

Congrès pancanadien de partage des compétences
Communauté de pratique francophone, 5 mai 2021

La transcription est fournie afin de faciliter l'accessibilité de la communication et peut ne pas être un compte rendu intégral.

Andréanne : Bonjour tout le monde et bienvenue au Congrès pancanadien de paratage des compétences pour prévenir et contrer la violence fondée sur le genre au sein des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. Mon nom est Andréanne St-Gelais et je suis la coordonnatrice des activités francophones du projet.

Avant de débiter, un petit mot au sujet de la langue et de l'accessibilité. Les personnes participantes peuvent afficher les sous-titres en cliquant sur le lien à cet effet qui a été déposé au tout début dans la boîte de discussion. Vous pouvez également écouter la séance en anglais ou en français en choisissant la langue de votre choix dans le menu « interprétation ». La séance d'aujourd'hui est enregistrée et sera rendue disponible sur notre site web à côté d'une transcription de la présentation. Un compte rendu visuel sera aussi créé à partir de la présentation d'aujourd'hui par Annalee de *Drawing for change*. Son rôle va être d'écouter attentivement les propos tenus aujourd'hui et de les transmettre sous une forme visuelle. Vous allez pouvoir regarder le travail d'Annalee au fil de la séance. Les comptes rendus individuels vont aussi être disponibles pour toutes les séances du congrès et vous allez pouvoir les retrouver sous l'onglet « Éducation » de notre site web. Ils vont également accompagner les outils de tout le projet lorsque ceux-ci vont être publiés dans notre Centre des connaissances.

Donc, quelques informations à propos du projet. *Le courage d'agir* est une initiative pancanadienne lancée il y a deux ans. Il vise à combattre et à prévenir la violence fondée sur le genre sur les campus postsecondaires au Canada. L'initiative s'appuie sur les recommandations clés du rapport de *Possibility Seeds Consulting*, rapport qui s'intitule *Le courage d'agir : élaborer un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le genre dans les établissements postsecondaires*. Notre projet est la première collaboration pancanadienne du genre qui réunit des experts, des expertes et des partenaires de partout au Canada, pour mettre un terme à la violence fondée sur le genre sur nos campus.

Une des composantes clés de notre projet, c'est le congrès auquel vous assistez aujourd'hui, donc le Congrès pancanadien partage des compétences où les groupes de travail qu'on a formés, les communautés de pratique, nos conférencières invitées discutent à propos d'outils, de solutions innovantes, de stratégies qui guident la manière dont on prévient et dont on cherche à contrer la violence fondée sur le genre sur nos campus. À travers les séances du congrès, c'est avec un grand plaisir qu'on vous partage un aperçu des outils, des ressources créées par des personnes expertes en matière de violence fondée sur le genre de partout au pays. Les outils vont être officiellement publiés au mois d'août prochain, vous allez avoir la chance de vous inscrire pour participer à leur déploiement à travers notre Centre des compétences dès l'automne 2021.

En participant à la séance d'aujourd'hui, vous vous joignez à un réseau de partenaires à travers le Canada qui explore ensemble pour résoudre des problèmes urgents et mettre en place des pratiques qui sont innovantes. D'ailleurs j'en profite pour souligner que les présentations du congrès sont soutenues par l'Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada donc l'ASEUCC, et qu'il s'agit d'une opportunité d'apprentissage reconnue. La participation à 10 séances, autant à nos webinaires que des séances du congrès, va vous permettre d'obtenir un

certificat électronique. Notre projet est rendu possible grâce au soutien financier de Femmes et égalité des genres, et du gouvernement du Canada qu'on remercie chaleureusement.

Avant de débiter, on va aussi reconnaître que notre travail se déroule sur et à travers les territoires traditionnels de nombreuses nations autochtones. On reconnaît que la violence fondée sur le genre est une forme de violence causée par la colonisation utilisée pour marginaliser et déposséder les peuples autochtones de leurs terres et de leurs eaux. Notre travail vise à honorer cette vérité alors qu'on s'efforce de le décoloniser et de rendre justice aux femmes autochtones disparues et assassinées à travers le pays.

Le travail que vous faites peut être très difficile. Plusieurs d'entre nous ont leurs propres expériences de survivance ou offrent du soutien à ceux et celles qui ont subi la violence fondée sur le genre. Donc, juste un petit rappel ici de porter une attention particulière à votre bien-être lorsque vous écoutez ou que vous participez à ces conversations-là qui peuvent être difficiles. Vous pouvez visiter la section « Prendre soin de soi » de notre site web, ou faire un tour sur notre page virtuelle de bien-être. Les liens vont être déposés dans la boîte de discussion tout juste après mon introduction. Vous pouvez aussi, si le cœur vous en dit, partager votre expérience sur Twitter, à l'aide des deux mots clés qui apparaissent à l'écran : # leCourageDAgir et #GBVNationalSkillshare.

Sachez également que vous pouvez à tout moment nous transmettre vos questions dans la boîte « Q et R » qui apparaît au bas de votre écran. Il est absolument possible de poser vos questions en anglais ou en français. Il n'y a aucun problème on va y répondre à la toute fin de la présentation.

On a aussi la chance d'avoir parmi nous plusieurs personnes qui sont issues de notre communauté de pratique francophone qui assistent à la séance avec nous aujourd'hui. Donc, n'hésitez pas à réagir à tout moment tout au long de la présentation, que ce soit par le biais de la boîte de discussion ou par le biais de l'onglet « Questions et réponses ». À la fin de la séance d'aujourd'hui, vous allez recevoir un formulaire d'évaluation. S'il-vous-plaît, veuillez prendre quelques minutes pour nous partager vos commentaires dans une optique d'amélioration continue. On cherche toujours à améliorer ce qu'on fait. Après la séance on va aussi vous faire parvenir un lien pour l'enregistrement pour que vous puissiez regarder la séance, si jamais vous aviez manqué certaines informations, ou pour partager le contenu avec vos réseaux.

Donc, c'est maintenant avec un grand plaisir que je vous présente Alice Girouard et Charles Bélanger, les deux chargés de projets qui ont travaillé avec notre communauté de pratique francophone à développer une trousse d'outils d'évaluation de la mobilisation des membres du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire en matière de prévention de la violence fondée sur le genre. La parole sera à vous dans quelques secondes, juste simplement le temps que j'affiche la présentation.

Alice :

Bonjour tout le monde, mon nom est Alice Girouard, merci beaucoup pour votre participation, votre présence aujourd'hui, c'est super apprécié. Comme Andréanne l'a dit, j'ai travaillé avec mon collègue Charles depuis plus d'un an. On va vous présenter les résultats aujourd'hui. Je suis étudiante au doctorant en psychologie à l'Université de Montréal. Puis, je vais laisser aussi à Charles le temps de se présenter avant qu'on se lance dans la présentation.

Charles : Bonjour, tout le monde, mon nom est Charles Bélanger, mes pronoms sont « ils » « lui ». Je suis chargé de projet avec Alice. Quant à moi, je suis finissant en relations industrielles à l'Université de Montréal. Je laisse Alice commencer la présentation et on se reparle un peu plus tard.

Alice : Donc, avant de commencer on aimerait aussi prendre un moment pour remercier tous les membres de notre communauté de pratique dont les noms sont affichés justement à l'écran. Je ne prendrai pas le temps de toutes les nommer individuellement, mais je tiens quand même à prendre le temps de reconnaître leur participation, leur soutien, leur expérience qui ont été vraiment inestimables et sans qui ce projet-là n'aurait pas pu avoir lieu dans la forme qu'il prend aujourd'hui. Donc, un gros merci aux membres de la communauté de pratique et je les salue même si je ne peux pas les voir parce que je sais qu'il y en a une grande partie qui nous regarde en ce moment alors merci beaucoup.

Aussi je voulais faire une mention pour la terminologie qu'on va employer aujourd'hui. Andréanne pendant son introduction parlait de la violence fondée sur le genre, nous ici on emploie plutôt le terme VACS – violence à caractère sexuel – tout simplement pour s'accorder avec le langage utilisé au sein des établissements d'enseignement postsecondaire et de la recherche qui est faite dans le domaine actuellement au Québec. C'est un terme qu'on pensait plus facile à reconnaître par les gens avec qui on discutait au Québec. Par VACS, on inclut l'agression sexuelle, l'exhibitionnisme, le voyeurisme, le harcèlement sexuel, le cyber harcèlement, l'attouchement non désiré, la menace de viol, le chantage et toutes autres formes diverses de comportement sexuel non désiré ou non consensuel, tels que les propos à connotation sexuelle ou les regards prononcés. Simplemment gardez ça en tête pendant la présentation.

Aujourd'hui, on va commencer par faire un bref survol de l'historique de notre mandat, à Charles et à moi, et ensuite on va vous présenter les travaux issus de notre communauté de pratique. D'abord le sondage sur la mobilisation du personnel et les VACS, le rapport détaillé des résultats du sondage, on va aussi vous présenter notre guide de stratégies pour la mobilisation du personnel et l'outil d'évaluation des initiatives visant à contrer les VACS.

Charles et moi on est entré en scène l'année dernière en 2020 suite au constat de la communauté de pratique qu'il y avait un faible engouement du personnel en établissement d'enseignement postsecondaire face aux activités de prévention des VACS. C'est aussi difficile pour les membres du personnel des cégeps, des universités, des collèges de comprendre leur rôle en matière de prévention et d'agir pour contribuer au changement. À ça aussi s'ajoutait l'observation qu'il y avait un faible recours aux outils pour évaluer l'efficacité des mesures de prévention des VACS. Il y avait beaucoup d'initiatives qui étaient mises en place, par des gens très qualifiés, très expérimentés, mais il y avait peu de mesures instaurées pour vérifier l'effet de ces initiatives-là.

En partant de ça, on s'est questionné à savoir : comment est-ce qu'on pourrait répondre à ces réflexions-là ? On savait qu'on avait d'un côté l'opinion, les observations des membres de la communauté de pratique qui sont des gens qui travaillent de façon très étroite avec les personnes qui ont vécu des événements de VACS. Mais on se demandait : Qu'est-ce que les membres du personnel comme les secrétaires, les enseignants, eux, en pensent de leur niveau d'engagement puisqu'ils travaillent peut-être de façon moins étroite avec cette clientèle-là ? On se demandait aussi comment répondre aux besoins diversifiés. On sait qu'au Canada ou au Québec, il y a des cégeps et universités de tailles très différentes. Il y en a en milieux ruraux, en milieux urbains. Les clientèles sont très diversifiées, donc on se demandait

comment on pouvait être le plus inclusif possible en réponse aux questionnements et aux besoins de notre communauté de pratique.

Aussi, on s'est demandé où et comment se documenter par rapport à ces questions-là qui sont si précises, c'est-à-dire, l'engagement des membres du personnel face aux violences à caractère sexuel, ainsi que l'évaluation des initiatives propre aux VACS. Ce n'est pas quelque chose qui a été tellement documenté dans le passé, je vais vous avouer, d'où l'importance de ce qu'on vous présente aujourd'hui. Mais ça nous a quand même amené beaucoup de questionnements sur c'était quoi les sources d'information les plus fiables qu'on pourrait aller chercher pour s'appuyer aussi sur la littérature. On s'est aussi demandé comment est-ce que la prévention était vue et reçue dans ces établissements-là, pour s'assurer qu'on va dans la bonne direction en continuant à appuyer ces efforts-là.

Donc, si je commence avec le sondage, notre premier outil. Le sondage visait surtout, comme je vous en ai parlé à la diapositive précédente, à regarder qu'est-ce que les membres du personnel eux en pensent des questionnements que nous on a. Comment est-ce qu'ils perçoivent leur niveau de mobilisation? C'est quoi leur perception des formations, etc. Donc, on a élaboré un sondage pendant l'été dernier, de mai à août 2020 qui, au final, comprenait 15 questions. Donc, un total d'environ sept minutes en moyenne pour le remplir. On en a fait deux versions, une version pour les membres du personnel et les gens qui font partie du syndicat et une version pour les gestionnaires, parce qu'on sait que le niveau d'implication, la connaissance des ressources, etc. peut différer entre les deux groupes. Ce sondage-là a été diffusé pendant quatre semaines en août 2020 au sein des établissements postsecondaires francophones du Canada et anglophones du Québec via courriel. Au total, on a reçu 772 réponses, ce qui a été agréablement surprenant pour nous de voir que ce sondage-là a été si bien reçu et que les gens étaient intéressés à nous partager comment ils voyaient eux la situation des VACS.

Je vous présente brièvement les thèmes abordés dans le sondage. D'abord, on a regardé le niveau d'engagement perçu dans la prévention des VACS, celui des membres du personnel et comment ils percevaient aussi l'engagement de la personne qui les supervise ainsi que comment ils perçoivent le niveau d'engagement de la direction de leur établissement. Brièvement, je vous présente les résultats en aperçu, mais ce que ça démontre autour de ce thème-là, c'est que, quand que les gens s'autoévaluaient en termes de niveau d'engagement (c'était une ligne que les gens pouvaient glisser de 0 à 100 selon le niveau qu'ils sentaient être engagés), les membres du personnel en général ont rapporté 60,8% d'engagement.

On a aussi regardé de façon qualitative comment est-ce que les gens percevaient la formation qui est maintenant obligatoire avec la nouvelle loi, qui n'est plus si nouvelle que ça. Mais tous les établissements [au Québec] ont créé des formations sur mesure et on a voulu demander aux gens ce qu'ils pensaient de cette formation-là. Ce qu'on a vu, c'est que 65% des répondants ont offert des commentaires positifs et c'était très intéressant de voir les pistes constructives d'amélioration qui sont détaillées dans le rapport que Charles a produit. Mais, il y a aussi que les gens étaient généralement satisfaits et ils ont quand même offerts beaucoup de commentaires constructifs, au fait que c'était très utile.

On a aussi sondé les gens pour savoir ce qu'ils connaissaient des mesures disponibles dans leur établissement pour prévenir la survenue des VACS. À ce niveau-là, au niveau des résultats, ce qu'on a retenu, c'est que la grande majorité des mesures sont présentes et connues par toutes les personnes répondantes quel que soit leur catégorie d'emploi. Ça, c'est quand même encourageant. Encore au niveau

des thèmes, on a voulu sonder à savoir quelles étaient les principales barrières à l'implication puisque ce qu'on avait entendu, c'est que les gens n'étaient pas tellement impliqués. Donc, on s'est questionné à savoir ce qui les empêchait ou comment ils percevaient ça. La principale barrière qui a été endossée par 26% des répondants c'était : je ne sais pas comment réagir ou m'impliquer. Ce qui est ce à quoi on s'attendait, mais aussi c'est quand même intéressant, Charles vous en parlera davantage tantôt, c'est que les gens ne percevaient pas tellement de barrières à leur implication, en fait, ce qui est curieux étant donné que ce qu'on observait était un manque d'implication.

On leur a aussi demandé quels étaient les outils potentiels qu'ils verraient pour être mobilisés davantage? À cet égard-là, la vaste majorité a dit qu'avoir des directives face au rôle de chaque département ou de chaque catégorie d'emploi face à la prévention des VACS, ça leur permettrait de mieux s'enligner pour faire un changement. Finalement, le dernier thème abordé en gros, c'était le rôle qui peut être joué par chacun en matière de prévention des VACS. [Pour cette question], on avait fait plusieurs suggestions, puis on invitait les gens à cocher celles qu'ils seraient prêts à endosser. La plus populaire était que les gens seraient prêts à accueillir un témoignage même s'ils ne s'affichent pas comme une personne ressource. Je vais passer la parole à mon collègue Charles qui va pouvoir présenter le rapport qui a été créé suite à la récolte des résultats.

Charles : Merci beaucoup Alice. Le rapport qui est né d'une réalisation qu'on avait beaucoup de données sur une question qui était très peu documentée, très peu discutée à l'intérieur des diverses recherches sur les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur. On a voulu creuser un peu plus ces données-là et donner quand même le plus gros outil de la communauté de pratique en terme de volume, si on veut, un 60 pages qui nous a permis d'amener plusieurs recommandations plus globales qui se déclinent en trois catégories : générales, changement de culture, formation et éducation, bien sûr. Le sondage se veut vraiment une exploration des données. La manière dont on a procédé, on voulait regarder par catégorie d'emploi. Bien sûr, la réalité de chaque catégorie d'emploi étant unique, comment est-ce que ces diverses catégories-là vivent l'implication, considèrent les violences à caractère sexuel dans leur milieu. Mais aussi, comme le disait Alice, par rapport aux établissements, il y a vraiment une différence entre cégep et université, quelque chose qu'on touchera moyennement d'ici la fin de la présentation parce qu'il y avait très peu de différences entre les deux. Et, finalement, [on voulait différencier] par identité de genre quand c'était pertinent de regarder le tout. Vous devinez qu'avec 60 pages, on ne pourra pas discuter de tout dans cette courte représentation. Il y a certains thèmes qu'Alice a abordés si je vous invite à lire par vous-mêmes dans le rapport. Puis pour finir, une approche de discussion c'est vraiment comme ça que le rapport s'est construit. Il ne s'est pas construit avec une volonté de mémoire ou de recherche, mais bien une discussion, un premier pas vers peut-être davantage de recherches sur la question en croisant avec la littérature de ce qui est déjà fait en général sur les violences à caractère sexuel dans les établissements postsecondaires.

On va commencer en revenant sur la surévaluation des connaissances. Donc, ce qu'on s'est rendu compte, je pense que toute l'équipe est d'accord, c'est que la statistique la plus choquante qu'on a eue jusqu'à date. Quand Alice tantôt parlait des rôles que les personnes répondantes seraient prêtes à prendre, un des rôles qu'on demandait c'était : Est-ce que la personne est prête à agir à titre d'exemple, c'est-à-dire, de ne pas perpétuer de violences à caractère sexuel? [À cette question], 76% des personnes répondantes ont affirmé agir par l'exemple. Ce que ça veut dire, ça, c'est que 24% des personnes ne se disent pas prêtes à ne pas perpétuer de

violences à caractère sexuel. Ce qu'on trouve inquiétant. Il est clair qu'il y a certaines réflexions à y avoir sur : pourquoi certaines personnes ont répondu par la négative. Ça reste que 24% c'est un gros pourcentage à expliquer par des possibles mauvaises compréhensions des termes d'une question ou autres, donc, je pense que c'est un bon pourcentage, des bonnes statistiques à donner pour lancer la discussion.

Si on continue, 70% des personnes répondantes ont spécifié ne pas avoir besoin de davantage de connaissances. En moyenne, à travers les catégories d'emploi, on leur demandait : « Est-ce que vous trouvez que vos connaissances sont satisfaisantes? Si elles ne le sont pas qu'est-ce que vous voudriez avoir davantage comme connaissances? » La plupart des personnes ont dit : « Non, c'est correct, je pense que je connais ce qu'il faut sur les violences à caractère sexuel, je n'ai pas besoin d'en apprendre davantage », ce qui est intéressant considérant qu'autant de personnes sont tout à fait au courant et comprennent les violences à caractère sexuel, pourquoi on voit encore autant de cas, malheureusement, dans nos établissements? C'est le premier moment où est-ce qu'on détecte un petit bémol entre la réalité et la perception du personnel employé, et on va continuer à le voir à travers les autres éléments.

Ici, pour vous aider à le voir d'une manière un peu plus divisée en catégorie d'emploi, c'est le genre de graphique que vous pourrez trouver à travers tout le rapport. On va quand même rester, parce que c'est plus simple, directement vers les grosses conclusions générales qui peuvent toucher toutes les catégories d'emploi pour s'assurer de rester dans le temps pendant la présentation. Donc, deux réflexions qui naissent de ça : l'effet Dunning Kruger qui est tout simplement qu'une personne ayant moins de connaissances sur un sujet a tendance à surévaluer ses propres connaissances. C'est une des possibles explications sur le 70% qu'on vient de mentionner et, qu'à l'inverse, peut-être certaines personnes ou certaines catégories d'emploi qui ont davantage de formation ou de contact avec le genre de situations, notamment les professionnels, auraient davantage tendance à considérer que « Oui, finalement, il y aurait peut-être davantage que je pourrais connaître ».

Finalement, la suffisance de la formation dans les questions, surtout [les questions] ouvertes, c'était une des façons, une des choses que les personnes mettaient de l'avant pour dire : « Non, je n'ai pas besoin de recevoir plus de connaissances, j'ai eu la formation obligatoire, je connais maintenant ce qu'il faut sur les violences à caractère sexuel ». On considère que la formation a amené davantage d'information, mais on pense que c'est assez et qu'il n'y a pas davantage à faire. Ce qu'on comprend, c'est que ce n'est pas le cas, considérant que la formation est vraiment une formation de mise à niveau, sur la situation de base. Mais, ça mettait les personnes en confiance quant à leurs propres connaissances.

Maintenant qu'on a en tête la perception des connaissances, les barrières à l'implication. Les barrières à l'implication dont Alice parlait, on a une citation pour commencer ici : « Ce n'est pas mon rôle de professeur ». C'est quelque chose qui arrive souvent, on en discute en quelques instants quand on parle de comprendre la réalité des catégories d'emploi. « On a d'autres priorités et aucun cas dans le département ». Encore une fois, une réalité qui est peu probable, malheureusement, mais qui témoigne de la réalité ici derrière, dans le sens que « Ce n'est pas à nous, on a d'autres choses à faire, on est occupés », donc des barrières d'implication quand on y pense.

Donc, ici ce qui a été souvent fait dans le rapport, ç'a été de mettre ensemble les extrêmes des choix que les personnes avaient. Donc, soit « En désaccord »

avec « Fortement en désaccord » ou « En accord » avec « Fortement en accord ». Ce dont témoignent les statistiques directement c'est que, comme le disait Alice, « En désaccord » ou « Fortement en désaccord » étaient les plus populaires pour la grande majorité des barrières à l'implication. Fort fréquemment, si on mettait « En accord » et « Fortement en accord » ensemble, on n'avait même pas 15% de personnes qui considéraient que les barrières qu'on leur demandait étaient suffisantes pour avoir une barrière à l'implication. Si on donne des exemples : « Ne pas être confortable avec le sujet, on m'en demande déjà assez ». Comme tantôt Alice le mentionnait, il y avait la question de ne pas savoir comment s'impliquer, ce genre de barrière-là. Donc, la majorité du temps, les gens disaient : « Non, les exemples de barrière que tu nous donnes ce n'est pas une barrière à mon implication ».

Les réflexions qu'on a réalisées, par exemple, c'est qu'il semble y avoir une différence entre comment on considère les barrières qu'on a nommées « externe » et « interne ». On continue et on va les expliquer un peu plus clairement. Donc, [pour les] barrières externes, on a jumelé des catégories de réponses c'est pour ça que les statistiques ne sont pas exactement les mêmes que celles d'Alice. Les barrières externes sont celles sur lesquelles les personnes n'ont pas de contrôle. Donc, ne pas être témoin, ne pas savoir comment s'impliquer, 42% des personnes disaient : « Ça, c'est une de mes barrières ». C'est le fait, c'est quelque chose qui est externe à moi, c'est quelque chose sur laquelle je n'ai pas de contrôle [...]. Donc c'est des barrières qui sont externes [...] face à ce que la personne vit, elle ne peut pas avoir d'action concrète elle-même sur sa barrière.

À l'inverse, si on regarde celles internes, les statistiques là, les pourcentages parlent « En désaccord », « Fortement en désaccord ». « J'ai le sentiment que c'est pas mon rôle », « Je ne suis pas confortable avec le sujet », donc des choses internes à la personne, 69% des personnes disaient : « Non, ça ce n'est pas une barrière ». C'est [...] une espèce de dichotomie qu'on voit à travers la plupart des barrières. C'est des barrières sur lesquelles une personne pourrait poser action pour améliorer la situation, ils disent que c'est pas une barrière. Quand on dit : « ah ben les barrières sur lesquelles t'as pas vraiment de pouvoir », là, ils ont plus tendance, les personnes répondantes, à considérer que c'est une barrière à leur implication. Donc, une différence dans les choix qui est quand même intéressante et qui démontre peut-être que [le fait de] travailler sur soi-même c'est plus difficile et, donc, on le reconnaît moins facilement.

Dernière chose, pour boucler la boucle de la réflexion qu'on a en ce moment : le manque de volonté à l'implication qu'on a discuté, c'est la base des recherches qu'on a fait. Tout d'abord il y a quand même une certaine volonté d'implication pour les rôles de soutien : « Accueillir le témoignage », « Discuter avec des collègues ». Des rôles de soutien, la majeure partie du temps, où tu as des personnes qui se sentent aptes à prendre, à avoir action à s'impliquer. Par contre, là on peut passer directement à la petite citation : « Je participe au respect des règles, mais pas à leur implantation ». C'est une mentalité quand même qui vient avec le gros bon sens de : « Moi je fais bien ça, moi je sais c'est quoi, je n'ai pas besoin, je n'ai pas envie », ça remonte avec le « On n'a pas de temps » de plutôt. Les rôles plus actifs, comme on peut le voir, autre que « Intervenir lorsque je suis témoin de violences à caractère sexuel », la plupart du temps, « M'afficher comme ressource », « Diffuser de l'information », « Participer à la sensibilisation », on descend de plus en plus dans la volonté de s'impliquer dans des rôles plus actifs, ce qui est étrange si on considère l'importance qu'a cet enjeu-là en enseignement supérieur et qu'on a besoin justement de faire plus que d'être passif, que d'être en soutien, mais bien d'attaquer le problème. C'est là vraiment que le bât blesse, on peut dire, il y a un manque

d'implication, c'est quand on veut vraiment bâtir quelque chose des campagnes et autres, il y a un manque d'implication à ce niveau-là.

Cela amène donc une situation problématique. Si on va avec une suite logique, tout d'abord, comme le dit Alice, les personnes se considèrent quand même assez impliquées, au-dessus de 60%. Mais, elles considèrent ne pas avoir besoin davantage de connaissances pour continuer leur implication, leur travail dans leur établissement. [Par contre], elles disent aussi qu'elles ne connaissent pas de barrières à l'implication ou très peu, surtout celles sur lesquelles elles n'ont pas de contrôle. En même temps, elles disent qu'elles n'ont pas besoin de connaissances, qu'elles sont quand même impliquées, qu'il n'y a pas de barrières à l'implication, mais au final, on a une réticence à prendre des rôles actifs. Donc, on aurait tendance à croire que des personnes qui se considèrent impliquées, qui disent ne pas avoir de barrières à l'implication, devraient être aptes à s'impliquer davantage, sauf qu'au final, quand on arrive à la finalité de cette suite logique là, on voit qu'il y a un problème.

Le problème, c'est une perception de la situation moins importante, moins pressante que ce qu'elle n'est vraiment. On le sait que l'employé est capable de se mobiliser, est capable d'avoir des rôles actifs quand il considère que c'est un enjeu important, quand il considère qu'il faut faire pression, faire action, mais à travers les réponses dans le sondage, que ce soit les citations directes qu'on peut reprendre, qu'on peut se rappeler à travers les quelques diapos que je viens de lire, il semble y avoir une scission entre ce qu'est réellement la réalité des violences à caractère sexuel dans les établissements postsecondaires avec les statistiques qu'on connaît qui sont assez graves et la perception des personnes que : « Il n'y en a pas vraiment, je suis pas vraiment au courant, moi je fais mes petites affaires et c'est correct ».

Le but serait donc de trouver des manières de briser cette fausse perception-là pour faire réaliser l'importance de la situation, et donc, amener les personnes à s'impliquer parce qu'on a vu que c'est la dernière chose qui manque puisqu'il n'y a pas réellement de barrières à l'implication et qu'on possède les connaissances. Si on réussit à briser cette fausse perception-là on va être capable, possiblement, d'aller chercher plus d'implication. De là arrivent nos recommandations, recommandations qui sont dans le rapport davantage global. Juste après moi, Alice va reprendre la parole et parler du guide où on va beaucoup plus précisément, notamment par rapport aux catégories d'emploi, ce que le rapport ne fait pas, le rapport est plus global. Donc, on l'a divisé en quatre pour la présentation.

L'engagement : quand on parle d'engagement, on parle d'engagement de la direction comme Alice en parlait, notamment face aux formations : insister sur le fait de suivre les formations, de connaître les politiques et les ressources d'aide, les promouvoir et faire comprendre que ça fait partie de la solution. Communiquer les actions concrètes faites par l'administration, reconnaître c'est important, mais il faut faire davantage pour que ça se rende et ça doit se rendre à travers une transparence de l'information. Encore une fois, les gestes autant de la haute-direction, mais aussi des gestionnaires, des équipes dans les diverses unités. Quand y a des choses qui sont mises en place, des nouvelles politiques, des nouveaux processus, il faut que ce soit connu, il faut qu'on en parle.

Les données, bon les données on en parle beaucoup. Rendre facilement disponibles à la communauté les statistiques importantes de l'établissement concernant les violences à caractère sexuel, c'est une manière d'amener les personnes à reconnaître qu'il y a un vrai problème, non pas : « Ah oui, j'ai vu des statistiques sur une étude à travers le Québec », [mais plutôt] « Qu'est-ce qui se passe dans mon établissement? », c'est des questions qui revenaient à travers les questions ouvertes

du sondage par les personnes répondantes. De un, « Qu'est-ce que fait mon établissement? Je veux le savoir », mais [aussi], « Quelles sont les données par rapport à la situation? ». Plus il y avait une plus grande transparence par rapport à la situation, plus il y avait une plus grande transparence envers les données, envers les violences à caractère sexuel en général qui sont malheureusement encore trop discuté, du moins par rapport aux initiatives pouvant être mises en place, à porte fermée. Il y aurait une plus grande reconnaissance que : « OK, oui, il y a vraiment un problème dans l'établissement, il y a quelque chose que je peux faire. C'est littéralement une situation de santé publique, ce n'est pas juste un problème que certaines études poussent, non, non, dans mon établissement il y a vraiment une situation et il faut que je fasse partie de la solution ».

Changer la culture du viol encore présente, donc ça va aller avec l'autre point en dessous aussi. C'est vraiment prendre conscience et agir contre les normes sociales genrées, les structures sociales [...] qui permettent que les situations de violence à caractère sexuel sont sous-rapportées, sont banalisées, sont normalisées. On parlait tantôt du 76% des personnes qui se disent prêtes à ne pas perpétuer des violences à caractère sexuel... Qu'est-ce qu'une personne considère une violence à caractère sexuel? Comprendre que y a des nuances, que ce n'est pas seulement une agression physique et qu'il faut changer la culture un peu plus subtile, si on veut, à travers, que ce soit les rencontres d'équipes avec des commentaires qui peuvent passer et qui ne devraient pas passer. Pour ça, il faut outiller les cadres et les gestionnaires. Il faut outiller les personnes qui ont une autorité pour faire cesser ce genre de culture là au sein de leur département, au sein de leur unité. C'est quelque chose qui a été demandé et que vous serez en mesure de regarder dans le rapport, de la part des cadres et gestionnaires : il me faut des outils pour être capable de m'atteler à cette tâche-là. Donc il faut y aller non seulement sur les violences à caractère sexuel, mais aussi sur la culture sous-jacente.

Finalement, éduquer le personnel sur les enjeux : ce n'est pas parce qu'il y a une formation obligatoire que c'est assez. On doit vraiment continuer. C'est ce que vers quoi les établissements semblent s'en aller en ce moment : un continuum de formation. Il faut continuer à pousser plus loin, aller justement comprendre cette culture du viol, les effets pernicieux du patriarcat sur les relations de travail et comment une personne peut davantage comprendre que : « Non, en fait t'as pas toutes les connaissances ». On revient aux 70% des personnes qui disaient ne pas avoir besoin davantage de connaissances. De leur faire comprendre qu'il y a d'autres nuances qu'ils devraient prendre en compte. Finalement, bien sûr, ce serait que les formations qu'on crée pour répondre aux différentes catégories d'emplois qui en ce moment se sentent de plus en plus comme : « On me donne une formation tellement générale que je ne comprends pas ce que je dois en faire. Ça ne reflète pas réellement la réalité que je vis au quotidien ». Donc, c'est plus difficile pour la personne de s'identifier à un programme ou de s'identifier à des actions qu'elle pourrait faire pour entrer dans l'implication contre les violences à caractère sexuel. Une chose que je noterais c'est que le rapport a beaucoup de recommandations, comme Alice le disait, sur comment améliorer les formations, notamment en les dynamisant davantage que ce ne soit pas une vidéo qui joue où tu as à cliquer sur un « oui » ou un « non » qui donne l'impression, en fait, que c'est plus une tâche bureaucratique qu'autre chose. Ça donne une mauvaise mentalité, un mauvais lien, entre la personne et les violences à caractère sexuel par la formation comme telle. Donc ça fait le tour du rapport, je passerais à Alice qui va maintenant parler du guide qui se veut encore une fois un outil complémentaire, mais qui peut aussi être utilisé seul et qui va beaucoup plus précisément dans ses outils.

Alice : Merci beaucoup Charles. Je reprendrais certains mots que Charles a dit sur le fait qu'il n'y avait pas beaucoup de barrières perçues, qu'il y avait un niveau d'engagement relativement près du 60%, mais qu'on ne voit pas l'action. On s'est demandé, nous, qu'est-ce qui pourrait expliquer ce décalage-là et qu'est-ce qu'on peut faire concrètement pour remettre un outil clé en main, pour faciliter un changement de paradigmes. Pour ce faire, on a créé le *Guide de stratégies pour la mobilisation du personnel* qui est un outil vraiment novateur en matière de prévention des VACS. Il s'inspire de la littérature sur la psychologie organisationnelle, les ressources humaines, les relations industrielles et aussi la prévention des violences sexuelles. Son but, c'est vraiment de documenter pour faire en sorte que les membres du personnel soient au moins engagés et de faciliter un changement en proposant plusieurs alternatives et stratégies pour augmenter la mobilisation et cultiver l'importance du phénomène des violences à caractère sexuel. C'est un outil qui est très terre à terre, facile à suivre, mais surtout qui est appuyé par la littérature.

Pourquoi ce guide? Là je sais qu'en parlant aujourd'hui je prêche à un peuple de convertis qui sait pourquoi les VACS c'est important. Mais on a quand même inclus une section dans le guide pour sensibiliser la population qui va le lire à son importance. Donc, pourquoi ce guide? Bien d'abord, [en raison de] la prévalence importante, inquiétante et non négligeable des violences à caractère sexuel. Entre autres, les travaux de Manon Bergeron à l'UQAM qui démontre que 36.9% des membres de la communauté universitaire et 39.5% des membres du collégial vont avoir vécu un événement de VACS pendant leur parcours. Et ce, tant les employés que les étudiants. Aussi, il y a le constat qu'il est vraiment nécessaire de développer des stratégies pour assurer la pleine mobilisation du personnel dans la prévention des violences fondées sur le genre, mais aussi des violences à caractère sexuel. D'un point de vue organisationnel, s'attarder à la prévention des VACS en milieu de travail, ça permet de protéger l'intégrité de la santé mentale du personnel employé et ça permet de renforcer le sentiment de valorisation au travail où le stress est diminué. C'est favorable au développement positif et enrichissant des ressources humaines, mais ça va aussi amener des effets positives indirectes en évitant les dépenses reliées aux coûts d'absentéisme et recrutement.

Puis, l'intégration des valeurs de bien-être et de sécurité dans l'exécution des tâches, c'est souvent synonyme de gain de temps, de qualité favorisée et de mobilisation accrue des membres du personnel. Finalement, pour la communauté étudiante, un milieu d'enseignement postsecondaire transparent dans ses démarches, engagé face aux bien-être des membres c'est sécurisant. Ça peut aussi permettre aux gens, tant aux employés qu'aux personnes étudiantes qui ont vécu des expériences de VACS, de sentir qu'elles sont soutenues dans leur parcours vers la guérison.

Donc, comme je vous disais tantôt, on se questionnait sur : « Qu'est-ce qui peut faire en sorte qu'il y ait un décalage entre les perceptions et les actions ? ». On s'est tourné un peu vers les notions de psychologie organisationnelle pour regarder la notion de résistance au changement. Donc, comme on en parlait un peu tantôt, au Québec c'est la Loi 22.1 entrée en vigueur en 2017 qui a amené la présence de formations obligatoires. C'est changements-là, naturellement, entraînent diverses réactions allant d'un sentiment de victoire, à l'inquiétude. On voit des extraits de *verbatim* extraient du rapport du courage d'agir qui ont été présentés en début de présentation, où est-ce que certaines personnes mentionnaient que : « On espère que ça ne va devenir un autre cas où la direction va dire qu'elle a fait son devoir et que ça s'arrête là ». *Check in the box*, on fait la formation et on ne va pas plus loin. D'autres personnes aussi qui ont dit que : « La formation obligatoire n'inspire pas la confiance et ne donne pas envie aux gens de modifier leurs comportements ». On peut comprendre, par son caractère impersonnel.

Plus précisément, qu'est-ce que la résistance au changement? Donc, pour s'assurer qu'il y a une transition vers le changement comme la Loi 22.1 ou toutes autres initiatives qui seraient mises en place dans un établissement postsecondaire soient optimisés, on va regarder c'est quoi les facteurs qui pourraient susciter une réaction plus défavorable. Plutôt que de tout de suite sauter à une conclusion qu'une personne n'est pas investie ou est négative, on voudrait plutôt prendre la résistance au changement comme un levier, une façon de changer les choses, de la façon dont les choses sont faites pour optimiser leur réponse. Donc, on peut voir la résistance au changement de façon négative, mais on peut aussi le voir comme une façon de capitaliser là-dessus et d'utiliser cette réaction-là pour recevoir une rétroaction sur nos actions.

Qu'est-ce qui peut expliquer la résistance au changement? On s'entend que pour chaque personne c'est différent, il y a les facteurs individuels. Comme chez une personne qui serait plus anxieuse, qui aurait une plus grande peur de l'inconnu, les changements peuvent être menaçants. Il y a les facteurs liés à la nature même du changement. Pour différentes personnes, ce pourrait être une perception que la cause ne vaut pas l'attention qui devrait y être consacrée. Donc, ils n'ont pas envie de s'investir à cet égard-là. Il y a aussi la stratégie de changement employée. Est-ce que c'est une stratégie qui est coercitive? Est-ce qu'il y a assez de données qui appuient la nécessité du changement? Est-ce que ces données-là sont assez robustes? Si on prend ce que Charles nous disait tantôt, face au manque de données transparentes dans les établissements, on peut se demander c'est quoi le but de faire autant de changements si tout le monde me dit que dans l'établissement tout est correct. De où ça part? Aussi, les facteurs liés à l'instigateur de changement, donc quand le contact entre la personne qui instaure le changement et les personnes employées est peu fréquent ou moins agréable, ça peut mener à de la réticence. On pense à une loi qui vient d'un très haut palier de gouvernement, qui est instaurée. Quand on descend à l'auxiliaire de recherche à l'université, le lien ne s'est jamais fait. Cette personne-là ne se sentira pas interpellée et mobilisée à cet égard-là.

Il y a aussi les facteurs organisationnels, quand on est dans une structure trop bureaucratique ou une culture organisationnelle trop forte, qui est difficile à changer. Ça aussi ça peut amener à de la résistance. Comment justement optimiser cette résistance au changement? Ce sont toutes des choses qui sont décrites dans le guide plus en détails que ce que je vous mentionne aujourd'hui. Informer et communiquer, d'abord ce que la littérature nous démontre c'est que c'est important d'informer les personnes qui sont touchées par le changement de ce qu'on va faire pour qu'elles comprennent les motifs sous-jacents et qu'elles se sentent impliquées. On voudrait aussi solliciter leur participation, créer des comités, vraiment les inclure à tous égards, prendre leurs suggestions.

Finalement aussi, au niveau de faciliter et soutenir, pour les gens qui vivent des difficultés face à ces changements-là, on veut leur fournir une aide matérielle et psychologique adaptée. On ne veut pas juste les laisser dans un coin parce qu'elles réagissent mal et c'est de leur faute. On veut vraiment instaurer un climat de collaboration. Puis là, [...] une autre chose qui est incluse dans le guide, c'est des questions que les gens peuvent, des pistes de réflexion que les gens ou les gestionnaires peuvent se poser par rapport à cette question-là, de résistance aux changements. Du style, « Est-ce que vous consultez les membres du personnel pour connaître leur perception de la situation? », « Est-ce que vous traitez le personnel avec équité et respect? », « Est-ce que vous instaurez un climat de confiance? ». Donc au sein du guide, il y a des petites pistes de réflexion comme ça pour essayer de susciter l'amélioration d'un climat plus vertical hiérarchique, vers quelque chose

de plus horizontal où est-ce qu'on reconnaît la contribution et l'unicité de chaque personne plus que de la traiter comme un numéro qui réagit mal à une consigne.

Ensuite, ce qui est présent aussi dans le guide c'est des recommandations générales personnalisées selon chaque catégorie d'emploi. Ce qu'on propose c'est que tout le monde lise les catégories générales, mais qu'ensuite ils sautent directement à la catégorie d'emploi qui lui correspond pour un peu sauver du temps. Je vais vous donner un exemple pour chacun. Par exemple, au niveau du corps professoral, ça pourrait être de cesser la collaboration avec les partenaires de recherche qui posent des actions de VACS, pour le corps enseignant, ça pourrait d'être ouvert à offrir les accommodements aux personnes étudiantes ayant une expérience de VACS sans chercher à obtenir des preuves nécessairement. Au niveau des professionnels, lorsque le contexte s'y prête, d'intégrer la définition des violences à caractère sexuel dans les protocoles d'anamnèse comme en psychologie ou en médecine. Je vais sauter rapidement parce que le temps file, vous pourrez retrouver tout ça dans le guide. Finalement, pour les cadres et gestionnaires, de sonder de façon récurrente les membres du personnel au sujet de leurs préoccupations en lien avec les VACS pour voir l'évolution des attitudes, des vécus et de la conduite.

Donc, je saute rapidement à notre dernier outil qui a été créé, qui est aussi le plus bref [...]. L'outil d'évaluation : ce qu'on cherchait avec ça c'est de fournir une base solide appuyée par la littérature, mais une entrée en la matière pour permettre aux gens qui mettent sur pieds des initiatives pour réduire la prévalence des VACS, de venir évaluer ce qu'ils font. C'est important d'évaluer, parce que, des fois, malgré nous il y a des conséquences involontaires à nos formations, il y a des améliorations qu'on pourrait faire qu'on n'est pas nécessairement au courant. On veut savoir quels sont les changements qu'ils produisent chez les personnes qui y ont assisté. Donc, c'est vraiment essentiel. Notre outil d'évaluation il possède dix pages, il est super *user friendly*, il permet de faire un retour sur la théorie de base, avoir une idée concrète avec un peu de lecture à quoi il faut penser avant de se lancer dans l'évaluation.

Il y a aussi une autre communauté de pratique qui a créé un guide super détaillé sur l'évaluation. Donc, ce qu'on a fait ici nous, c'est quelque chose de plus complémentaire. Une entrée en matière vraiment vulgarisée pour vous donner le goût de faire l'évaluation plutôt que celle obtenue dans une théorie aride. Dans cet outil-là, on présente notre processus réflexif qui a mené à l'élaboration de notre sondage dont on vous a parlé plutôt aujourd'hui. D'ailleurs, ce sondage-là est annexe. Donc si vous voulez partir de ça, le modifier un peu, c'est vraiment tout à votre disposition. Le but de notre outil d'évaluation, c'est aussi de vous démontrer qu'il utilise plusieurs ressources et questionnaires déjà créés. Par exemple, pour regarder les changements de culture et plein d'autres concepts importants. Donc, vous pouvez vous en inspirer ou les ajuster. Ce qu'il faut retenir, au final, de cet outil-là, c'est de ne pas avoir peur de se lancer dans l'évaluation des mesures en place dans votre établissement pour prévenir les VACS, parce que c'est vraiment en accumulant l'expérience que vous pourrez affiner votre jugement critique face aux initiatives en place et vous améliorer de façon continue.

À long terme, l'engagement à offrir des meilleures initiatives en termes de prévention des VACS ça peut vraiment faire une différence et cet outil-là, c'est un début qui vous permet de mettre un pied dans le domaine et on encourage aussi les lecteurs à contacter les équipes de recherche plus spécialisées dans le domaine au sein de leur établissement pour faire des collaborations. Ça peut être vraiment intéressant pour des jeunes chercheurs qui rentrent à l'université. Il y a aussi des partenariats avec les

cégeps. Ça peut toujours être possible de faire une collaboration et d'aller chercher quelque chose de plus robuste au point de vue scientifique.

Finalement, pour terminer, il comprend plusieurs sections comme : pourquoi, quand, comment et quoi évaluer. Ça donne plein d'exemples de types d'outils qui existent : comment créer ajuster son propre outil d'évaluation, quelles questions se poser en s'inspirant de notre propre expérience avec le sondage. Ça vous permet aussi de voir c'est quoi nos erreurs et comment vous pouvez en bénéficier.

En conclusion, un gros merci pour votre participation aujourd'hui. J'espère que ce dont Charles et moi nous vous avons parlé, ça va peut-être avoir permis de mettre des mots sur les expériences que vous vivez dans vos établissements. Ça va peut-être créer un sentiment de communauté qui s'étend plus loin qu'à notre communauté de pratique. Ces outils-là seront disponibles au mois d'août comme Andréanne l'a dit, ils vont être disponibles à travers le site du Courage d'agir. Puis, on va maintenant laisser la place pour les questions.

Andréanne : Excellent ! Merci beaucoup, Alice et Charles. On est maintenant à la période des questions. N'hésitez pas, je vois qu'il y a déjà quelques questions dans la boîte, n'hésitez pas d'écrire les vôtres. Si jamais on n'a pas le temps de passer à travers toutes les questions, si vous avez coché comme quoi on peut voir l'auteur de la question, on vous fera un retour par courriel.

La première question que j'ai, [de la part de] quelqu'un qui nous mentionne être intervenant ou intervenante et qui se questionne sur quand ce sera possible d'avoir accès à ces outils-là, c'est quoi la stratégie ou comment est-ce que vous suggérez que ce soit amené plus haut à la direction de son cégep ou de son université?

Alice : C'est une excellente question, Charles je ne sais pas si tu voudrais répondre quelque chose par rapport à ça en premier?

Charles : Oui je peux commencer et tu complèteras si jamais... Je pense que la force des outils de la communauté de pratique francophone, c'est le fait qu'ils sont très diversifiés. Donc, avoir des réflexions quant à la direction, les supérieurs auxquels on veut amener ça : « Est-ce qu'ils sont prêts à lire un rapport de 60 pages? Non! OK. Est-ce qu'ils ne sont pas encore rendus là? OK on a d'autres outils, on a le guide, on a l'outil d'évaluation, on a des choses plus courtes et plus faciles à digérer, si l'on veut » [...]. À l'inverse, si on voit qu'ils seront prêts à avoir une petite brique sur leur bureau puis vraiment aller réfléchir davantage, là on peut prendre directement le rapport. Mais, ne pas oublier les autres qui travaillent vraiment de manière complémentaire. Moi, je pense que la meilleure façon serait de cibler quel outil serait le plus facile à amener pour ouvrir la porte à la discussion.

Alice : Oui, je suis bien d'accord avec Charles. Aussi, je pense qu'il y a de plus en plus d'initiatives, de communautés au sein des établissements. Peut-être que ça aussi ce serait une belle porte d'entrée. Justement, il y avait le congrès de l'ACFAS en lien avec les violences à caractère sexuel cette semaine. Fait que peut-être que tout ça, ça crée des portes de discussions plus faciles pour amener des changements dans les paliers supérieurs.

Andréanne : Merci à vous deux. On a quelqu'un dans la boîte de questions/réponses qui nous demande : « Les outils vont être disponibles en août, mais est-ce que le rapport est disponible ou sera disponible avant? » Je vais peut-être y aller d'emblée. En fait, tout sera disponible au même moment. On est présentement en train de peaufiner et de s'assurer du rendu visuel de l'ensemble des outils et des rapports pour que ce soit un tout qui soit cohérent et que ce soit facile d'utilisation pour tout le monde. Donc, on

sait qu'il y a beaucoup de gens qui ont hâte, il y a beaucoup de gens qui nous demandent quand est-ce que ce sera disponible. Mais tout sera rendu disponible au même moment.

On a une autre question qui vient d'apparaître dans le *chat* : « Ma préoccupation est l'application de la politique et les moyens d'aller au bout de l'application des plaintes ». Je ne sais pas si vous voulez réagir, c'est peut-être plus un commentaire, je ne sais pas si vous voulez réagir, sinon j'ai une autre question.

Alice : Merci à la personne pour cette question-là, je dirais que je ne pourrais pas répondre personnellement parce que c'est tellement différent d'un établissement à l'autre. Il y a aussi une communauté de pratique qui s'est vraiment consacrée au processus de plainte, peut-être que je vous redirigerais aux travaux de cette communauté de pratique là. Sinon, si vous voulez qu'on discute plus en profondeur et que je puisse mieux comprendre les enjeux liés à votre établissement et les détails dans les nuances dans votre question, ça me fera plaisir si vous voulez m'écrire un courriel. Mon adresse courriel est à la fin de la présentation.

Andréanne : Merci beaucoup. On a une autre question : « Quant aux statistiques sur les barrières, je me demande si on voit une différence de résistance au changement en fonction du genre? Après deux vagues #MeToo, les dénonciations de l'été dernier, il y a un enjeu identitaire, peut-être, pour certains hommes qui sont en réaction/résistance, j'imagine que la résistance vient plus souvent des hommes, mais c'est peut-être présomptueux. Je me demande s'il faudrait personnaliser l'approche lors de la sensibilisation? »

Charles : Je peux peut-être commencer parce qu'on parle de statistiques. Sans pour autant être présomptueux, je dirais que ce n'est pas ce qu'on a vu à travers toutes les statistiques du rapport. Où est-ce que par contre l'identité de genre a été intéressante, c'était dans la plupart des commentaires qui disaient : « Moim j'ai assez de connaissances, mais je considère que d'autres personnes en ont moins ». Les autres personnes étaient souvent nommées comme les hommes dans mon département et autres. Donc, là il y avait un plus fort taux de réponse, de ce genre de réponses là par des personnes se considérant comme femmes. Mais, sinon en général, pas tant. L'autre endroit où est-ce qu'on peut revenir à la fin de la question, quand on parle de personnaliser ça, oui. Quand on parlait d'améliorer les formations, il y avait quelques réflexions par rapport au fait d'avoir des formations seulement pour les personnes se considérant comme femmes, où est-ce que ce serait davantage un *safe space* pour discuter peut-être même de situations qui se passent à même l'établissement ou du moins qui seraient plus positives en termes d'échanges, pour ce qui est des formations. Je pense que même sans pour autant que les données par rapport à la résistance au changement ne sont pas nécessairement, du moins, dans celles qu'on a récoltées en ce moment, ne sont pas là, ça ne change rien que par rapport à la formation et à l'approche, au même niveau qu'on parlait de s'assurer de prendre en considération les catégories d'emploi. Prendre les besoins qui peuvent être parfois différents dépendant l'identité de genres, c'est tout à fait quelque chose qui est à réfléchir et à prendre en considération.

Alice : Aussi, si je peux rajouter quelque chose par rapport à ça, ce qui est intéressant de noter c'est que parmi les répondants au sondage, il y a seulement 33% qui étaient des hommes. Donc, peut-être qu'on peut voir un peu une notion de résistance à cet égard-là ou un sentiment d'être moins concerné. Parce que c'est 65% des répondants qui étaient des femmes. Donc, peut-être qu'on peut voir un plus fort engouement ou un lien avec votre question à cet égard-là.

Andréanne : Merci à tous les deux, peut-être une ou deux dernières questions on verra le temps qui nous restera après celle-ci. « Selon vous, est-ce que le gouvernement provincial qui est responsable de l'application de la Loi P22.1 aurait un rôle à jouer pour augmenter la mobilisation du personnel dans la lutte et la prévention des violences à caractère sexuel ? ».

Alice : Excellente question, le gouvernement provincial qui est assez débordé ces temps-ci on peut s'entendre. Je trouve ça intéressant comme question, puis ce n'est vraiment pas ma force la politique et les lois et tout ça. Ce que je peux vous dire c'est que je pense que ce qui est ressorti des travaux qu'on a faits dans la dernière année c'est que plus il y a de paliers entre le palier d'intervention et la personne qui demande le changement ou qui l'instaure, plus ça peut être difficile de voir des changements. Souvent, des initiatives à l'interne, c'est peut-être un peu plus payant. C'est sûr qu'on n'aura jamais trop de financement, trop de support, via l'embauche de nouvelles personnes par exemple. Moi, ce que je vous répondrais c'est que ce serait peut-être mieux de garder ça à l'interne, au niveau des mouvements et des changements. Mais on ne peut jamais dire non à plus d'aide au niveau du soutien, d'employés de financement de temps libéré, etc.

Charles : Je n'ai rien à rajouter à Alice. Je pense que la clé ce serait, si on veut parler du gouvernement, le financement qui est très lacunaire, on ne va pas se mentir, qui permettrait de mettre en place des initiatives pertinentes pour chaque établissement, sans pour autant mettre un fardeau sur les établissements comme disait Alice.

Andréanne : Ça fait le tour pour la présentation d'aujourd'hui et pour la période de questions. Un grand merci Alice, Charles, toute la communauté de pratique francophone également. J'en profite aussi pour remercier toutes les personnes qui ont répondu au sondage. Toute la présentation d'aujourd'hui n'aurait pas été possible sans les gens qui ont pris de leur temps pour répondre au sondage qui a été envoyé. On a vraiment hâte de pouvoir rendre accessibles les outils dans leur intégralité dans le cadre du projet. Au nom de toute l'équipe, je remercie aussi les personnes présentes aujourd'hui d'avoir été là, d'avoir été avec nous. Encore merci, Alice et Charles, pour la présentation que vous nous avez faite. Donc, comme vous pouvez le voir, Annalee de *Drawing for Change* a créé une superbe illustration graphique qui illustre la présentation d'aujourd'hui. La version finale de ce compte rendu visuel là va être disponible sur notre site web au cours des prochains jours, tout comme le lien vers l'enregistrement et la transcription de la séance d'aujourd'hui.

Si jamais vous souhaitez en savoir plus sur les outils développés par la communauté de pratique francophone, ou si vous souhaitez vous inscrire pour participer au déploiement au sein des établissements postsecondaires, on vous invite à suivre notre projet au cours des prochains mois, ce sont toutes des choses qui seront disponibles d'ici la fin de l'été. Donc si vous le souhaitez, il est aussi possible de s'inscrire pour les séances à venir. Il reste encore des séances de notre Congrès de partage des compétences qui va se terminer le 18 août prochain. Les prochaines séances vont continuer à mettre en lumière le travail qui est réalisé partout au Canada pour prévenir et contrer la violence fondée sur le genre sur nos campus. Au total, le congrès va avoir permis de présenter 15 outils développés par plus de 150 partenaires du projet, incluant nos communautés de pratique. Donc, si jamais ça vous intéresse l'inscription se fait directement sur notre site web. J'aimerais aussi prendre le temps en terminant de remercier toutes les personnes qui se sont jointes à nous aujourd'hui. On a eu de la chance de vous compter parmi nous, encore merci. Un petit rappel en quittant de compléter le formulaire d'évaluation. Bonne fin de journée, tout le monde, et à bientôt.