatives à l'éducation.



**PRATIQUES PROMETTEUSES :** L'Université Texas Tech, aux États-Unis, a quant à elle créé une matrice des sanctions (en anglais), qui pourrait être adaptée au contexte canadien.

L'utilisation d'un guide d'établissement des sanctions favorise la cohérence et la proportionnalité des sanctions imposées, ce qui contribue à donner un sentiment d'équité et permet une progression dans les mesures disciplinaires. Au moment d'établir la sanction pour un incident, on considérera les antécédents disciplinaires de la personne mise en cause et la gravité de son inconduite, y compris ses conséquences.

«Il est assez courant de regarder les circonstances atténuantes et aggravantes [...] Ce n'est pas inscrit dans notre politique, mais nous nous inspirons d'un document de l'Université Texas Tech.»

(Darryl Veld, Université Brock, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* – Mesures provisoires et correctifs)

## 6. Recours

Les deux parties concernées ont un droit d'appel dans les circonstances suivantes :

- Erreur de procédure majeure dans l'application de la politique;
- Nouveaux éléments de preuve qu'on ne pouvait raisonnablement présenter plus tôt.

Dans ces circonstances, la partie plaignante et la partie mise en cause disposent toutes deux d'un droit de recours. Cependant, comme pour les décisions, il règne une certaine confusion quant au déroulement et on voit beaucoup de différences d'un établissement à l'autre. À l'heure actuelle, faute d'un mécanisme de surveillance, ce sont les membres de la communauté qui tiennent les établissements responsables en cas d'égarements.

La procédure de recours devrait être claire pour tout le monde — personnel de l'établissement, membres du corps enseignant, étudiantes et étudiants — et préciser qui a le droit d'interjeter appel d'un rapport d'enquête ou d'une décision.

Les politiques et les procédures des établissements devraient aussi expliquer la nature et le déroulement d'un appel, par exemple : qui l'entend et si l'appelante ou l'appelant peut demander les conseils d'une ou un juriconsulte. On y indiquera en outre si la procédure équivaut à une nouvelle audience et si la partie mise en cause aura le droit de contre-interroger la partie plaignante. Les deux pratiques — le fait pour la partie mise en cause de se faire représenter par une avocate ou un avocat et la tenue d'une nouvelle audience — sont jugées destructives dans le milieu étudiant, a-t-on entendu durant nos séances *Écouter pour apprendre*, et elles sont dénoncées par des groupes comme SFCC et SiV.

«Faute d'avoir clairement défini ce qui est nécessaire et ce qui ne l'est pas pour assurer l'équité, on voit de véritables contre-interrogatoires et d'autres pratiques du genre.»

(Chris Hackett, Université de l'Alberta, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* - Décisions et appels)

«La procédure de recours devrait être normalisée pour empêcher qu'un appel ne se transforme en une nouvelle audience, pour restreindre la participation des criminalistes et aussi pour assurer que, lorsqu'il s'agit de VFS, toutes les personnes concernées reçoivent un soutien adéquat.»

(Commentaire anonyme en ligne)

Clarifier la procédure de recours, c'est notamment saisir l'occasion de limiter les motifs d'appel permis, ainsi que proscrire les pratiques qui peuvent avoir pour effet de causer un nouveau traumatisme aux plaignantes ou plaignants ou qui laisseraient des intervenants inexpérimentés (administratrices, administrateurs ou comités étudiants) réentendre une affaire qu'ils n'ont pas la formation ou l'expérience nécessaire pour décider.



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : CONTRE-INTERROGATOIRE.

Dans leurs politiques, les établissements d'enseignement postsecondaire adoptent des approches divergentes en ce qui a trait aux contre-interrogatoires. Bien sûr, on expose la plaignante ou le plaignant à un nouveau traumatisme quand on permet un contre-interrogatoire, mais il faut reconnaître qu'on ne peut autrement garantir l'équité procédurale (p. ex., il faut que la personne mise en cause puisse demander à l'enquêtrice ou à l'enquêteur de poser des questions pertinentes à la partie plaignante), et faute d'équité procédurale les constatations ou la politique elle-même risquent d'être contestées. Cela dit, permettre le contre-interrogatoire dans le contexte universitaire ou collégial équivaut à reproduire l'approche utilisée par les tribunaux de juridiction criminelle. Il incombera aux établissements de démontrer pourquoi c'est nécessaire dans le contexte d'une procédure administrative d'établissement des faits, assujettie à un critère de preuve moins strict. Dans les circonstances, nous ne voyons aucune pratique qui apparaît comme clairement prometteuse; d'autres recherches seront nécessaires avant que nous puissions formuler une recommandation.

## 7. Considérations administratives et pratiques concernant les enquêtrices, enquêteurs et décisionnaires

Les personnes choisies pour remplir le rôle d'enquêtrices, enquêteurs ou décisionnaires sont les piliers de la procédure, puisque ce sont elles qui mettent en œuvre les politiques. Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient veiller à ce que ces politiques soutiennent adéquatement leur travail, en particulier à ce qu'elles leur donnent les moyens de créer un processus équitable, qui n'empire pas les choses. Les enquêtrices, enquêteurs et décisionnaires que nous avons entendus durant nos séances *Écouter pour apprendre* ont offert les observations qui suivent.

---

### POLITIQUES :

#### Clarification des rôles

L'absence de définition claire du rôle et des responsabilités de la personne chargée d'enquêter ou de rendre une décision dans une affaire de VFS ouvre la porte à des incohérences. Vu la nature de la VFS, ces incohérences peuvent avoir des conséquences dévastatrices pour les deux parties en cause. Suivant le principe de transparence, les établissements d'enseignement postsecondaire devraient préciser dans leur politique en matière de VFS les rôles et responsabilités de toute personne appelée à jouer un rôle dans la procédure de déclaration ou de plainte.

Ainsi, les membres de la communauté peuvent comprendre clairement ce qu'on est en droit d'attendre d'une telle procédure, et les personnes appelées à y jouer un rôle qui ont peu d'expérience des cas de VFS ou du traitement des plaintes en général disposent de paramètres clairs pour la conduite de leur travail.

Lyndsay Anderson a indiqué que l'Université Dalhousie avait récemment modifié sa politique sur la VFS et que, justement, certains des changements apportés visaient à clarifier les responsabilités relatives aux enquêtes. «Comme enquêtrice, mon rôle était beaucoup plus clair [...] ce que je devais faire avec l'information, à qui je devais la soumettre et comment arriver à ma décision.» (Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

---

## PRATIQUES :

### Soutien aux enquêtrices, enquêteurs et décisionnaires

Bien que les établissements n'en fassent pas nécessairement mention dans leurs politiques en matière de VFS, il faut aussi considérer la détresse empathique des personnes qui ont pour tâche d'enquêter ou rendre une décision en cas de VFS. En effet, leur intervention auprès de survivantes peut entraîner une traumatisation secondaire, aussi dit stress vicariant. Celui-ci est associé à de forts taux de roulement et d'épuisement professionnel chez ceux et celles qui viennent directement en aide aux victimes de violence. Durant une séance *Écouter pour apprendre*, Chris Hackett, de l'Université de l'Alberta, a offert ce témoignage : «on remplace tellement vite les gens qui rendent les décisions. Tous les cas d'inconduite sont difficiles, mais c'est pire quand il s'agit de violence sexuelle, parce que ça sort complètement de votre cadre d'expérience normal. »

Comme nous l'avons déjà indiqué, il est essentiel d'offrir de la formation pour soutenir les personnes appelées à remplir de telles fonctions. Durant les séances *Écouter pour apprendre*, on a maintes fois réitéré la nécessité d'offrir un soutien adéquat pour atténuer le stress vicariant.

«Il faut insister davantage sur la formation et l'hygiène émotionnelle, en particulier pour les gens qui siègent à un comité (de décision) et se voient exposés à des choses horribles [...] presque toujours sans aucune forme de soutien.»

(Chris Hackett, Université de l'Alberta, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Les gens qui font ce travail)

### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : MESURES DE SOUTIEN POUR COMPOSER AVEC LES TRAUMATISMES VICARIANTS DANS LE MILIEU DE TRAVAIL.

Les programmes de mieux-être au travail qui tiennent compte de la détresse d'empathie et du stress vicariant aident les gens à grandir à travers leur travail et à y puiser une satisfaction malgré les défis. Les établissements d'enseignement postsecondaire devraient envisager de prévoir des ressources pour épauler celles et ceux qui interviennent (aident, enquêtent, etc.) en cas de VFS ou leur accorder des avantages sociaux supplémentaires pour favoriser leur bien-être (p. ex. : accès à des services de soutien, cours de méditation, massothérapie). Il faut plus de recherches et de consultations sur ce point, afin de cerner le genre de soutien que veulent recevoir ou devraient recevoir les personnes chargées d'enquêter ou rendre des décisions.

## Formation spécialisée

Toute personne qui prend part comme enquêtrice, enquêteur ou décisionnaire à une procédure devrait avoir reçu une formation spécialisée afin de bien saisir la problématique de la VFS dans le contexte de l'enseignement supérieur.

Cette formation devrait couvrir les éléments ci-dessous.

- **VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE :** La plupart du temps, la personne choisie pour réaliser l'enquête ou rendre une décision n'aura pas suivi de formation sur la VFS. Puisque les attitudes courantes dans la société véhiculent tellement d'idées fausses au sujet de cette violence, il est primordial de former les enquêtrices, enquêteurs et décisionnaires sur la manière dont elle se manifeste et les effets qu'elle peut entraîner. Ceci aidera à prévenir la collecte de renseignements inutiles ou des décisions malavisées, attribuables à une mauvaise compréhension des nuances de la VFS.
- **PRISE EN COMPTE DES TRAUMATISMES :** La personne choisie pour enquêter ou rendre une décision doit adapter ses méthodes afin de tenir compte des traumatismes, en particulier si elle veut asseoir sa crédibilité et instaurer un climat de confiance. On considère parfois la prise en compte des traumatismes comme une dimension du savoir-être propre au travail social ou au soutien des personnes, mais c'est bien plus. Quiconque — avocate, enquêteur, administratrice et autres — offre un accompagnement ou des services sur le campus, en particulier qui intervient auprès de personnes qui ont survécu à des violences sexuelles, ont porté plainte ou ont été mises en cause, devrait pouvoir tenir compte des traumatismes.
- **COMPRÉHENSION ET ÉVALUATION DE LA PREUVE :** Tenir compte des traumatismes, c'est notamment reconnaître que le choc causé par la VFS peut avoir des effets sur la mémoire (encodage et rappel) et le comportement. En présence d'un traumatisme, la personne qui enquête ou doit rendre une décision pourrait donc choisir de formuler ses questions différemment et éviter de se référer au « bon sens » pour évaluer les déclarations et comportements : les trous de mémoire, les incohérences et les comportements atypiques ne

sont pas nécessairement des signes que la personne est, mais plutôt un symptôme du traumatisme qu'elle a vécu.

- **SÉCURISATION CULTURELLE :** Les pratiques de sécurisation culturelle permettent de reconnaître et respecter les spécificités de la culture d'autrui, de respecter ses droits, ainsi que de répondre à ses besoins et attentes en toute sécurité. La VFS touche de façon disproportionnée les populations marginales (p. ex., les femmes autochtones, systématiquement visées par la violence, comme le souligne *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées* (2019)). Toute personne qui mène une enquête ou est appelée à rendre une décision devrait être consciente du rôle de l'identité dans l'expérience de la violence, la manière de composer avec celle-ci et l'aide requise. Elle devrait aussi savoir comment ses propres attitudes et comportements influent sur ses interactions avec les parties et ses décisions. Non seulement devrait-elle avoir une bonne connaissance de la communauté et des enjeux d'équité et d'inclusion, mais elle devrait aussi pouvoir appliquer cette connaissance de manière à soutenir les membres de la communauté du campus, en particulier celles et ceux qui sont marginalisés en raison de leur position sociale et des recoupements entre les facteurs qui déterminent cette position.



### PRATIQUES PROMETTEUSES :

L'organisme *End Violence Against Women International* offre en anglais une formation gratuite à celles et ceux qui interviennent à n'importe quel niveau dans un cadre communautaire ou dans une procédure pénale auprès de femmes victimes de VFS.

Le *Centre for Research and Education on Violence Against Women & Children* (CREVAWC) offre en anglais des webinaires et d'autres ressources gratuites sur la VFS.



#### RECHERCHES SUPPLÉMENTAIRES À MENER : FORMATION DES PERSONNES CHOISIES POUR ENQUÊTER OU RENDRE DES DÉCISIONS.

Il y a là une occasion à saisir pour les établissements : s'assurer que leur procédure tient compte des traumatismes, et que les personnes choisies pour enquêter ou rendre une décision comprennent la VFS dans toute sa complexité, y compris qui en souffre le plus. En offrant une formation qui tient compte des pratiques exemplaires, les établissements pourront s'assurer d'avoir une procédure équitable et éclairée, et leur personnel sera sûr de pouvoir s'acquitter de ses responsabilités.

Bien sûr, l'accès à la formation peut poser des défis :

«Le Canada a besoin de mettre au point ses propres ressources, mais avec sa petite population et la faible densité de cette population sur le territoire, c'est difficile à faire et à maintenir, surtout dans des domaines aussi pointus que l'inconduite étudiante et les violences sexuelles. Il faut plus de recherches pour arriver à créer des programmes standards, ainsi que pour comprendre comment les implanter. »

(Chris Hackett, Université de l'Alberta, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Décisions et appels)

Partant de ce constat, une avenue de solution pourrait être envisagée : la tenue de séances régionales où les établissements locaux échangeraient leurs meilleures pratiques, réseauteraient et collaboreraient pour assurer l'offre de programmes de formation spécialisés.

«Une autre question qui a été soulevée concerne les enquêtes — encore une fois, une petite université : si l'université embauche une avocate pour enquêter, les gens ont l'impression qu'elle est au service de l'université. Alors, je me demande si on pourrait envisager d'avoir un genre de tribunal ou un service gouvernemental à qui les petits campus pourraient s'adresser quand un problème survient et qu'il faut une personne impartiale pour enquêter. »

(Propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Communautés nordiques et rurales)

## Conclusion

Pour offrir un cadre d'apprentissage sûr, exempt de violence genrée, il est essentiel que les établissements d'enseignement postsecondaire se dotent de politiques et procédures claires concernant la VFS — des procédures équitables qui reposent sur la prise en compte des traumatismes. Bon nombre des participantes et participants à nos séances *Écouter pour apprendre* s'entendaient pour dire qu'il reste beaucoup à faire et que, pour progresser, il faut des recherches, en particulier des recherches sur

la situation au Canada. Car ce sont les recherches qui permettront de guider les efforts futurs. De part et d'autre, les avis divergent quant à ce qui est nécessaire pour garantir l'équité procédurale et protéger toutes les parties. Il faudra à l'avenir dépasser la simple question d'équité dans nos débats et nous demander aussi dans quelle mesure les politiques et procédures contribuent réellement à réduire la VFS.

«Pour ce qui est des préjudices, nous pouvons demander aux plaignantes et plaignants “Avons-nous efficacement répondu à vos préoccupations dans cette situation?” Mais quant à savoir si nous prévenons bel et bien de nouveaux actes de violence genrée, nous n'en avons aucune idée. »

(Deborah Eekes, Université de l'Alberta, propos recueillis durant une séance *Écouter pour apprendre* — Mesures provisoires et correctifs)

Il est ressorti clairement de nos séances *Écouter pour apprendre* que les procédures actuelles posent problème pour la majorité des personnes qui y prennent part ou y jouent un rôle. D'ailleurs, les pratiques que nous avons présentées ici sont considérées comme des pratiques prometteuses plutôt qu'exemplaires faute de données et de recherche en bonne et due forme pour prouver leur efficacité. Il faut investir dans la création d'outils qui permettront de mesurer l'efficacité de la procédure

et des recours. L'utilisation d'un mécanisme de surveillance pourrait aider les établissements à démêler les bonnes pratiques des moins bonnes. Qu'il s'agisse de recueillir des données cumulatives, de mener des études de cas ou de réaliser des études longitudinales, il faut des recherches pour jauger l'effet de ces politiques et procédures sur la prévention et la lutte contre la VFS dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

# La suite : faire germer le changement

Le courage d'agir : élaborer un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire a brossé un tableau des pratiques, des politiques et des plans de prévention qui sont prometteurs. Il représente la culmination du travail entrepris par *Possibility Seeds Consulting*, avec le concours d'un comité consultatif formé d'une trentaine de personnes et d'organismes de tout le Canada ainsi que du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres, en vue de rédiger une première version du Cadre pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Il correspond à la première année du plan quinquennal du gouvernement du Canada pour apporter, de concert avec le milieu, des solutions au problème urgent de la violence fondée sur le sexe (VFS) sur les campus. Nous espérons qu'il reflète bien les efforts à ce jour sur les campus et qu'il fait avancer ce travail fondamental pour le recul de la VFS.

Le projet Courage d'agir a connu deux phases cruciales au cours d'une période de cinq mois. La première, intitulée *Écouter pour apprendre*, a été consacrée à la consultation des parties prenantes sur les campus et dans les collectivités d'un bout à l'autre du pays. Nous avons dialogué avec plus de 300 parties prenantes afin de cerner les grands défis, les possibilités et les lacunes à combler dans la recherche. Durant la deuxième, *Construire ensemble*, nous avons travaillé à rédiger, à partir de nos recherches et des observations recueillies durant les séances de consultation de la première phase, un cadre provisoire qui fait appel à des politiques, protocoles et pratiques prometteuses pour prévenir et contrer la VFS. Ce cadre provisoire examine trois aspects clés : 1) donner suite à la déclaration et soutenir les personnes touchées par la VFS; 2) prévenir la VFS par l'éducation; et 3) la procédure de déclaration, d'enquête et de décision. Durant la deuxième année, nous poursuivrons cet important travail en affinant l'analyse pour formuler des modèles de prévention et d'intervention.

Durant la deuxième et la troisième année, il s'agira de faire germer le changement, c'est-à-dire : créer des modèles de protocole, de procédure et de politique, que les établissements d'enseignement postsecondaire d'un bout à l'autre du Canada

pourront adapter en fonction de leurs besoins. Le projet verra aussi la création de communautés de pratique sur différents aspects. Animées par des expertes ou experts, ces communautés travailleront ensemble à mettre au point les outils. Les livrables attendus incluent : évaluation locale des risques, normes d'enquête fondée sur la prise en compte des traumatismes et trousse d'audit pédagogique. Pour faire germer le changement, on offrira aussi des webinaires mensuels, animés par des partenaires du milieu, afin d'enrichir les connaissances et les compétences de toutes et tous sur les campus.

Durant la troisième année du projet, on procédera à l'essai des ressources créées tout en continuant à renforcer les communautés de pratique, pour que se poursuivent la concertation et la mise en commun de ressources, en particulier parmi celles et ceux qui dirigent des initiatives de prévention sur des campus. Les partenaires seront aussi invités à assister en personne à une séance de partage du savoir-faire où leur seront présentées les ressources créées, avant qu'elles et ils n'entreprennent de les mettre à l'essai. La même année, le projet prévoit la création d'un carrefour d'information en ligne qui hébergera la recherche et les diverses ressources créées (modèles, webinaires, etc.).



Pour favoriser la création d'espaces éducatifs qui sont inspirants, positifs et générateurs, les établissements d'enseignement postsecondaire doivent faire reculer la VFS. Car il faut un cadre d'apprentissage et de travail sans violence pour que les membres de la communauté puissent, toutes et tous, réaliser leur potentiel et contribuer pleinement à la vie familiale et citoyenne, de même qu'à la capacité du Canada de faire face à la concurrence internationale. Il est dans l'intérêt de toute la population, y compris de la main-d'œuvre de demain, des employeurs et, surtout, des collectivités, de disposer de campus sains, où l'on se soucie des traumatismes et traite les gens avec compassion. La VFS n'étant pas un phénomène borné aux campus, son élimination passe par une collaboration soutenue, d'un bout à l'autre du pays. Il faut pouvoir compter sur la participation du milieu, des gouvernements et des mouvements populaires pour semer, faire germer et récolter des changements qui se traduiront par un environnement sûr pour tout le monde.

# Bibliographie

AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA (2018). *Approches tenant compte des traumatismes et de la violence — politiques et pratiques*. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/securite-et-risque-pour-sante/approches-traumatismes-violence-politiques-pratiques.html>.

AMAR, A. F., T. D. STROUT, S. SIMPSON, M. CARDIELLO et S. BECKFORD (2014). «Administrators' perceptions of college campus protocols, response, and student prevention efforts for sexual assault», *Violence and Victims*, 29 (4), pp. 579-593.

AMERICAN COLLEGE HEALTH ASSOCIATION (2016a). *ACHA guidelines: Addressing sexual and relationship violence on college and university campuses, rapport*. En ligne : [https://www.acha.org/documents/resources/guidelines/Addressing\\_Sexual\\_Violence.pdf](https://www.acha.org/documents/resources/guidelines/Addressing_Sexual_Violence.pdf)

AMERICAN COLLEGE HEALTH ASSOCIATION (2016b). *Addressing Sexual and Relationship Violence: A Trauma-Informed Approach*. En ligne : [https://www.nccpsafety.org/assets/files/library/Addressing\\_Sexual\\_and\\_Relationship\\_Violence.pdf](https://www.nccpsafety.org/assets/files/library/Addressing_Sexual_and_Relationship_Violence.pdf).

AMERICAN COLLEGE PERSONNEL ASSOCIATION (2015). *Beyond compliance: Addressing sexual violence in higher education, rapport*. En ligne : <http://www.myacpa.org/publications/beyond-compliance-addressing-sexual-violence-higher-education>

ANDERSON, M. J. (2016). «Campus sexual assault adjudication and resistance to reform», *Yale Law Journal*, 125 (7), pp. 1940-2005.

ARMATTA, J. (2018). «Ending sexual violence through transformative justice », *Interdisciplinary Journal of Partnership Studies*, 5(1), article 4.

BALL, Barbara, A. T. THARP, R. K. NOONAN, L. A. VALLE, M. E. HAMBURGER et B. ROSENBLUTH (2012). «Expect Respect Support Groups: Preliminary Evaluation of a Dating Violence Prevention Program for At-Risk Youth », *Violence Against Women*, 18(7), pp. 746-762.

BANYARD, V. L. (2014). «Improving college campus-based prevention of violence against women a strategic plan for research built on multipronged practices and policies », *Trauma, Violence & Abuse*, 15(4), pp. 339-351.

BANYARD, V. L., M. M. MOYNIHAN et T. M. CROSSMAN (2009). «Reducing sexual violence on campus: The role of student leaders as empowered bystanders », *Journal of College Student Development*, 50(4), pp. 446-457.

BAUER-WOLF, J. (2018). «An 'unprecedented' direction for Title IX», *Inside Higher Ed*, 10 septembre. En ligne : <https://www.insidehighered.com/news/2018/09/10/appeals-court-ruling-opens-door-boosted-due-process-rights>

BCFED (2018). *Gender-based violence, fiche d'information*. En ligne : [https://bcfed.ca/sites/default/files/attachments/Fact%20Sheet%20-%20Gender%20Based%20Violence\\_o.pdf](https://bcfed.ca/sites/default/files/attachments/Fact%20Sheet%20-%20Gender%20Based%20Violence_o.pdf).

BERKOWITZ, A. D. (2001). «Critical elements of sexual assault prevention and risk reduction programs for men and women » in Christopher Kilmartin, dir., *Sexual assault in context: Teaching college men about gender*, Holmes Beach (Floride), Learning Publications, pp. 77-98.

BORGES, A. M., V. L. BANYARD et M. M. MOYNIHAN (2008). «Clarifying consent: Primary prevention of sexual assault on a college campus », *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 36(1-2), pp.75-88.

BROCK UNIVERSITY (2016). *Sexual assault and harassment policy, politique de l'université*. En ligne : <https://brocku.ca/human-rights/wp-content/uploads/sites/55/Brock-Sexual-Assault-and-Harassment-Policy.pdf>.

BROWN, S. (2016). «What BYU's new immunity clause could mean for sex-assault victims», *The Chronicle of Higher Education*, 28 octobre. En ligne : <https://www.chronicle.com/article/What-BYU-s-New-Immunity/238211>.

BUSBY, K. (2018). *The cone of silence: Disclosure prohibitions in university sexual violence policies, communication présentée au Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur*, Montréal, mai 2019.

CARLETON UNIVERSITY (2019). *Sexual Violence Policy*, politique de l'université. En ligne : <https://carleton.ca/secretariat/wp-content/uploads/Sexual-Violence-Policy.pdf>.

CASEY, E. A. et T. P. LINDHORST (2009). «Toward a multi-level, ecological approach to the primary prevention of sexual assault prevention in peer and community contexts». *Trauma, Violence, & Abuse*, 10 (2), pp. 91-114.

CENTERS FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (2014). *Preventing sexual violence on college campuses: Lessons from research and practice, rapport*. En ligne : [https://www.nccpsafety.org/assets/files/library/Preventing\\_Sexual\\_Violence\\_on\\_College\\_Campuses.pdf](https://www.nccpsafety.org/assets/files/library/Preventing_Sexual_Violence_on_College_Campuses.pdf).

CHING-IN, C., J. DULANI et L. LAKSHIMI PIEPZNA-SAMARASINHA (dir.) (2011). *The Revolution starts at home: Confronting intimate violence within activist communities*, Boston, South End Press.

CISMARU, M., et A. M. LAVACK (2011). «Campaigns targeting perpetrators of intimate partner violence». *Trauma, Violence, & Abuse*, 12(4), pp. 183-197.

COHEN, K., et P. COLLENS (2013). «The impact of trauma work on trauma workers: A metasynthesis on vicarious trauma and vicarious posttraumatic growth». *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, pp. 570-580.

COMMISSION DE VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION DU CANADA (2015). *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*, Winnipeg (Manitoba). En ligne : [http://trc.ca/assets/pdf/Calls\\_to\\_Action\\_French.pdf](http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf)

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. (2011). «Prévenir et régler le harcèlement sexuel», *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe*. En ligne : <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-du-harc%C3%A8lement-sexuel-et-du-harc%C3%A8lement-fond%C3%A9-sur-le-sexe/8-pr%C3%A9venir-et-r%C3%A9gler-le-harc%C3%A8lement-sexuel-o>.

CONCORDIA UNIVERSITY (2018). *Policy regarding sexual violence, politique de l'université*. En ligne : <http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/PRVPA-3.pdf>.

CONDITION FÉMININE CANADA (2018). «Qu'est-ce que l'ACS+?», page Web. En ligne : <https://cfc-swc.gc.ca/gba-ac/s/index-fr.html>.

CRENSHAW, K. (1989). «Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics », *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), pp. 139-167.

DEGUE, S. (2014a). *Evidence-based strategies for the primary prevention of sexual violence perpetration*, rapport préparé pour le groupe de travail de la Maison-Blanche sur la prévention des agressions sexuelles contre des membres de la population étudiante, partie I. Atlanta, Centers for Disease Control and Prevention (CDC).

DEGUE, S. (2014b). *Preventing sexual violence on college campuses: Lessons from research and practice*. Centers for Disease Control and Prevention. En ligne : [https://www.nccpsafety.org/assets/files/library/Preventing\\_Sexual\\_Violence\\_on\\_College\\_Campuses.pdf](https://www.nccpsafety.org/assets/files/library/Preventing_Sexual_Violence_on_College_Campuses.pdf).

DEL GOBBO, D. (2017). «Canadian colleges and universities must respect gender equality and fair process in adjudicating cases of sexual violence ». *Policy Options*, 24 octobre. En ligne : <http://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2017/preventing-sexual-violence-on-campus/>.

EAB (2015). *Beyond orientation: New approaches to sexual violence prevention programming*. En ligne : <https://www.eab.com/research-and-insights/student-affairs-forum/events/webconferences/2015/beyond-orientation-new-approaches-to-sexual-assault-prevention-programming>

ENDING VIOLENCE ASSOCIATION OF BC (2016). *Campus Sexual Violence: Guidelines for a Comprehensive Response*. En ligne : <http://endingviolence.org/publications/campus-sexual-violence-guidelines/>.

ENDING VIOLENCE ASSOCIATION OF BC (2015). *Third party reporting guidebook: Increasing reporting options for sexual assault victims*. En ligne : <http://endingviolence.org/wp-content/uploads/2015/11/TPR-Guidebook-November-12-2015.pdf>.

ENQUÊTE NATIONALE SUR LES FEMMES ET LES FILLES AUTOCHTONES DISPARUES ET ASSASSINÉES (2019). *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*. En ligne : <https://www.mmiwg-ffada.ca/fr/final-report/>.

FINKELSTEIN, N. D. (2000). « Introduction: Transparency in public policy », in N. D. Finkelstein, dir., *Transparency in public policy: Great Britain and the United States*. London, Macmillan, pp. 1-7.

FISHER, B. S., L. E. DAIGLE, F. T. CULLEN et M. G. TURNER (2003). « Reporting sexual victimization to the police and others: Results from a national-level study of college women », *Criminal Justice and Behavior*, 30(1), pp. 6-38.

FLEMING COLLEGE (2016). *Sexual violence prevention policy, politique du collège*. En ligne : <https://department.flemingcollege.ca/sexual-assault/policy-procedure/>.

FREDERICK, L., et K. C. LIZDAS (2010). « Role of restorative justice in the battered women's movement », in J. Ptacek, dir., *Restorative justice and violence against women*. Oxford / New York, Oxford University Press, pp. 39-59.

FREYD, J. J. (2008). *The psychology of betrayal trauma: Memory, health, and gender*, séminaire présentée à l'Université de Puget Sound (Thompson Hall Science and Mathematics Seminars), Tacoma (Washington), mars 2008.

FREYD, J. J. (2008). *Betrayal trauma: Memory, health, and gender*, séminaire présenté au colloque du département de psychologie, Université d'État du Nouveau-Mexique, Las Cruces, avril 2008.

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA (2018). *Renseignements à l'intention des victimes d'agression sexuelle*. En ligne : <http://www.rcmp-grc.gc.ca/fr/renseignements-a-lintention-des-victimes-dagression-sexuelle>.

GIDYDZ, C. A., et C. M. DARDIS (2014). « Feminist self-defense and resistance training for college students: A critical review and recommendations for the future », *Trauma, Violence, & Abuse*, 15(4), pp. 322-333.

GOBO, D.D. (2017). « Canadian colleges and universities must respect gender equality and fair process in adjudicating cases of sexual violence », *Policy options*, 24 octobre. En ligne : <http://policyoptions.irpp.org/magazines/october-2017/preventing-sexual-violence-on-campus/>

GOUVERNEMENT DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE. MINISTRY OF ADVANCED EDUCATION (2016). *Preventing and responding to sexual violence at British Columbia post-secondary institutions: A guide to developing policy and action*. En ligne : [https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/education/post-secondary-education/institution-resources-administration/5233\\_sexual\\_violence\\_and\\_misconduct\\_policy\\_guidelines\\_web.pdf](https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/education/post-secondary-education/institution-resources-administration/5233_sexual_violence_and_misconduct_policy_guidelines_web.pdf).

GOUVERNEMENT DU CANADA. AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA (2018). *Approches tenant compte des traumatismes et de la violence — politiques et pratiques*. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/securite-et-risque-pour-sante/approches-traumatismes-violence-politiques-pratiques.html>.

GOUVERNEMENT DU CANADA. AGENCE DE LA SANTÉ PUBLIQUE DU CANADA (2014). *Qu'est-ce que la violence familiale?* page web. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/arretons-violence-familiale/violence-familiale.html>.

GOUVERNEMENT DU CANADA. SANTÉ CANADA (2001). *Guide sur le traumatisme vicariant : Solutions recommandées pour les personnes luttant contre la violence*. En ligne : [http://publications.gc.ca/collections/collection\\_2008/phac-aspc/H72-21-178-2000F.pdf](http://publications.gc.ca/collections/collection_2008/phac-aspc/H72-21-178-2000F.pdf).

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, Québec, Éditeur officiel du Québec. En ligne : <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1>.

GRIFFS, J. (1999). *Review of the investigation of sexual assaults Toronto Police Service*, Toronto Audit Services. En ligne : <https://www.toronto.ca/audit/1999/102599.pdf>

GUY, L. (2008). « Re-visioning the sexual violence continuum », *Shifting the paradigm: Primary prevention of sexual violence — An ACHA Toolkit*, American College Health Association, Linthicum (Maryland), pp. 10-11. En ligne : [https://www.acha.org/documents/resources/ACHA\\_PSV\\_toolkit.pdf](https://www.acha.org/documents/resources/ACHA_PSV_toolkit.pdf)

HENRY, M., B. A. SOKOLOW, D. C. SWINTON, A. OPPENHEIM, W. S. LEWIS, S. K. SCHUSTER et R. OLSHAK (2018). *ATIXA 2018 whitepaper: The ATIXA guide to sanctioning student sexual misconduct violations* [le livre blanc d'ATIXA]. En ligne : [https://cdn.atixa.org/website-media/o\\_atixa/wp-content/uploads/2017/02/18121002/ATIXA-2018-Whitepaper-FINAL-Jan-2018.pdf](https://cdn.atixa.org/website-media/o_atixa/wp-content/uploads/2017/02/18121002/ATIXA-2018-Whitepaper-FINAL-Jan-2018.pdf).

HOLLANDER, J. A. (2014). « Does self-defense training prevent sexual violence against women? », *Violence Against Women*, 20(3), pp. 252-269.

HUNT, S. (2016). « Decolonizing the roots of rape culture: Reflections on consent, sexual violence and university campuses ». En ligne : [https://www.academia.edu/30006930/Decolonizing\\_the\\_Roots\\_of\\_Rape\\_Culture\\_reflections\\_on\\_consent\\_sexual\\_violence\\_and\\_university\\_campuses](https://www.academia.edu/30006930/Decolonizing_the_Roots_of_Rape_Culture_reflections_on_consent_sexual_violence_and_university_campuses).

HUTCHESON, S., et S. LEWINGTON (2017). « Navigating the labyrinth: Policy barriers to international students' reporting of sexual assault in Canada and the United States », *Education Law Journal*, 27(1), pp. 81-XI.

IWK HEALTH CENTRE (2015). *Trauma-informed approaches: An introduction and discussion guide for health and social service providers*. En ligne : [https://novascotia.ca/dhw/addictions/documents/TIP\\_Discussion\\_Guide\\_I.pdf](https://novascotia.ca/dhw/addictions/documents/TIP_Discussion_Guide_I.pdf)

JAVORKA, M., et R. CAMPBELL (2019). « Advocacy services for college victims of sexual assault: Navigating complicated confidentiality concerns », *Journal of Trauma & Dissociation*, 20(3), pp. 304-323.

JESSUP-ANGER, J., et K. E. EDWARDS (dir.) (2015). *Beyond compliance: Addressing sexual violence in higher education*, Washington, American College Personnel Association. En ligne : <http://www.myacpa.org/publications/beyond-compliance-addressing-sexual-violence-higher-education>.

KABA, M., et S. HASSAN (2019). *Fumbling towards repair: A workbook for community accountability facilitators*, Chico (Californie), AK Press.

KATZ, J., H. A. HEISTERKAMP et W. M. FLEMING (2011). « The social justice roots of the mentors in violence prevention model and its application in a high school setting », *Violence Against Women*, 17(6), pp. 684-702.

KATZ, J., et J. MOORE (2013). « Bystander education training for campus sexual assault prevention: An initial meta-analysis », *Violence and Victims*, 28(6), pp. 1054-1067.

KLINIC COMMUNITY HEALTH CENTER (2013). *Trauma-informed : The trauma toolkit — A resource for service organizations and providers to deliver services that are trauma-informed*, 2e édition. En ligne : [https://trauma-informed.ca/wp-content/uploads/2013/10/Trauma-informed\\_Toolkit.pdf](https://trauma-informed.ca/wp-content/uploads/2013/10/Trauma-informed_Toolkit.pdf).

LAKEHEAD UNIVERSITY (2018). *Sexual and gender based violence response policy, politique de l'université*. En ligne : <https://www.lakeheadu.ca/sites/default/files/uploads/106/policies/Sexual%20and%20Gender%20Based%20Violence%20Response%20Policy.pdf>.

LEWIS, S. (2003). *Sexual assault in rural communities*, document d'information du VAWnet Applied Research Forum. En ligne : <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.208.6765&rep=rep1&type=pdf>.

LICHTY, L. F., R. CAMPBELL et J. SCHUITEMAN (2008). « Developing a university-wide institutional response to sexual assault and relationship violence », *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 36(1-2), pp. 5-22.

LINDER, C., et J. S. MYERS (2018). « Institutional betrayal as a motivator for campus sexual assault activism », *NASPA Journal about Women in Higher Education*, 11(1), pp. 1-16.

- LINDSAY, M. (2014). *Enquête menée auprès de survivantes de violence sexuelle dans trois villes canadiennes*, Ottawa, Justice Canada, no J2-403/2014E-PDF au catalogue). En ligne : <http://publications.gc.ca/site/fra/9.643858/publication.html>.
- LISAK, D., et P. M. MILLER (2002). « Repeat rape and multiple offending among undetected rapists », *Violence and Victims*, 17(1), pp. 73-84.
- MACY, R. J., S. L. MARTIN, I. NWABUZOR OGBONNAYA et C. F. RIZO (2018). « What do domestic violence and sexual assault service providers need to know about survivors to deliver services? », *Violence against women*, 24(1), pp. 28-44.
- MARTIN-STOREY, A., G. PAQUETTE, M. BERGERON, J. DION, I. DAIGNEAULT, M. HÉBERT et S. RICCI (2018). « Sexual violence on campus: Differences across gender and sexual minority status », *Journal of Adolescent Health*, 62(6), pp. 701-707.
- MCLEROY, K. R., A. STECKLER, D. BIBEAU et K. GLANZ (1988). « An ecological perspective on health promotion programs », *Health Education Quarterly*, 15(4), pp. 351-377.
- MCMASTER UNIVERSITY (2016). *Sexual violence policy, politique de l'université*. En ligne : [https://www.mcmaster.ca/vpacademic/Sexual\\_Violence\\_Docs/Sexual\\_Violence\\_Policy\\_effec-Jan\\_1,2017.pdf](https://www.mcmaster.ca/vpacademic/Sexual_Violence_Docs/Sexual_Violence_Policy_effec-Jan_1,2017.pdf).
- MINGUS, M. (2019). « Transformative justice: A brief description », *Leaving Evidence*, blogue de Mia Mingus, 9 janvier. En ligne : <https://leavingevidence.wordpress.com/2019/01/09/transformative-justice-a-brief-description/>.
- NASPA (2017). *The Culture of respect*. Washington, National Association of Student Personnel Administrators.
- NATIONAL COUNCIL ON DISABILITY (2018). *Not on the radar: Sexual assault of college students with disabilities*. En ligne : <https://ncd.gov/publications/2018/not-radar-sexual-assault-college-students-disabilities>.
- NOCELLA II, A. J. (2011). « An overview of the history and theory of transformative justice », *Peace & Conflict Review*, 6(1). En ligne : <http://www.review.upeace.org/pdf.cfm?articulo=124&ejemplar=23>.
- OMBUDSMAN MANITOBA (2012). *Achieving fairness: Your guide to dealing with government*. En ligne : <https://www.ombudsman.mb.ca/uploads/document/files/achieving-fairness-web-en.pdf>.
- OMSTEAD, J. (2019). « Demonstrators demand University of Alberta reform sexual-assault appeal hearing process », *CBC News*, 26 janvier. En ligne : <https://www.cbc.ca/>
- ONTARIO. MINISTÈRE DES SERVICES À L'ENFANCE ET DES SERVICES SOCIAUX ET COMMUNAUTAIRES (2012). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* (ébauche). En ligne : [http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/campus\\_guide.shtml](http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/campus_guide.shtml).
- ONTARIO UNDERGRADUATE STUDENT ALLIANCE (2016). *Sexual violence prevention and response — Policy paper*. En ligne : [https://d3n8a8pro7vhm.cloudfront.net/ousa/pages/89/attachments/original/1479318808/Sexual\\_Violence\\_Prevention\\_and\\_Response\\_document.pdf?1479318808](https://d3n8a8pro7vhm.cloudfront.net/ousa/pages/89/attachments/original/1479318808/Sexual_Violence_Prevention_and_Response_document.pdf?1479318808).
- PAUL, L. A., et M. J. GRAY (2011). « Sexual assault programming on college campuses: Using social psychological belief and behavior change principles to improve outcomes », *Trauma, Violence, & Abuse*, 12(2), pp. 99-109.
- PAYNE, B. K. (2008). « Challenges responding to sexual violence: Differences between college campuses and communities », *Journal of Criminal Justice*, 36(3), pp. 224-230.
- POTTER, S. J., K. M. EDWARDS, V. L. BANYARD, J. G. STAPLETON, J. M. DEMERS et M. M. MOYNIHAN (2016). « Conveying campus sexual misconduct policy information to college and university students: Results from a 7-campus study », *Journal of American College Health*, 64(6), pp. 438-447.
- POTTER, S. J., M. M. MOYNIHAN et J. G. STAPLETON (2011). « Using social self-identification in social marketing materials aimed at reducing violence against women on campus », *Journal of Interpersonal Violence*, 26(5), pp. 971-990.

QUINLAN, E., A. CLARKE et N. MILLER (2016). « Enhancing care and advocacy for sexual assault survivors on Canadian campuses », *The Canadian Journal of Higher Education*, 46(2), pp. 40-54.

RED RIVER COLLEGE (s. d.). *No wrong door*, page du site Web du collège Red River. En ligne : <https://www.rrc.ca/nowrongdoor/>.

RED RIVER COLLEGE (2018). *Sexual violence, politique du collège*. En ligne : <https://www.rrc.ca/legal/policies/sexual-violence/>.

RÉSEAU D'ACTION DES FEMMES HANDICAPÉES (2019). *Plus qu'une note de bas de page : Rapport de recherche sur les femmes et les filles en situation de handicap au Canada*. Montréal, Réseau d'action des femmes handicapées / Disabled Women's Network Canada. En ligne : [https://www.dawncanada.net/media/uploads/news\\_data/news-279/rapport\\_de\\_recherche\\_plus\\_qu'une\\_note\\_de\\_bas\\_de\\_page.pdf](https://www.dawncanada.net/media/uploads/news_data/news-279/rapport_de_recherche_plus_qu'une_note_de_bas_de_page.pdf).

RIDOLFI-STARR, Z. (2016). « Transformation requires transparency: Critical policy reforms to advance campus sexual violence response », *Yale Law Journal*, 125(7), pp. 2156-2181.

RYERSON UNIVERSITY (2016). *Sexual violence policy, politique de l'université*. En ligne : <https://www.ryerson.ca/policies/policy-list/sexual-violence-policy/>.

SABLE, M. R., F. DANIS, D. L. MAUZY et S. K. GALLAGHER (2006). « Barriers to reporting sexual assault for women and men: Perspectives of college students », *Journal of American College Health*, 55(3), pp. 157-162.

SALVINO, C., K. GILCHRIST et J. COOLIGAN PANG (2017). *À notre tour : Une stratégie complète menée par les étudiant.e.s pour prévenir la violence sexuelle et appuyer les survivantes et survivants sur les campus universitaires canadiens*. En ligne sur le site Web de l'Association étudiante de l'Université McGill : <https://ssmu.ca/wp-content/uploads/2017/12/OurTurn-National-Action-Plan-Fr.pdf?x26516>

SCHEWE, P. A. (2007). « Interventions to prevent sexual violence », in L. S. Doll, S. E. Bonzo, J. A. Mercy et D. A. Sleet, dir., *Handbook of injury and violence prevention*, Boston, Springer US, pp. 223-240.

SCOTT, K. (2006). *Attitudinal change in participants of partner assault response (PAR) programs: Phase II*, Toronto, ministère du Procureur général, Ontario.

SECRÉTARIAT DES CONFÉRENCES INTERGOUVERNEMENTALES CANADIENNES (2018). *Signalements, enquêtes et poursuites concernant les agressions sexuelles commises à l'égard des adultes — Difficultés et pratiques prometteuses quant à l'amélioration de l'accès à la justice pour les victimes*, rapport du Groupe de travail du Comité de coordination des hauts fonctionnaires sur l'accès à la justice pour les adultes victimes d'agression sexuelle. En ligne : <http://scics.ca/fr/product-produit/reporting-investigating-and-prosecuting-sexual-assaults-committed-against-adults-challenges-and-promising-practices-in-enhancing-access-to-justice-for-victims/#a43>.

SENN, C. Y., M. ELIASZIW, P. C. BARATA, W. E. THURSTON, I. R. NEWBY-CLARK, H. L. RADTKE et K. L. HOB DEN (2015). « Efficacy of a sexual assault resistance program for university women », *The New England Journal of Medicine*, 372(24), pp. 2326-2335.

SEXASSAULT.CA (s. d.). « Sexual assault statistics in Canada », sur la page Web SexAssault.ca. En ligne : <https://www.sexassault.ca/statistics.htm>.

SHEEHY, E. A., et D. GILBERT (2017). « Responding to sexual assault on campus: What can Canadian universities learn from U.S. law and policy? », in E. Quinlan, C. Fogel, A. Quinlan et G. Taylor, dir., *Sexual violence at Canadian universities: Activism, institutional responses, and strategies for change*, Waterloo (Ontario), Wilfrid Laurier University Press, pp. 291-327.

SIMON FRASER UNIVERSITY (2017). *Sexual violence and misconduct prevention, education and support, politique de l'université*. En ligne : <https://www.sfu.ca/policies/gazette/general/gp44.html>.

SMITH, N. E. (2017). « The old college trial: Evaluating the investigative model of adjudicating claims of sexual misconduct », *Columbia Law Review*, 117(4), pp. 953-989.

STORER, H. L., E. CASEY et T. HERRENKOHL (2016). « Efficacy of bystander programs to prevent dating abuse among youth and young adults: A review of the literature », *Trauma, Violence, & Abuse*, 17(3), pp. 256-269.

SUBSTANCE ABUSE AND MENTAL HEALTH SERVICES ADMINISTRATION (2014). *SAMHSA's concept of trauma and guidance for a trauma-informed approach*, Rockville (Maryland), Substance Abuse and Mental Health Services Administration. No de catalogue : SMA 14-4884. En ligne : [https://www.nasmhpd.org/sites/default/files/SAMHSA\\_Concept\\_of\\_Trauma\\_and\\_Guidance.pdf](https://www.nasmhpd.org/sites/default/files/SAMHSA_Concept_of_Trauma_and_Guidance.pdf).

THOMPSON RIVERS UNIVERSITY (2017). *Sexual Violence, politique de l'université*. En ligne : [https://www.tru.ca/\\_\\_\\_shared/assets/Policy\\_BRD\\_25-0\\_Sexual\\_Violence40359.pdf](https://www.tru.ca/___shared/assets/Policy_BRD_25-0_Sexual_Violence40359.pdf).

UNIVERSITY OF ALBERTA (2017). *Sexual Violence Policy, politique de l'université*. En ligne : <https://policiesonline.ualberta.ca/PoliciesProcedures/Policies/Sexual-Violence-Policy.pdf>.

UNIVERSITY OF ALBERTA (2018). *Report from the working group on restorative initiatives for sexual violence*. En ligne : <https://www.skidmore.edu/campusrj/documents/University-of-Alberta-2018.pdf>.

UNIVERSITY OF BRITISH COLUMBIA (2017). *Sexual assault and other sexual misconduct policy, politique de l'université*. En ligne : [https://universitycounsel.ubc.ca/files/2017/05/policy131\\_final.pdf](https://universitycounsel.ubc.ca/files/2017/05/policy131_final.pdf).

UNIVERSITY OF LETHBRIDGE (s. d.). *Being trauma-informed, fiche d'information*. En ligne : [https://www.uleth.ca/sites/default/files/2018/09/trauma\\_informed\\_approach.docx](https://www.uleth.ca/sites/default/files/2018/09/trauma_informed_approach.docx).

UNIVERSITY OF TORONTO (2016). *Policy on sexual violence and sexual harassment, politique de l'université*. En ligne : <http://www.governingcouncil.lamp4.utoronto.ca/wp-content/uploads/2016/12/p1215-poshsv-2016-2017pol.pdf>.

VANDENBERGHE, A., B. HENDRIKS, L. PEETERS, K. ROELENS et I. KEYGNAERT (2018). « Establishing Sexual Assault Care Centres in Belgium: health professionals' role in the patient-centred care for victims of sexual violence », *BMC health services research*, 18(1), p. 807.

VLADUTIU, C. J., S. L. MARTIN et R. J. MACY (2011). « College- or university-based sexual assault prevention programs: A review of program outcomes, characteristics, and recommendations », *Trauma, Violence, & Abuse*, 12(2), pp. 67-86.

WANG, Y. (2016). « Brigham Young University under fire for disciplining a sexual assault victim for honor code breach », *Washington Post*, 20 avril. En ligne : <https://www.washingtonpost.com>.

WATHEN, C. N., J. C. D. MACGREGOR et B. J. MACQUARRIE avec le CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA (2014). *Can work be safe, when home isn't? Initial findings of a Pan-Canadian survey on domestic violence and the workplace*, London (Ontario), Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children.

WOMEN AGAINST VIOLENCE AGAINST WOMEN (s. d.). *Rape myths*, page d'un site Web page. En ligne : <https://web.archive.org/web/20160416201636/http://www.wavaw.ca/mythbusting/rape-myths/>.

WOMEN'S EARTH ALLIANCE & NATIVE YOUTH SEXUAL HEALTH NETWORK (2016). *Violence on the land, violence on our bodies: Building an Indigenous response to environmental violence*, rapport. En ligne : <http://landbodydefense.org/uploads/files/VLVBReportToolkit2016.pdf>.

WRIGHT, J., S. DHUNNA, T. RIDDLE, P. DE GANNES et T. BERZINS (2019). *End the silence, end the violence: Experiences and understandings of sexual violence at the University of Toronto*, Toronto, Silence is Violence. En ligne : [https://docs.wixstatic.com/ugd/91a6ee\\_ec2ef42eb4354d2a84e8d7f3ff5700cb.pdf](https://docs.wixstatic.com/ugd/91a6ee_ec2ef42eb4354d2a84e8d7f3ff5700cb.pdf).

YOFFE, E. (2017). « The uncomfortable truth about campus rape policy », *The Atlantic*, 6 septembre. En ligne : <https://www.theatlantic.com/>

YORK UNIVERSITY (2016). *Policy on sexual violence, politique de l'université*. En ligne : <https://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/sexual-violence-policy-on/>.

YOSHIMURA, C. G. et K. B. CAMPBELL (2016). « Interpersonal violence and sexual assault: Trauma-informed communication approaches in university counseling centers », *Journal of College Student Psychotherapy*, 30(4), pp. 300-312.

