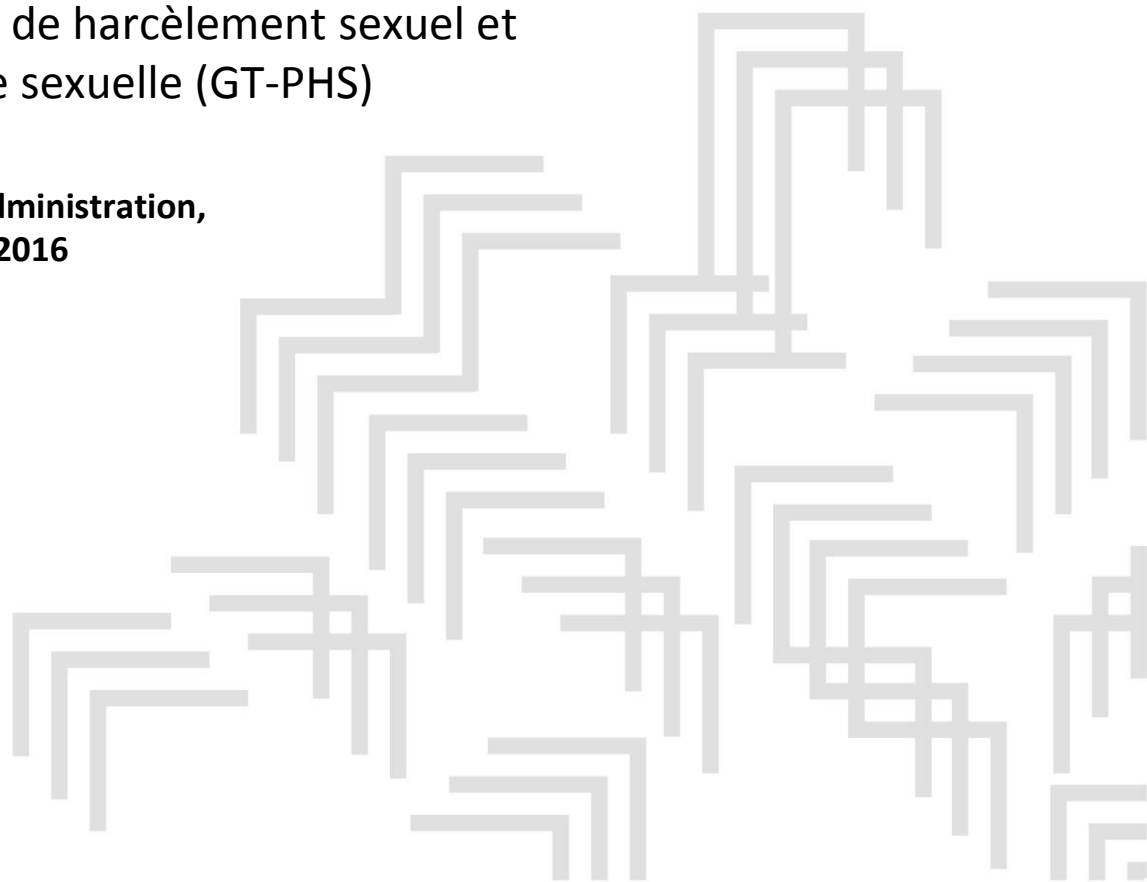


Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire

Rapport du Groupe de travail
sur les politiques et procédures
en matière de harcèlement sexuel et
de violence sexuelle (GT-PHS)

**Adopté par
le Conseil d'administration,
le 14 octobre 2016**



Ce rapport est également disponible en version anglaise et est intitulé : *Sexual harassment and violence in the university context*

Vous trouverez les versions française et anglaise de cette publication au www.bci-qc.ca.

2^e édition, 2017

Dépôt légal – 2017

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-89574-072-8 (PDF)

© Bureau de coopération interuniversitaire, 2017

TABLE DES MATIÈRES

Introduction - Travailler ensemble pour une culture du respect	5
Contexte.....	5
Mandat du groupe de travail par le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI)	6
Présentation de l’outil de référence.....	7
Champs d'application et langages communs	9
Valeurs communes	9
Principes directeurs	11
Section I - Comprendre les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire	13
Définitions et manifestations	13
Formes de violence à caractère sexuel.....	16
Ce qui ne représente pas des gestes de violence à caractère sexuel.....	17
Mythes et préjugés	18
Conséquences des violences à caractère sexuel	21
Dénonciation et ses obstacles	23
Zones et périodes à risque.....	24
Section II - Cadre légal et pratiques obligatoires pour la gestion.....	26
Cadre légal	26
Pratiques obligatoires pour la gestion du personnel.....	27
Section III – Pratiques à favoriser pour la prévention sur les campus.....	31
Mobilisation de la communauté.....	31
Pratiques à favoriser en matière de prévention et de sensibilisation.....	32
1. S’engager publiquement.....	32
2. Créer des politiques et des règlements efficaces	32
3. Favoriser la collaboration des acteurs	33
4. Mettre en place des comités spécialisés	34
5. Tenir des campagnes de sensibilisation.....	35
6. Offrir des programmes de prévention et de formation	36
7. Former la communauté universitaire	39
8. Travailler à réduire les facteurs de risque	41
9. Combiner les approches	42
Section IV – Pratiques à favoriser pour l’intervention sur les campus	44
Un point de chute : la ressource désignée sur le campus	44
Profil et formation des intervenants spécialisés	45
Les grands principes d’intervention.....	45
La première ligne : les premiers confidentiels et les premiers répondants	47
L'accès au service.....	48
La confidentialité et la discrétion	49
Distinction entre un signalement et une plainte.....	50
Mesures de prévention et d’accommodement	52
Pratiques à favoriser pour les interventions informelles lors d’un signalement.....	53
Pratiques à favoriser pour les interventions formelles lors du dépôt d’une plainte institutionnelle	56
Les recours de nature judiciaire	59
Canevas pour un protocole d’intervention.....	61

Section V - Pratiques à favoriser en matière de politique et règlement	68
Traitement des violences à caractère sexuel via les politiques et règlements	68
Implantation ou révision d'une politique ou d'un règlement	70
Canevas pour l'élaboration ou la révision de Politiques et Règlements en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel	71
Section VI - Ressources et partenaires	82
Ressources internes	82
Rôles et responsabilités	83
Ressources externes	91
Constats et recommandations	92
Travailler ensemble pour une culture du respect et pour prévenir les violences à caractère sexuel.....	92
Section I - Comprendre le harcèlement et la violence à caractère sexuel dans le milieu universitaire	93
Section II - Cadre légal et pratiques obligatoires pour la gestion	95
Section III - Pratiques à favoriser pour la prévention sur les campus	97
Section IV - Pratiques à favoriser pour l'intervention sur les campus.....	99
Section V - Pratiques à favoriser en matière de politique et règlement	102
Section VI - Ressources et partenaires	104
Bibliographies et lectures suggérées	105
Annexes	
Annexe A - Revue de littérature	111
Annexe B - Exemple d'un tableau qui explique le traitement d'un signalement.....	129
Annexe C - Exemple d'un tableau qui explique le traitement d'une plainte formelle	130
Annexe D - Protocole d'intervention simplifié	131
Annexe E - Trousses médicales	134
Annexe F - Cheminement des trousses médicales	136
Annexe G - Schéma du processus judiciaire	137
Annexe H - Politiques et règlements contre le harcèlement dans les divers établissements d'enseignement.....	138
Annexe I - Les ressources sur le campus et hors-campus- Listes aide-mémoire.....	144
Annexe J - Ressources : centres désignés en matière d'agressions sexuelles par régions au Québec	146
Annexe K - Liste des ressources d'aide pour les victimes d'agression sexuelle	153
Annexe L - Guide pour établir un plan d'action efficace.....	159

INTRODUCTION - TRAVAILLER ENSEMBLE POUR UNE CULTURE DU RESPECT

CONTEXTE

Les violences à caractère sexuel¹ sont des phénomènes graves, encore peu dénoncés, mais bien présents dans toutes les sphères de la société et, malheureusement, le milieu universitaire n'y échappe pas. Au cours des dernières années, les médias ont rapporté différents incidents à caractère sexuel survenus en contexte universitaire. Le traitement de ces situations, délicates et complexes, soulève des questions et interpelle les différentes communautés universitaires. Que ce type de violence se manifeste à travers des propos misogynes ou sexistes, de la discrimination et du harcèlement à caractère sexuel ou encore, par des agressions sexuelles, elle est inacceptable.

Les statistiques sont éloquentes. Certaines études américaines et canadiennes qui font état de chiffres alarmants concernant la violence sexuelle sur les campus universitaires. L'une d'entre elles mentionne qu'entre 15 et 25 % des étudiantes au collège ou à l'université auraient subi une agression sexuelle pendant leurs études². Ces chiffres sont confirmés par une autre étude récente menée aux États-Unis faisant état que 10 % des étudiantes et 3 % des étudiants universitaires avaient vécu de la violence sexuelle au cours de l'année 2015³.

La problématique est également préoccupante au Canada. Selon le rapport du Groupe de travail sur l'égalité et le respect de l'Université d'Ottawa⁴, le ¼ des étudiantes et le ½ des étudiants auraient vécu une forme de violence à caractère sexuel depuis leur entrée à l'Université. De ce nombre, 44 % des étudiantes mentionnent avoir subi des attouchements non désirés et 13 % des étudiantes rapportent avoir vécu une agression sexuelle.

Les membres du Conseil d'administration (CA) du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) qui regroupe l'ensemble des dix-huit établissements universitaires du Québec, préoccupés d'offrir à toutes les étudiantes et les étudiants ainsi qu'à leurs membres du personnel un milieu d'apprentissage et de travail sain et exempt de violence à caractère sexuel, ont décidé de mandater un groupe de

¹ La terminologie *les violences à caractère sexuel* est utilisée dans ce document pour faire référence à toute forme de violence, physique ou psychologique, perpétrée par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cela comprend le harcèlement sexuel, l'abus sexuel, l'agression sexuelle, le viol et les autres inconduites à caractère sexuel. Pour plus de précisions, le lecteur peut consulter la sous-section Définitions et manifestations dans la section I, **Comprendre les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire**, pages 13 à 19 de l'outil de référence.

² Lauren F. Lichty, Rebecca Campbell & Jayne Schuiteman, *Developing a University-Wide Institutional Response to Sexual Assault and Relationship Violence*; *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 36 (1-2), (2008), p. 6.

³ KREBS, C., Lindquist, C., Berzofsky, M., et al. (2016). *Campus climate survey validation study: Final technical report*, Washington: Bureau of Justice Statistics Research and Development Series.

⁴ Groupe de travail sur l'égalité et le respect (2015). Rapport du Groupe de travail sur l'égalité et le respect : *mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa*. Ottawa : Université d'Ottawa, consulté à l'adresse : <https://www.uottawa.ca/recteur/sites/www.uottawa.ca.president/files/rapport-du-groupe-de-travail-sur-le-respect-et-l-egalite.pdf>.

travail, afin de faire le point sur les pratiques de prévention et d'intervention en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel en milieu universitaire.

À cette fin, au début de l'année 2015, huit personnes ressources dont l'expertise reliée au sujet est reconnue au sein de leur établissement d'enseignement ont été sollicitées pour faire partie du groupe de travail.

Le groupe de travail était initialement constitué de :

- **André Costopoulos**, doyen à la vie étudiante, Université McGill
- **Nathalie Deschênes**, anciennement directrice, Service des ressources humaines, TÉLUQ
- **Jennifer Drummond**, coordonnatrice, Bureau d'intervention en matière d'agression sexuelle, Université Concordia
- **Normand Duchesne**, anciennement directeur adjoint, Service des ressources humaines, Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) (retraité)
- **Dominique Jarvis**, directrice, Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement, Université du Québec à Montréal (UQAM)
- **Josée Laprade**, directrice, Centre de prévention et d'intervention en matière de harcèlement, Université Laval
- **Pascale Poudrette**, directrice, Bureau d'intervention en matière de harcèlement, Université de Montréal
- **Andrée-Ann Rivard**, conseillère juridique, Vice-rectorat aux affaires étudiantes et Secrétariat général, Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)

La présidence du groupe de travail a été confiée à madame Pascale Poudrette et la fonction de secrétaire a été assumée par Josée Laprade.

MANDAT DU GROUPE DE TRAVAIL PAR LE BUREAU DE COOPÉRATION INTERUNIVERSITAIRE (BCI)

Le mandat du groupe de travail est circonscrit au harcèlement et aux violences à caractère sexuel qui se manifestent en milieu universitaire. De façon plus spécifique, les travaux du groupe de travail visent à :

- effectuer une collecte des politiques et des procédures des établissements universitaires, d'ici et d'ailleurs, en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle.
- procéder à l'analyse de ces politiques pour en dégager les meilleures pratiques.
- rédiger un document de référence commun sur les façons d'aborder la problématique du harcèlement sexuel et de la violence sexuelle dont pourrait bénéficier l'ensemble des établissements du réseau universitaire québécois.

Pour réaliser son mandat, le groupe de travail initial a tenu six rencontres formelles d'une journée aux dates suivantes, soit les 11 février (une demi-journée), 6 mars, 10 avril, 23 avril, 11 mai 2015 et le 5 avril 2016 (une demi-journée). En outre, plusieurs rencontres en sous-groupe et contacts téléphoniques entre les membres ont été nécessaires pour réaliser les travaux. Certains membres n'ont participé qu'aux rencontres alors que d'autres ont contribué à la rédaction du document, tantôt en travaillant de leur côté, tantôt en mettant en commun le résultat des tâches effectuées individuellement. Madame Pascale Poudrette s'est vue confier la tâche d'assembler les travaux et d'amalgamer l'ensemble du contenu de cet outil de référence dont l'objet vise à guider la réflexion des établissements et la mise en application de bonnes pratiques pour enrayer la violence à caractère sexuel.

Les membres du groupe de travail tiennent à souligner la précieuse collaboration de madame Sandra Loubier, anciennement conseillère en matière de prévention de harcèlement et de discrimination de l'Université de Sherbrooke et de madame Audray Lemay-Lewis, anciennement conseillère au Bureau d'intervention et de prévention en matière de harcèlement de l'Université du Québec à Montréal, qui ont accepté de faire une relecture critique du document et de bonifier celui-ci. De plus, nous tenons à souligner la collaboration de monsieur Jude Mary Cénat, Ph. D. qui a effectué une revue de littérature sur les programmes de prévention et d'intervention.

Les membres du groupe de travail se sont engagés dans cette démarche avec la motivation de contribuer au développement et au renforcement d'une culture du respect au sein des établissements d'enseignement supérieur et de dégager un portrait plus clair des meilleures actions à poser afin, d'une part, de mieux prévenir ce genre d'inconduites et, d'autre part, de s'assurer de mettre en place des processus d'intervention susceptibles d'optimiser le traitement de ces situations.

PRÉSENTATION DE L'OUTIL DE RÉFÉRENCE

Le présent outil de référence s'appuie d'abord sur l'expérience pratique acquise dans les universités québécoises qui, au fil des années, ont pris différentes mesures afin de rendre leur campus plus sécuritaire et exempt de violence à caractère sexuel. Il repose également sur l'expertise professionnelle des membres du groupe de travail dont certains cumulent plusieurs années d'expérience dans le traitement de ce type d'inconduites. Il se fonde également sur un recensement des pratiques exemplaires développées sur les campus nord-américains et s'inspire d'un examen de la recherche actuelle portant sur la violence à caractère sexuel. En outre, l'outil de référence formule des recommandations et propose des actions concrètes et pratiques afin de rendre les campus encore plus sécuritaires et supportant pour les personnes qui y étudient et y travaillent.

Dans le cadre de ses travaux, le groupe de travail a constaté que les établissements ne sont pas tous au même niveau quant aux efforts déployés pour contrer les violences à caractère sexuel et offrir des ressources. Les ressources humaines et financières ainsi que les stratégies d'action pour faire face à cette violence diffèrent. Il est important de spécifier que l'application des recommandations et des outils proposés dans ce document de référence doit tenir compte des particularités et des ressources de chacune des universités et être adaptée à leur propre contexte. Toutefois, le document est entièrement conçu pour orienter les institutions à faire des choix éclairés dans la mise en place de mesures, en fonction de leur réalité propre.

La problématique de la violence à caractère sexuel s'avère complexe, vaste et délicate, de par la diversité de ces manifestations, les préjugés qu'elle peut soulever et les impacts qu'elle engendre. Le présent outil de référence ne fait pas une analyse exhaustive du phénomène et il se limite au mandat confié au groupe de travail.

Ce document se divise en différentes sections. La section I, **Comprendre les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire**, fournit des renseignements sur la problématique de la violence à caractère sexuel, définit les fondements d'une compréhension commune sur les différentes formes de violence à caractère sexuel comme le harcèlement, l'agression sexuelle et les autres inconduites à connotation sexuelle ainsi que sur le consentement. Cette section présente également certains mythes et fausses croyances véhiculés, expose les impacts de la violence à caractère sexuel sur les victimes, met en lumière les facteurs de risque et examine les obstacles au dévoilement et au signalement des incidents de violence à caractère sexuel.

Plusieurs lois et réglementations peuvent s'appliquer à la problématique du harcèlement et de la violence à caractère sexuel. La section II, **Cadre légal et pratiques obligatoires pour la gestion**, fait un survol de la législation qui sous-tend ces inconduites. En outre, puisque l'université ne s'avère pas qu'un lieu d'apprentissage pour les étudiants et étudiantes, mais représente également un milieu de travail pour des milliers d'employés, cette section survole les bonnes pratiques de gestion en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel.

La section III, **Pratiques à favoriser pour la prévention sur les campus**, présente les pratiques à favoriser en matière de prévention et de sensibilisation sur les campus en mettant l'accent sur l'importance que l'ensemble des membres des communautés universitaires se mobilise pour contrer les violences à caractère sexuel. La lutte en faveur des comportements respectueux repose sur une responsabilité partagée et sur un précieux travail de collaboration dans les milieux universitaires. L'importance de bien sensibiliser, de former et d'outiller la communauté sera abordée.

La section IV, **Pratiques à favoriser pour l'intervention sur les campus**, aborde les actions à poser afin d'offrir des services de soutien et d'intervention optimaux sur les campus. Un exemple de protocole d'intervention est proposé et les meilleures pratiques, tant au niveau des interventions informelles que formelles, sont présentées. Cette section aborde également les mesures préventives et d'accommodements pouvant être utilisées, afin d'aider à atténuer les effets d'une situation où des gestes de violence à caractère sexuel ont été commis.

Les politiques et règlements peuvent grandement contribuer à sensibiliser le milieu et à augmenter la sécurité sur les campus. La section V, **Pratiques à favoriser en matière de politique et règlement** présente un survol des bonnes pratiques en cette matière, et propose un canevas susceptible de guider la révision ou l'élaboration d'une réglementation en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel.

La section VI **Ressources et partenaires**, met en lumière la nécessité de bien identifier les différents acteurs, à l'interne et à l'externe, susceptibles de collaborer aux interventions, tant dans le volet préventif que curatif. Un guide illustrant les responsabilités associées aux différents intervenants y est présenté.

Ce référentiel se termine par la présentation des **Constats et recommandations**. Enfin, des outils pratiques, une revue de littérature et une bibliographie sont proposés à la toute fin de l'outil de référence.

CHAMPS D'APPLICATION ET LANGAGES COMMUNS

Le présent document traite des violences à caractère sexuel, commises en contexte universitaire, envers les personnes âgées de 18 ans et plus qui y évoluent, soit à titre de membres de la population étudiante et de membres du personnel ou encore, comme tiers en relation avec l'université (cocontractants, clients, visiteurs, etc.). Le présent outil de référence n'aborde pas les besoins particuliers des adultes victimes d'abus sexuels dans l'enfance, ou les agressions sexuelles commises dans un contexte de conflit politique ou de guerre.

Ceci dit, certains incidents pourraient exceptionnellement impliquer des mineurs sur les campus, par exemple, lors des camps de jour, de l'utilisation des installations sportives ou encore lors de consultation aux différentes cliniques offertes au public. Cependant, l'intervention auprès des enfants victimes d'agressions sexuelles engendre une obligation de signalement à la Direction de la protection de la jeunesse et mobilise des ressources spécialisées auprès de cette clientèle. Elle nécessite un protocole d'intervention particulier qui ne fait pas l'objet du présent outil de référence.

Compte tenu de la complexité et du large spectre de manifestations de la problématique, le groupe de travail a dû se positionner sur une compréhension commune et des définitions englobant l'ensemble des conduites à caractère sexuel. Ainsi, la terminologie *violences à caractère sexuel* ainsi que celle *harcèlement et violence à caractère sexuel* ont été retenues afin d'englober tous les types de comportements inadéquats à connotation sexuelle, soit le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les autres conduites à caractère sexuel.

De plus, tout au long de ce document, les termes, « victimes », « plaignantes » et « survivantes » seront utilisés comme synonymes. Le terme « survivante » est utilisé par certaines ressources d'aide pour faire référence à une personne ayant fait l'objet d'agression à caractère sexuel. Dans la même perspective, le terme « victime » est fréquemment employé dans la société en général et notamment par le système juridique, alors que le terme « plaignante » est couramment utilisé lors de plainte en matière de harcèlement sexuel.

La section I présente les définitions spécifiques et la terminologie utilisée dans le présent outil de référence.

VALEURS COMMUNES

La lutte contre les violences à caractère sexuel s'appuie sur la promotion de valeurs fondamentales et soulève un questionnement sur les cultures institutionnelles dominantes. Afin de favoriser un environnement exempt de toutes formes de violence à caractère sexuel, voici les valeurs jugées prioritaires par le groupe de travail, lesquelles devraient être mises de l'avant et portées par les directions des établissements d'enseignement ainsi que par l'ensemble des membres des communautés universitaires.

Le respect de la dignité ainsi que de l'intégrité physique et psychologique des personnes demeure une valeur prioritaire dans le combat contre les violences à caractère sexuel. D'ailleurs, les Chartes québécoise et canadienne des droits et libertés l'énoncent clairement. Cette valeur sous-tend que toutes les personnes ont droit à la protection et à la sécurité, quel que soit le milieu où elles se trouvent. Aucune personne ne devrait avoir à se sentir diminuée, dévalorisée, dénigrée, tant sur le plan personnel que professionnel, et conserver des marques psychologiques ou physiques découlant de gestes de violence à caractère sexuel. Toute personne devrait pouvoir expérimenter un sentiment de sécurité sur les campus et y évoluer en confiance, sans craindre pour sa santé physique ou psychologique. Le respect mutuel entre les membres de la communauté universitaire ainsi que le respect de leurs droits devraient être valorisés et encouragés dans toutes les relations interpersonnelles sur les campus.

L'égalité entre les hommes et les femmes

La lutte contre les violences à caractère sexuel s'appuie également sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur le sexe est inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne qui affirme clairement, dans son préambule, que l'égalité entre les sexes est une valeur fondamentale de la société québécoise. Toutes les violences à caractère sexuel prennent leur source dans des abus de pouvoir commis majoritairement envers les femmes et les enfants. Les femmes demeurent les principales victimes de violence à caractère sexuel, laquelle prend différentes formes dont de la discrimination systémique, des propos misogynes, des attitudes sexistes, des gestes vexatoires non désirés à connotation sexuelle ou encore, des agressions sexuelles (voir les définitions à la section 1). S'attaquer aux violences à caractère sexuel implique que les universités adoptent et défendent la valeur d'égalité entre les sexes et continuent leurs efforts afin de faire *reculer les inégalités, le sexisme, la discrimination, le harcèlement et les autres formes de violences à caractère sexuel partout sur les campus.*

Le respect des différences et de la diversité

La prévention des violences à caractère sexuel est intimement liée au développement d'une culture d'inclusion et d'accueil de la diversité et prend place grâce à des attitudes d'ouverture et de respect vis-à-vis les membres de la communauté LGBTQI (Lesbiennes, Gais, Bisexuels, et Transsexuels ou Transgenres, Queer, Intersexes), envers les nouveaux arrivants, les personnes issues de différentes communautés et les personnes en situation de handicap. Les personnes de groupes minoritaires sont plus à risques d'être victimes de violence à caractère sexuel. Non seulement elles se retrouvent en position de vulnérabilité, mais cette vulnérabilité est accrue puisqu'elles font plus souvent l'objet de préjugés et de stéréotypes. Les politiques et pratiques qui préviennent la violence à caractère sexuel et y répondent doivent tenir compte de la diversité de la population universitaire.

La bienveillance

Afin de prévenir et de traiter adéquatement les violences à caractère sexuel, les communautés universitaires se doivent de développer une culture de bienveillance, de soutien et d'empathie. Il est primordial que les universités s'imprègnent d'une attitude d'ouverture d'esprit encline à la compréhension et à l'indulgence envers autrui. Les universités se doivent d'être particulièrement bien

disposées envers les victimes et de tout mettre en œuvre pour mettre en place des conditions facilitantes pour celles-ci (ex. : bon accueil, ressources accessibles, soutien professionnel rapide). Dernièrement, plusieurs personnes ont fait référence à une culture du viol dans les milieux universitaires. Celle-ci réfère à une culture qui, selon les idées dominantes et les pratiques courantes, tolère implicitement ou explicitement la violence à caractère sexuel en niant, minimisant ou normalisant cette forme de violence et en culpabilisant et blâmant les victimes pour les abus subis. La bienveillance devient une valeur centrale pour contrer cette culture et créer un milieu propice au dévoilement où les victimes seront crues, traitées avec compassion et dignité et soutenues dans leurs besoins.

La responsabilisation

Tous doivent se sentir concernés et interpellés par la prévention des violences à caractère sexuel. La mobilisation pour prévenir ces inconduites passe par une responsabilisation collective et individuelle, qui se doit d'être présente dans les différents milieux de vie universitaire. Les étudiantes et étudiants, le personnel ainsi que les dirigeantes et dirigeants des universités se doivent d'être sensibilisés à la violence à caractère sexuel, et doivent adopter des comportements responsables et respectueux des personnes. Cette problématique nous concerne tous et ne pourra régresser qu'à la condition que tous les acteurs et témoins se sentent interpellés et mobilisés pour dénoncer cette forme de violence. Chacun peut, à son niveau, s'impliquer, se sentir responsable et se mobiliser pour faire une différence.

Toutes ces valeurs sont essentielles et doivent se traduire par des actions concrètes dans les milieux d'enseignement supérieur. Entre autres, il importe que les universités travaillent activement pour mettre en place des mécanismes qui encouragent le respect entre les personnes, qui favorisent des rapports égalitaires et qui assurent la sécurité de toutes les personnes sur le campus. À certains égards, mettre de l'avant ces valeurs fondamentales et les défendre implique de créer et de soutenir des changements de culture organisationnelle, lorsque nécessaires.

PRINCIPES DIRECTEURS

Pour mieux prévenir et intervenir en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel, les universités ont intérêt à appuyer leurs actions sur de solides principes directeurs. Ces principes constituent une base, un repère pour aider les dirigeants et les dirigeantes dans la prise de décision, pour guider les choix d'actions des différents intervenants afin de prévenir les inconduites à caractère sexuel et pour agir de façon appropriée envers les personnes victimes et les personnes agresseurs ou présumés agresseurs. Le groupe de travail, inspiré notamment par les Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle,⁵ favorise les quatorze principes directeurs suivants :

- L'élimination des violences à caractère sexuel repose sur l'adoption des valeurs suivantes : le respect des personnes, l'égalité entre les hommes et les femmes, le respect des différences et de la diversité, la bienveillance et la responsabilisation.

⁵ La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux (2001), Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, gouvernement du Québec.

- La problématique de la violence à caractère sexuel est un problème social inacceptable qui se doit d'être dénoncé et réprouvé.
- L'agression sexuelle est un crime grave qui est sanctionné par le système judiciaire.
- Toute personne a droit à un milieu d'étude et de travail exempt de harcèlement et de violence à caractère sexuel.
- Les gestes de violence à caractère sexuel sont des actes de domination et de pouvoir d'une personne à l'encontre d'une autre.
- Toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique.
- La protection et la sécurité des personnes se doivent d'être des priorités sur les campus.
- Les milieux universitaires doivent être conscientisés au fait que la grande majorité des agressions sexuelles commises sur les campus le sont par une personne ou des personnes connues de la victime donc, impliquent fréquemment un ou des membres de leur communauté.
- Les milieux universitaires doivent favoriser l'éducation et la sensibilisation autour de la notion de consentement, laquelle est au cœur de la problématique des agressions sexuelles.
- Les établissements d'enseignement doivent sensibiliser leur communauté aux mythes et aux préjugés entourant cette problématique et à la forte propension à blâmer la victime afin d'induire des changements d'attitudes.
- Les personnes ressources se doivent de croire, de soutenir et de ne pas culpabiliser les victimes de violence à caractère sexuel afin de leur permettre de reprendre le contrôle de leur vie.
- Les milieux universitaires doivent adopter une approche communautaire où tous travaillent en collaboration afin de mieux prévenir et intervenir.
- Les personnes victimes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel sont en droit de recevoir du respect et de l'empathie de la part de tous les intervenants et doivent pouvoir bénéficier de services exempts de préjugés.
- Les interventions auprès des personnes trouvées responsables de violence à caractère sexuel doivent viser à soutenir celles-ci dans la reconnaissance de leurs actes et à éviter qu'elles ne récidivent, notamment en les sensibilisant aux impacts de leurs gestes, en les amenant à poser des gestes de réparation ou en leur imposant des sanctions selon le cas.

SECTION I - COMPRENDRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DANS LE MILIEU UNIVERSITAIRE

La sécurité et le bien-être des étudiantes et étudiants sur les campus et autres lieux où s'accomplit la mission universitaire sont des priorités pour les universités. Tous les membres de la communauté universitaire devraient pouvoir jouir d'un environnement d'études et de travail enrichissant et à l'abri des violences à caractère sexuel. Ces violences contribuent à l'inégalité des sexes et en sont également des conséquences. Pour bien cibler les conduites qui peuvent être problématiques, il importe de distinguer les différentes formes de violences à caractère sexuel du flirt, de l'attirance, de l'amour ou des relations sexuelles consentantes.

DÉFINITIONS ET MANIFESTATIONS

Afin de se doter d'un vocabulaire commun, cet outil de référence propose les définitions suivantes lorsqu'il est question de différentes conduites indésirables :

Les violences à caractère sexuel⁶

Toute forme de violence, physique ou psychologique, perpétrée par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité. Cela comprend le harcèlement sexuel, l'abus sexuel, l'agression sexuelle, le viol et les autres inconduites à caractère sexuel.

Le présent outil de référence utilisera fréquemment le terme « *violences à caractère sexuel* » puisqu'il inclut toutes les formes de conduites inappropriées de nature sexuelle. Ces conduites peuvent se manifester par des gestes, des paroles, des comportements et des attitudes à connotation sexuelle.

Le terme « *la violence à caractère sexuel* » fait référence ici au phénomène social et à la problématique globale de ce type de violence.

Harcèlement psychologique⁷

Le harcèlement psychologique se définit comme étant une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de la communauté universitaire et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre de la communauté universitaire (p. ex. une agression sexuelle).

⁶ Définition inspirée de : Gouvernement de l'Ontario (2011) « *Changer les attitudes, changer les vies : Plan d'action de l'Ontario contre la violence à caractère sexuel* », Imprimeur de la Reine pour l'Ontario., p. 8, Consulté sur http://www.women.gov.on.ca/owd/docs/svap_fr.pdf

⁷ *Loi sur les normes du travail*, article 81.18, *Le harcèlement psychologique*.

Au Québec, les notions de harcèlement sexuel et de harcèlement discriminatoire sont incluses dans la définition légale du harcèlement psychologique de la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Bien que la LNT réfère à la notion de harcèlement psychologique, il est acquis que lorsque les incidents sont de nature sexuelle, ils constituent également du harcèlement psychologique au sens de l'article 81.18 de la LNT.

Il peut être opportun de définir plus spécifiquement le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle dans le contexte du présent document.

Le harcèlement sexuel⁸

Sans limiter la portée générale de la notion de harcèlement, le harcèlement sexuel est une conduite à connotation sexuelle se manifestant notamment par des paroles, des gestes et des actes non désirés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et entraînent un milieu de travail ou d'études néfaste.

L'agression sexuelle⁹

Une agression sexuelle est un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, notamment dans celui des enfants, par une manipulation affective ou par chantage. Il s'agit d'un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité de la personne.

Dans le présent outil de référence, la terminologie « *violence sexuelle* » sera utilisée comme un synonyme d'agression sexuelle.

Autres inconduites à caractère sexuel

Cette expression englobe les propos sexistes, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, les images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, l'exhibitionnisme, le frotteurisme, le cyberharcèlement et l'exploitation sexuelle, etc.

Consentement¹⁰

La notion de consentement est au cœur des définitions des diverses formes de violence à caractère sexuel. En effet, c'est le caractère non désiré du comportement qui en fait une agression. Définir clairement le consentement, ainsi que les contextes l'invalidant, est donc essentiel.

⁸ Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal, consulté sur : http://www.harcelement.umontreal.ca/definition_hsexuel.htm

⁹ La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux (2001), *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, gouvernement du Québec, p. 22.

¹⁰ Le Code criminel canadien traite notamment de la notion de consentement aux articles 150.1(1), 153.1(2), 265(3), 273.1 et 273.2.

« Le consentement sexuel est l'accord qu'une personne donne à son ou sa partenaire au moment de participer à une activité sexuelle. Ce consentement doit être donné de façon volontaire, c'est-à-dire qu'il doit s'agir d'un choix libre et éclairé. Le consentement n'est valable que s'il a été donné librement ».

Il en découle que le consentement ne peut être présumé et n'équivaut pas à la seule absence de refus verbal. Une personne peut retirer son consentement à tout moment. De plus, certains contextes peuvent invalider le consentement. Ainsi, si une personne est sous l'influence de drogues ou d'alcool, inconsciente, ou encore, dans un état de sommeil, son consentement à une activité sexuelle ne peut être considéré comme libre et éclairé. Il en va de même, lorsqu'il y a présence de menaces ou de contraintes et si une personne abuse de sa position de pouvoir, de confiance ou d'autorité. À ce titre, les enseignants du milieu universitaire doivent être particulièrement vigilants aux rapports qu'ils entretiennent avec les étudiantes et étudiants, de surcroît s'ils y ont une relation de supervision avec l'étudiante ou l'étudiant, afin d'éviter de commettre un abus de pouvoir.

Culture du viol¹¹

Les violences à caractère sexuel présentent des spécificités uniques s'inscrivant dans une culture qui les facilite et qui responsabilise les victimes. Elle est désignée sous le vocable de « culture du viol ».

« La culture du viol est une culture selon laquelle les idées dominantes, les pratiques sociales, les images médiatisées et les institutions sociétales tolèrent, implicitement ou explicitement, les violences à caractère sexuel en normalisant ou en minimisant sa gravité et en blâmant les victimes pour les abus subis. »

Ces normes sociales pernicieuses, empreintes de sexisme, banalisent les violences à caractère sexuel. Ainsi, ces manifestations s'illustrent notamment par la remise en question systématique de la véracité des propos des victimes, la responsabilisation de la victime relativement à la violence subie, le sentiment de culpabilité suscité chez les survivantes en leur faisant porter le poids des impacts négatifs de la dénonciation sur la personne considérée agresseur et son entourage, ainsi que la banalisation ou l'érotisation des violences à caractère sexuel dans les médias. Soulignons, par ailleurs, l'enquête interne menée par le Groupe de travail sur le respect et l'égalité de l'Université d'Ottawa¹², laquelle révèle qu'une proportion plus élevée d'hommes estime que les accusations de viol servent à se venger des hommes ou, encore, que la responsabilité des femmes est partielle lorsqu'elles sont dans une situation à risque ou lorsqu'elles sont violées en état d'ébriété. En milieu universitaire, les manifestations de la culture du viol sont particulièrement visibles lors des activités d'intégration et des événements festifs où alcool, drogues et propos sexistes créent un terrain fertile à l'apparition de violences sexuelles. Un élément significatif, mais non exclusif, dans la lutte contre la culture du viol consisterait à une sensibilisation accrue au sujet des attitudes et comportements aidants de la part des premiers intervenants, qu'il s'agisse d'une personne de confiance mise au courant d'une violence survenue, ou d'un agent de sécurité appelé sur les lieux.

¹¹ Définition inspirée et adaptée de : Gouvernement de l'Ontario (2011), *Changer les attitudes*. p. 3.

¹² Université d'Ottawa (2015). Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa.

FORMES DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Une des caractéristiques spécifiques des violences à caractère sexuel est la difficulté qu'ont les victimes à les identifier clairement et à les reconnaître comme telles. En effet, comme ces violences peuvent se manifester à travers un large éventail de comportements plus ou moins subtils et insidieux et qu'elles sont souvent banalisées par la culture, les victimes sont plus susceptibles de remettre en question leurs perceptions plutôt que de reconnaître qu'elles subissent des actes inacceptables. Ainsi, il est important de circonscrire les formes que peut prendre ce type de violence.

Selon le contexte, les violences à caractère sexuel peuvent être considérées comme du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles ou encore comme d'autres inconduites à connotation sexuelle. Ces violences peuvent prendre les formes suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- Blagues à caractère sexuel;
- Émettre des commentaires à connotation sexuelle à propos du corps ou de l'apparence d'une personne;
- Déshabiller quelqu'un du regard;
- Solliciter une personne avec insistance pour une sortie malgré son refus ou son silence;
- Faire allusion à ses propres activités sexuelles devant autrui;
- Questionner une personne sur ses pratiques sexuelles;
- Ne pas respecter la limite placée;
- Embrasser de force;
- Attouchements sexuels non consentis;
- Forcer quelqu'un à adopter des actes sexuels sur soi ou sur une autre personne;
- Coincer ou isoler dans le but de forcer un comportement sexuel;
- Intoxiquer dans le but d'abuser sexuellement d'une personne;
- Tout geste qui va à l'encontre de la notion de consentement;
- Viol;
- Les propos sexistes et misogynes;
- L'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée;
- Gestes obscènes ou mimiques indécentes;
- Les images sexuelles dégradantes;
- Le voyeurisme;
- L'exhibitionnisme;
- Le frotteurisme;
- Le cyberharcèlement;
- Téléphone obscène;
- La prise ou la diffusion d'images sexuées d'une personne sans son consentement;
- Contraindre une personne à visionner du matériel sexuel;
- L'exploitation sexuelle.

Certaines de ces violences sont de nature plus grave et sont considérées comme des agressions sexuelles aux yeux de la loi. L'agression sexuelle consiste en la prise de pouvoir d'un agresseur sur une victime, par le biais de chantage, de manipulation ou de pression induite, dans l'objectif de contrôler l'autre. Dans la majorité des cas, la force physique n'est pas utilisée. Il y a plutôt emprise psychologique de l'agresseur sur la victime. La majorité des victimes adultes déclarées (plus de 93 %) sont des femmes, alors que la quasi-totalité des accusés est de sexe masculin (97 %) ¹³.

Les agressions sexuelles sont habituellement commises par une connaissance, un collègue, une fréquentation ou un partenaire de vie. Le lien avec l'agresseur peut ainsi constituer un obstacle dans la reconnaissance de la violence subie et dans sa divulgation. D'ailleurs, les méthodes les plus couramment utilisées par les agresseurs pour parvenir à leurs fins sont la manipulation et la menace. Cela peut susciter une insupportable culpabilité chez les victimes, qui, en l'absence de violence physique, remettent en question, *a posteriori*, l'adéquation de leur réaction au déroulement des événements. L'imputabilité des agresseurs peut également être remise en doute par les victimes en raison de l'endroit où l'agression est survenue. Puisque les lieux où sont principalement commises ces violences à caractère sexuel sont privés (le domicile ou la voiture de la victime ou de l'agresseur) ¹⁴, les victimes remettent en question leur bon jugement plutôt que de remettre en cause le comportement de l'agresseur.

CE QUI NE REPRÉSENTE PAS DES GESTES DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Le présent outil de référence ne vise pas à empêcher le développement de relations interpersonnelles saines et consensuelles, mais bien à prévenir les situations d'abus.

Voici quelques exemples de relations ou de comportements ne constituant pas une violence à caractère sexuel :

- Flirt réciproque;
- Invitation ou expression d'intérêt romantique ou sexuel sans insistance en cas de refus ou de non-réciprocité;
- Compliments sans allusions sexuelles;
- Expressions ponctuelles d'appréciation respectant le cadre de la civilité et les limites de la personne visée;
- Relations amicales, amoureuses ou sexuelles entre personnes consentantes.

Le milieu universitaire constitue un milieu riche et stimulant qui encourage les échanges, le partage et le travail de collaboration. Les campus sont donc des lieux susceptibles d'engendrer de multiples occasions de proximité qui sont enclines à favoriser le développement de relations interpersonnelles. Le contexte universitaire est ainsi propice au développement de relations amicales, amoureuses ou sexuelles entre personnes consentantes.

¹³ Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (2013). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel: Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario*. Ottawa : Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, p. 5.

¹⁴ Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (2013). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel*.

Toutefois, la notion de consentement dans les cas où les personnes sont unies par un lien d'autorité est une question aussi complexe que délicate. On ne peut faire fi du rapport de pouvoir qui existe entre un professeur et un étudiant, entre un patron et son employé. Peut-on parler de consentement libre et éclairé lors qu'il existe un rapport de pouvoir dans la relation? La question suscite actuellement de vives discussions sur les campus nord-américains et certaines universités, telles que l'Université Harvard, qui ont décidé d'adopter une réglementation interdisant les relations sexuelles et amoureuses entre professeurs et étudiants. D'autres ont inscrit une clause dans leur règlement ou déclaration de conflits d'intérêts, obligeant le personnel à déclarer ce genre de relation afin de veiller à mettre en place des mesures qui assurent la protection des personnes et l'équité ou la justice organisationnelle et procédurale.

Les relations intimes entre professeurs et étudiants demeurent un tabou important et il est souhaitable d'ouvrir les discussions à ce sujet. Sans vouloir bannir totalement ce genre de relations, les universités se doivent d'être sensibles aux enjeux les entourant et ont intérêt à baliser ces relations pour s'assurer du respect de chacun. Il est indiqué d'établir des repères et des règles pour mieux encadrer les relations où un rapport de pouvoir est en jeu afin de prévenir les abus possibles.

MYTHES ET PRÉJUGÉS

Communément admises comme vraies sur un sujet donné et étant perpétuées à une échelle sociale, les fausses croyances entourant les violences à caractère sexuel sont nombreuses et tenaces. Elles contribuent à ce qui est défini comme étant la « culture du viol » et constituent un obstacle supplémentaire à la dénonciation d'actes répréhensibles, puisqu'elles imprègnent sournoisement le système de valeurs des victimes, de leur agresseur et des premiers répondants susceptibles d'intervenir. Selon le sondage réalisé par le Groupe de travail sur le respect et l'égalité de l'Université d'Ottawa¹⁵ : « des pourcentages plus élevés d'hommes minimisaient la violence sexuelle et étaient en accord avec des énoncés comme « Les accusations de viol servent souvent à se venger des hommes » (42 % des répondants étaient neutres ou en accord) ». Ce rapport indique également qu'il existe une corrélation entre ces croyances et la « perpétration réelle de la violence sexuelle. »

Les mythes et préjugés suivants sont parmi les plus fréquents et ont été inspirés du guide de l'Ontario¹⁶ et du site du RQCALACS 2012.

¹⁵ Université d'Ottawa (2015), Rapport du Groupe de travail. p. 12.

¹⁶ Gouvernement de l'Ontario (2011), Changer les attitudes.

Mythe / Préjugé	Réalité
Il y a peu de chance qu'une personne de mon entourage ou encore, moi-même subissons une agression sexuelle.	Tout le monde peut subir une violence sexuelle, sans regard au statut socio-économique, au style vestimentaire ou aux endroits fréquentés. 1 femme sur 3 et 1 homme sur 6 seront victimes de cette forme de violence au cours de leur vie ¹⁷ .
Il est inconcevable qu'une personne que je connais, ou à qui je fais confiance, puisse commettre une violence sexuelle à mon endroit.	La forte majorité (environ 80 %) des violences sexuelles sont perpétrées par une personne connue de la victime : connaissance, collègue, fréquentation, conjoint, ami, membre de la famille.
Les violences sexuelles ont lieu tard le soir, dans des lieux sombres ou isolés.	Les violences sexuelles peuvent être commises à toute heure du jour ou de la nuit, se déroulent la plupart du temps dans des endroits privés, tels que l'appartement de l'agresseur ou de la victime.
Si une personne ne dénonce pas (ou le fait tardivement) la violence subie, il y a lieu de se questionner, à savoir si elle a réellement subi une violence.	Seulement 10 % des victimes dénoncent les violences sexuelles dont elles ont souffert, et ce, pour plusieurs raisons : la crainte de ne pas être cru et d'être jugé; la crainte de la réaction de l'entourage et des représailles possibles; la lourdeur des processus de dénonciation, etc.
Il est acceptable d'avoir une relation sexuelle avec une personne qui est en état de consommation ou inconsciente à cause des substances qu'elle a consommées.	Être en état d'ébriété et d'intoxication ou inconsciente à cause des substances consommées invalide le consentement. La drogue du viol numéro 1 demeure l'alcool.
En l'absence d'une résistance claire de la part de la personne, il n'y a pas vraiment de violence sexuelle.	Plusieurs éléments peuvent rendre difficile, voire impossible, de résister à un agresseur : la peur des représailles, la surprise, un état altéré par des substances, une éducation favorisant la passivité en cas d'agression.
Si la personne n'a pas une forte réaction émotive, c'est qu'elle n'a pas été victime d'une violence sexuelle, ou alors que l'agression n'était pas très grave.	De la même façon que pour les autres expériences de trauma, comme le deuil, chacun et chacune réagissent de façon unique. Cette réaction ne reflète pas la gravité du geste subi ou de l'ampleur des conséquences sur la victime.
Si le récit présenté par la victime d'agression soulève des inconsistances ou des contradictions, c'est qu'elle n'a pas réellement été victime de violence sexuelle.	Plusieurs éléments peuvent altérer la mémoire : les émotions fortes, les mécanismes de défense, l'état de consommation au moment des faits, et le délai écoulé entre la violence et la dénonciation.
Les fausses plaintes sont nombreuses.	Les fausses plaintes ne sont pas plus nombreuses dans les cas de violences à caractère sexuel que dans les cas d'autres crimes. Croire que le nombre de plaintes frivoles ou abusives est élevé, relève de préjugés inhérents à la culture du viol.

Mythe / Préjugé	Réalité
Une violence sexuelle peut être provoquée par une tenue vestimentaire ou une attitude aguicheuse.	Toute personne est en droit de refuser une activité sexuelle, et ce, peu importe son habillement ou ses comportements. Il appartient à la personne qui entreprend les activités sexuelles de s'assurer de l'accord volontaire de l'autre et de cesser toute activité si le consentement n'est pas clairement présent. L'idée qu'une personne agit sous l'emprise d'une pulsion incontrôlable est un mythe. Les gestes de violence sexuelle sont des actes de domination et de pouvoir d'une personne à l'encontre d'une autre.
Les agresseurs ont des problèmes de santé mentale.	Les violences sexuelles, étant des gestes de prise de pouvoir, sont stratégiques, réfléchies et calculées plutôt que d'être le fruit d'un esprit malsain. De toute façon, rien ne justifie ces violences.
Les violences sexuelles sont sensationnelles, violentes, très visibles de l'extérieur.	La plupart des violences sexuelles sont commises à l'abri des regards ou subtilement perpétrées, et ce, la plupart du temps, au moyen de la manipulation ou de la menace, et non pas de violence physique.
Les femmes provoquent l'agression sexuelle.	Peu importe le comportement de la femme que ce soit de faire de l'auto-stop, de sortir tard le soir, de marcher dans une rue mal éclairée, de consommer de la drogue ou de l'alcool, ou de vouloir raccompagner un homme. Il ne s'agit pas d'une provocation à une agression. Les femmes ne cherchent pas à être agressées, humiliées ou violentées.
Le viol est la seule vraie agression sexuelle.	Socialement, c'est trop souvent le degré de violence pendant le crime qui sert à déterminer ce qui sera considéré comme une « vraie » agression sexuelle. Cela nie la réalité vécue par beaucoup de femmes victimes d'exhibitionniste, d'attouchements, de harcèlement, d'inceste, que l'on appelle à tort des agressions de moindre gravité.

¹⁷ Krebs et al. (2007). cité dans NOT ALONE (2014). The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault; LITCHY et al (2008), NEWTON-TAYLOR et al (1998) et American College Health Association (2008), cités dans Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario (2013); FISHER et al. (2000) The Sexual Victimization of College Women. U.S. Department of Justice Office of Justice Programs.

On reconnaît de plus en plus que le phénomène de la violence sexuelle touche également plusieurs hommes. Toutefois, la société entretient plusieurs mythes reliés aux victimes masculines. Ces mythes et préjugés contribuent non seulement à accroître les obstacles à un dévoilement ou à une dénonciation, mais freinent malheureusement plusieurs hommes à aller quérir de l'aide. Voici quelques opinions préconçues très nuisibles¹⁸ :

- « Les hommes ne peuvent pas être des victimes, car ils sont capables de se défendre. »
- « Les hommes qui ont été agressés sexuellement deviennent des agresseurs sexuels. »
- « Les jeunes hommes agressés sexuellement par des hommes deviennent des homosexuels. »
- « Les hommes sont moins traumatisés par une agression sexuelle que les femmes. »
- « Si un homme est sexuellement stimulé ou a un orgasme lors de l'agression, cela veut dire qu'il participe volontairement ou ressent du plaisir. »
- « Si l'agresseur sexuel est une femme, l'homme devrait se considérer comme chanceux d'avoir eu des contacts sexuels. »

CONSÉQUENCES DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Les violences à caractère sexuel entraînent d'importantes répercussions chez les personnes qui les subissent (victimes primaires) de même que chez leur entourage (victimes secondaires), en plus de contribuer à un climat social de peur. Les séquelles sont de différentes natures et leurs manifestations peuvent être influencées par divers facteurs.

Psychologiques

Les victimes de violences à caractère sexuel peuvent vivre un traumatisme causant du stress aigu, de l'anxiété, de la crainte et de l'hypervigilance. Une violence à caractère sexuel peut entraîner un choc chez la survivante et une grande détresse pouvant aller jusqu'au suicide. Ainsi, il se peut qu'elle nie avoir vécu une violence et qu'elle ressente un sentiment de dégoût par rapport à la situation vécue. La diffusion de certaines violences à caractère sexuel dans les médias sociaux est susceptible d'amplifier le sentiment de honte et la détresse psychologique de la victime.

Des troubles du sommeil, comme l'insomnie ou des cauchemars, peuvent également perturber le quotidien des victimes. Celles-ci peuvent vivre un stress post-traumatique ou voir apparaître des symptômes de trouble de santé mentale. Certaines personnes vont recourir à la surconsommation (travail, télévision ou jeux vidéos, jeux de hasard, sport, nourriture, alcool, drogue, etc.) pour tenter de composer avec leur traumatisme. Ces comportements visent à détourner l'attention des souvenirs, contenir les sentiments difficiles à tolérer et cherchent à réguler les émotions reliées à la situation traumatique. Des troubles sexuels et relationnels font également partie des conséquences inhérentes aux violences à caractère sexuel.

¹⁸ Inspiré du Dépliant « *Les hommes sont aussi victimes d'agressions sexuelles* » réalisé par le CAVAC Centre-du-Québec, 4^e trimestre 2008.

Physiques

En plus d'entraîner des blessures physiques, les agressions à caractère sexuel peuvent causer des grossesses non désirées et transmettre différentes infections transmissibles sexuellement. Les lésions qu'elles entraînent ne sont pas toujours immédiates et visibles, ce qui peut amener certaines complications. Les conséquences physiques sont amplifiées du fait que les victimes sont rarement examinées par un médecin dans les heures qui suivent une agression puisque celles-ci ne dénoncent pas, ou tardent à dénoncer.

Sociales

Les survivantes peuvent subir une certaine marginalisation, que ce soit dans leur milieu familial ou professionnel. Elles peuvent également être ostracisées par leur cercle d'amis. Par ailleurs, les rapports intimes peuvent s'avérer plus difficiles ou désagréables pour la victime dans ses relations actuelles ou futures.

Académiques

Chez la clientèle étudiante, les effets peuvent se répercuter également sur leur rendement scolaire : difficultés de concentration et d'écoute, absences, incapacité à remettre des travaux ou à effectuer des examens, etc. Certaines étudiantes ou certains étudiants pourraient même songer à quitter l'université, en raison de leur sentiment d'insécurité et du risque de recroiser l'agresseur présumé sur le campus ou des reviviscences fréquentes. Certaines victimes envisagent la possibilité de changer d'université ou de mettre carrément un terme à leurs études.

Matérielles

En plus des conséquences psychiques, sociales, physiques et académiques, certains contrecoups des violences à caractère sexuel affectent également la situation financière des victimes. En effet, l'éloignement physique du lieu de l'agression est parfois souhaité par les personnes, les amenant ainsi à déménager. En plus de l'isolement social et des incertitudes que cet exil entraîne, la victime doit en assumer les coûts financiers. Les étudiantes et étudiants affectés doivent parfois suspendre ou interrompre leurs études, tout en assumant les frais reliés à cette interruption (lorsque la session entamée n'est pas remboursée par exemple).

Les traumatismes perturbent parfois l'état psychique des victimes à un point tel que des pertes ou suspensions d'emploi s'en suivent. À ces conséquences matérielles indésirables, s'ajoutent également les coûts entraînés par certains traitements médicaux ou thérapies entreprises par les victimes.

Facteurs aggravant les conséquences

Certains aspects personnels et contextuels peuvent influencer la façon dont les conséquences seront vécues par la victime. La personnalité de la victime, le lien avec le présumé agresseur, la fréquence des agressions, l'utilisation des médias sociaux pour diffuser la violence commise ou encore, la réaction de l'entourage lors du dévoilement de la violence subie sont tous des éléments qui peuvent

alléger ou exacerber la souffrance de la victime. Ils peuvent non seulement affecter la sphère de la vie où ils se manifestent, mais également, entraver le processus et la durée de la guérison de la victime.

DÉNONCIATION ET SES OBSTACLES

Le fait de dénoncer une violence à caractère sexuel peut aider la personne lésée à obtenir une réparation et contribuer à sa guérison. De plus, la dénonciation constitue un geste important favorisant l'élimination des violences à caractère sexuel dans une communauté. Pourtant, peu de gens choisissent cette option lorsqu'ils explorent les actions à leur portée. En fait, seulement une petite proportion (environ 10 %) des violences sexuelles est dévoilée au grand jour. Les motifs identifiés par les victimes pour motiver leur choix de ne pas porter plainte contre leur agresseur incluent :

- Difficulté à assimiler ou reconnaître la violence vécue;
- Sentiments de honte, d'humiliation, de culpabilité;
- Crainte de ne pas être crue et d'être jugée;
- Crainte de la réaction de l'entourage;
- Crainte de représailles provenant de la personne considérée agresseur, de l'entourage;
- Méconnaissance des ressources existantes;
- Valeurs ou croyances culturelles qui banalisent la violence à caractère sexuel;
- Crainte de perdre le contrôle sur l'information diffusée ou dévoilée;
- Expérience antérieure de discrimination;
- Réaction négative lors d'une première tentative de dénonciation;
- Lourdeur des processus officiels.

Ces explications offrent des pistes intéressantes quant aux actions pouvant être entreprises par les universités, afin de sensibiliser les personnes et favoriser une culture du consentement et un environnement où les victimes ne craignent pas de briser le silence. La diffusion des ressources existantes, l'allègement des processus de traitement des cas dénoncés ou encore, l'accès à une main-d'œuvre de première ligne possédant une expertise en matière de violence à caractère sexuel sont des moyens pouvant faciliter la prise de parole des victimes. Dans tous les cas, un travail important de vulgarisation et d'adaptation est à effectuer afin de rendre le processus de dénonciation plus limpide, accessible et efficace.

Ceci dit, il est tout de même impératif que les actions entreprises par les universités pour favoriser un changement de culture s'inscrivent dans un mouvement social plus large. Les établissements universitaires peuvent jouer un rôle important en matière de prévention et d'éducation auprès de leurs membres et agir comme « modèle positif à suivre » dans d'autres milieux. Toutefois, elles n'ont pas d'influence formelle sur les autres acteurs sociaux et ont un pouvoir d'action restreint sur certains obstacles rencontrés par les victimes, dont la lourdeur du processus judiciaire par exemple. Concrètement, il est important, d'une part, que les instances gouvernementales et tous les mandataires de l'État travaillent de concert à la réalisation d'un projet d'éducation sociale en regard du phénomène, à faire connaître et à rendre accessibles au grand public, les ressources disponibles

pour toutes les victimes. D'autre part, ceux-ci doivent soutenir une réflexion pour faciliter la dénonciation judiciaire des infractions sexuelles. Les universités doivent collaborer au changement de culture social, mais ne peuvent pallier à tous les éléments qui interfèrent sur l'élimination des violences à caractère sexuel.

ZONES ET PÉRIODES À RISQUE

Les recherches démontrent que les étudiantes de première année universitaire sont plus à risque de subir une violence sexuelle au cours de leurs huit premières semaines d'université.¹⁹ Cette réalité peut être mise en lien avec l'avènement des activités d'intégration et du fait qu'elles rassemblent un grand nombre de nouveaux étudiants. Par ailleurs, lors des fêtes soulignant la fin de session universitaire ou la mi-parcours, l'alcool et les substances illicites abondent. D'ailleurs, une substance altérant la conscience est impliquée dans près de 50 % des cas de violence sexuelle sur les campus²⁰.

Pour leur part, les étudiantes et étudiants inscrits aux études de deuxième ou de troisième cycle sont plus à risque de subir des inconduites sexuelles de la part de leur directeur de mémoire ou de thèse, en raison du lien de dépendance qui existe entre eux et de la proximité de la relation d'encadrement. En ce qui a trait au lien de dépendance, celui-ci est généré par le fait que la réussite académique des étudiants repose sur l'encadrement et l'évaluation du directeur. Par ailleurs, ce lien est souvent garant de la survie économique des étudiants. En effet, il arrive fréquemment que ces étudiantes et étudiants se retrouvent également à travailler et dépendre financièrement de leur directeur. Le lien de dépendance peut venir aggraver la situation dans la mesure où il est susceptible de favoriser de la tolérance aux inconduites, nuire à la dénonciation et amplifier l'inégalité de pouvoir dans la relation.

De plus, les étudiantes et les étudiants des cycles supérieurs participent plus fréquemment à des colloques, ou des conférences à l'extérieur de leur campus, par exemple pour aller présenter des affiches reliées à leurs travaux. Or, il s'avère que ce genre d'activités académiques présente certains facteurs de risque : la proximité peut conduire à des rapprochements entre les participants, le contexte social implique souvent la prise d'alcool, le déplacement occasionne régulièrement de se loger à l'hôtel, etc. Les circonstances entourant ces activités peuvent parfois engendrer un contexte plus propice à des gestes déplacés.

Encore une fois, les chiffres sont éloquentes : entre 82 % et 95 % des victimes connaissent la personne qu'elles identifient comme agresseur. Une femme sur trois et un homme sur six seront victimes de violence sexuelle au cours de leur vie. Pendant leurs études universitaires, c'est une femme sur quatre qui sera victime de violence sexuelle.²¹

¹⁹ Direction générale de la condition féminine de l'Ontario. (2013). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel*.

²⁰ Université d'Ottawa (2015). Rapport du Groupe de travail; ABBEY et al. (2001). cité dans *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* (2013); Report from the President's Council (2013). *Promoting a culture of safety, respect and consent at Ste-Mary's University and beyond*.

²¹ Krebs et al. (2007). cité dans NOT ALONE (2014). *The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault*; LITCHY et al. (2008), NEWTON-TAYLOR et al. (1998) et American College Health Association (2008), cités dans *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* (2013).

FISHER et al. (2000) *The Sexual Victimization of College Women*. U.S. Department of Justice Office of Justice Programs.

En outre, 70 % des victimes auraient été agressées dans une résidence privée.²² Comme les agressions se déroulent principalement dans des lieux privés, les résidences universitaires sont des endroits à haut risque. Par ailleurs, les salles de toilette ou de classe à proximité des bars où se déroulent les événements étudiants sont également des endroits à risques.

Il s'avère que les femmes les plus vulnérables, notamment les femmes immigrantes, de minorités visibles ou autochtones, celles ayant un problème de santé mentale ou vivant avec un handicap, sont quatre fois plus à risque de subir une violence à caractère sexuel.²² Finalement, il y a aussi un risque plus élevé d'agression à caractère sexuel chez les membres de la communauté LGBTQI²³.

²² Statistiques Canada – no 85-002-XIF au catalogue, vol. 26, no 3, (2006); BROWNRIDGE, Douglas A. (2003). *Male Partner Violence Against Aboriginal Women in Canada : An Empirical Analysis*, JOURNAL OF INTERPERSONAL VIOLENCE, Vol. 18 No. 1, January 65-83.

BROWNRIDGE, Douglas A. et HALLI, Shiva S. (2001) *Double Jeopardy?: Violence Against Immigrant Women in Canada*, Violence and Victims, Volume 17, Number 4; Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (2013). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel*; President's Council (2013). *Promoting a culture of safety, respect and consent at Ste-Mary's University and beyond*.

²³ Université d'Ottawa. (2015). Rapport du Groupe de travail; THARP et al. (2013) A Systematic Qualitative Review of Risk and Protective Factors for Sexual Violence Perpetration. *Trauma, Violence and Abuse* 14: 133.

SECTION II - CADRE LÉGAL ET PRATIQUES OBLIGATOIRES POUR LA GESTION

CADRE LÉGAL

Plusieurs lois et réglementations peuvent s'appliquer à la problématique de la violence à caractère sexuel. Au moment d'écrire ces lignes, la plupart des institutions universitaires québécoises utilisent leurs politiques en matière de harcèlement psychologique et de sécurité afin de gérer les problématiques en lien avec les violences à caractère sexuel dans leurs milieux.

À cet égard, il faut savoir que la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ c N-1.1) prévoit ce qui suit :

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

2002, c. 80, a. 47.

À la suite de l'adoption de cet article, la plupart des établissements d'enseignement supérieur se sont dotés de politiques à ce sujet pour remplir leurs obligations et les ont prolongées à l'ensemble de la communauté universitaire, incluant la population étudiante. Il faut spécifier qu'au Québec, la définition du harcèlement psychologique couvre le harcèlement sexuel, discriminatoire et criminel et qu'un geste d'agression sexuelle s'inscrit comme étant un geste grave prévu par cette législation. Ainsi, la plupart des actes de violence à caractère sexuel peuvent être traités selon cet article. Toutefois, malgré les recours prévus par cette législation, quelques établissements d'enseignement se sont dotés de politiques ou règlements visant spécifiquement la prévention de la violence à caractère sexuel. Une analyse plus détaillée des pratiques à favoriser en matière de politiques et de réglementations se retrouve à la section V de l'outil de référence. En outre, on retrouve une liste des différentes politiques institutionnelles des établissements universitaires à l'annexe H.

Les établissements universitaires sont également assujettis aux différentes Chartes des droits et libertés et, qu'à défaut de combattre la violence à caractère sexuel, « *cette inaction pourrait constituer une discrimination fondée sur le sexe, les statistiques faisant de l'agression sexuelle une question d'égalité entre les sexes (comme l'a reconnu la Cour suprême du Canada dans l'affaire R. c. Osolin [1993] 4 R.C.S. 595)* ». ²⁴

Dans la même lignée, l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec stipule aussi ce qui suit, ce qui augmente les responsabilités des universités à l'égard de leurs employés :

46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

²⁴ Université d'Ottawa. (2015). *Rapport du Groupe de travail*, p. 48.

De plus, comme pour les voies de fait, le Code criminel définit plusieurs crimes d'agression sexuelle aux articles 271 à 273.

Aggression sexuelle simple (art. 271)

L'agression sexuelle simple, ou de niveau 1, ne cause pas ou presque pas de blessures corporelles à la victime. Il s'agit d'une infraction mixte qui peut faire l'objet d'une poursuite par mise en accusation ou par procédure sommaire.

Aggression sexuelle armée, menaces à une tierce personne ou infliction de lésions corporelles (art. 272)

Le deuxième niveau d'agression sexuelle comporte l'un ou l'autre des quatre facteurs aggravants suivants :

1. Porter, utiliser ou menacer d'utiliser une arme ou une imitation d'arme;
2. Menacer d'infliger des lésions corporelles à une autre personne que le plaignant;
3. Causer des lésions corporelles au plaignant;
4. Participer à l'infraction avec une autre personne.

Aggression sexuelle grave (art. 273)

Aggression sexuelle qui blesse, mutilé, défigure la victime ou met sa vie en danger. À l'égard de ce qui précède, nous pouvons remarquer que les obligations légales qui incombent aux universités afin de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement et de violence à caractère sexuel proviennent de différentes sources. Toutefois, c'est sans contredit les dispositions sur le harcèlement psychologique enchâssées dans la *Loi sur les normes du travail* qui ont le plus d'incidence en la matière actuellement. Avant d'aller de l'avant avec les **pratiques à favoriser** pour lutter contre les violences à caractère sexuel, il y a tout lieu de s'attarder aux **pratiques obligatoires** auxquelles les universités ne peuvent nullement déroger sans compromettre leur responsabilité légale.

PRATIQUES OBLIGATOIRES POUR LA GESTION DU PERSONNEL

Depuis l'entrée en vigueur au 1^{er} juin 2004, des dispositions de la *Loi sur les normes de travail* (CNT) en matière de harcèlement psychologique, les salariés bénéficient d'un droit à travailler dans un milieu exempt de harcèlement psychologique et disposent d'un nouveau recours pour garantir le respect de ce droit. Les jugements rendus par la Cour suprême du Canada et la Cour supérieure du Québec nous indiquent clairement qu'un employeur peut être tenu responsable des actes commis par ses employés, s'ils sont reliés à l'emploi. Elles ont aussi statué que le harcèlement pouvait constituer une lésion professionnelle et relever de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Par ailleurs, la Charte des droits et libertés de la personne porte non seulement cette responsabilité à l'institution et ses représentants, mais aussi à tout syndicat.

Engagement de l'établissement en matière de harcèlement

Afin de répondre aux exigences des lois et des chartes, l'établissement doit s'engager à prendre tous les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toutes formes de harcèlement. Non seulement l'université peut être tenue responsable des actes commis par ses employés, mais elle doit protéger tout membre de son personnel et s'engager à prendre les précautions nécessaires afin qu'il n'y ait pas de harcèlement par ou à l'endroit de personnes de l'extérieur, dans le cadre du travail.

L'organisation doit protéger la confidentialité des personnes impliquées dans toute situation de harcèlement. Par ailleurs, elle doit prendre les mesures disciplinaires ou correctives conséquentes envers l'auteur du harcèlement. En dernier lieu, elle doit s'assurer que la personne victime de harcèlement ne subisse aucun préjudice ou aucunes représailles à la suite de l'exercice de ce droit, à moins qu'il s'agisse d'une plainte frivole ou de mauvaise foi, auquel cas, des mesures disciplinaires peuvent être prises à l'encontre de l'auteur de la plainte.

Responsabilités de l'employeur en matière de harcèlement sexuel

Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que les gestionnaires et les employés soient informés des règles de civilité et de respect, généralement acceptées dans la société, qui doivent être observées au sein de l'institution.

De même, tous les employés doivent être informés qu'aucun comportement déviant ne sera toléré à l'égard de ces règles et que des mesures correctives ou disciplinaires seront prises à l'endroit des personnes prises en défaut.

Il est aussi de la responsabilité de l'employeur d'informer le personnel du nom de la personne responsable de l'application de la politique. Si des mesures correctives s'imposent suite à l'observation de situations de harcèlement, elles doivent être prises rapidement. Des mesures disciplinaires ou correctives peuvent également être prises à l'endroit d'un gestionnaire qui aurait eu connaissance d'une situation de harcèlement et qui n'aurait pas pris les mesures correctives ou n'aurait pas procédé avec toute la diligence requise.

De même, l'employeur doit prendre les mesures correctives envers toute personne pouvant nuire au règlement d'une plainte par la menace, l'intimidation ou des représailles ou toute personne qui déposerait une plainte frivole ou de mauvaise foi.

Responsabilités des gestionnaires

Il est de la responsabilité du gestionnaire de donner l'exemple en agissant avec civilité et de manière respectueuse à l'égard de toutes les personnes dans le milieu de travail.

Le gestionnaire doit favoriser les formations et offrir aux employés des possibilités d'apprentissage en matière de prévention et de règlement de harcèlement en milieu de travail ce qui inclut le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle, rappelons-le. Il a le devoir d'informer les employés du contenu de la politique et des modifications qui lui sont apportées, le cas échéant. Il doit également traiter et agir avec diligence dès qu'il observe un comportement inapproprié ou qu'une situation de prétendu harcèlement est portée à sa connaissance.

Enfin, il doit prendre les mesures afin que toutes les situations soient traitées dans la confidentialité par toutes les personnes concernées. En dernier lieu, il doit également tenir compte des besoins des parties en cause, des témoins et des autres employés afin de rétablir, au besoin, des relations saines dans le milieu de travail.

Rôle de la personne attitrée à la gestion des plaintes

L'employeur doit permettre que le responsable attitré à la gestion des plaintes ait à sa disposition toutes les marges de manœuvre nécessaires au libre exercice de sa fonction. En plus de posséder les qualités essentielles requises pour exercer cette fonction, il doit voir à ce que, tout au long du processus de gestion d'une plainte, les règles de l'art en cette matière soient respectées. Dans ce cadre, il doit posséder toute l'indépendance requise pour mener à bien son enquête.

L'employeur doit offrir la possibilité d'obtenir des interventions informelles comme la recherche d'entente ou la médiation lorsque la situation s'y prête, en proposant à toutes les personnes concernées, l'assistance nécessaire au bon déroulement du processus. Certains établissements offrent systématiquement ce type d'interventions informelles, et ce, avant même le dépôt d'une plainte formelle, alors que d'autres l'offriront qu'à la suite du dépôt formel de la plainte.

Si la médiation s'avère infructueuse ou impossible, l'employeur analyse la recevabilité des événements allégués dans la plainte et, s'il y a lieu, il assigne les mandats aux enquêteurs et veille au suivi administratif des recommandations de ceux-ci. De même, il voit à ce que les mesures correctives ou disciplinaires soient prises par l'instance appropriée.

Il voit à ce que tous les documents afférents soient gardés à l'écart du dossier personnel de l'employé, sauf si ce dernier fait l'objet d'une mesure disciplinaire, laquelle sera insérée dans le dossier de l'employé.

Responsabilités des employés

Tout employé doit se soumettre, dans le milieu de travail, aux mêmes règles de civilité généralement observées dans la société, c'est-à-dire, se comporter de manière professionnelle et respectueuse envers autrui. Tout employé doit prendre les moyens raisonnables et mis à sa disposition pour obtenir l'information concernant la réglementation traitant du harcèlement.

Par ailleurs, il est de la responsabilité de l'employé d'informer la partie en cause, directement ou par l'intermédiaire de son gestionnaire, s'il estime avoir été traité de manière offensante. Les tribunaux du pays ont précisé la voie à l'égard des responsabilités des organisations pour contrer le harcèlement et ils ont dicté le devoir de chaque membre de l'organisation à maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination.

Une gestion saine des relations interpersonnelles au travail appuyée par la promotion des valeurs de respect, d'intégrité et de confiance favorise le mieux-être dans les milieux de travail et la prévention de situations délicates et potentiellement dommageables pour les individus.

Au-delà du fait qu'il est primordial d'établir des politiques claires en matière de harcèlement et des pratiques de gestions qui les sous-tendent, il est indispensable que lesdites politiques soient connues et s'incarnent dans la communauté universitaire. Pour être efficaces, ces politiques doivent conduire à des actions concrètes sur les campus. Cela nous amène donc à traiter, dans la prochaine section, des pratiques à favoriser en matière de prévention et de sensibilisation en contexte universitaire.

SECTION III – PRATIQUES À FAVORISER POUR LA PRÉVENTION SUR LES CAMPUS

MOBILISATION DE LA COMMUNAUTÉ

Les violences à caractère sexuel vécues par les étudiantes et les étudiants doivent interpellier tous les membres de la communauté universitaire. En effet, l'enrayement de ces phénomènes, en particulier en milieu universitaire, nécessite la participation de tout le monde; de la communauté étudiante à la direction, en passant par les associations étudiantes, les syndicats et les regroupements. L'expérience pratique ainsi que les ressources consultées ont permis d'identifier trois pratiques précises, favorisant la mobilisation de la communauté universitaire dans la lutte aux différentes inconduites à caractère sexuel. D'abord, l'implication des leaders étudiants dans les efforts pour combattre l'apparition de ces comportements, puis la création d'espaces de discussion sur les sujets touchant ces enjeux et finalement, l'implication des différents employés du milieu universitaire.

Plusieurs rapports publiés au sujet des violences à caractère sexuel en milieu universitaire soulignent l'importance de l'implication des leaders étudiants dans le travail de prévention.²⁵ En effet, on recommande de les inclure à toutes les étapes fondamentales du processus de prévention. Que ce soit dans l'élaboration et la diffusion de politiques, dans l'application de programmes ou la sensibilisation et le soutien de leurs pairs, les leaders étudiants doivent guider les membres de leurs communautés et ainsi devenir des modèles inspirants quant à leur implication.

Le deuxième élément qui ressort en matière de mobilisation de la communauté concernant ces violences, est l'importance de créer ou de favoriser des espaces de discussion sur des sujets reliés à ces enjeux. Selon un rapport du Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada (2014), les universités doivent offrir à leur communauté des occasions de discuter de sexualité. Chez Martell Consulting Services (2014), on encourage les institutions à ouvrir la discussion avec la population étudiante sur la qualité de vie souhaitée sur le campus et à échanger sur les problématiques reliées aux différentes violences à caractère sexuel. Les responsables des résidences étudiantes doivent également être encouragés à dialoguer avec les résidentes et les résidents sur les agressions à caractère sexuel. Finalement, le President's Council de Saint-Mary's University (2013) invite la communauté à avoir des échanges au sujet des agressions à caractère sexuel et de leur prévention, et ce, dans le cadre d'un processus de changement de culture institutionnelle. L'organisation de table de discussion, de panel et la mise en place d'atelier d'échange sont autant d'initiatives susceptibles de créer des lieux de parole constructifs sur les campus.

En terminant, l'implication des ressources humaines, des syndicats et associations d'employés dans la lutte contre le harcèlement et les différentes formes de violences à caractère sexuel permet de

²⁵ Martell Consulting Services Ltd. (2014). Student safety in Nova Scotia: A Review of Student Union Policies and Practices to Prevent Sexual Violence. Rapport, students NS; SACHA and YWCA Hamilton (2014). End Violence Against Women on Campus : It's time, Key Recommendations. Rapport; UBC President's Task Force on Gender-based Violence and Aboriginal Stereotypes (2014). Transforming UBC and developing a culture of equality and accountability: Confronting rape culture and colonialist violence : Draft recommendations for community consultation. Rapport; Université d'Ottawa (2015). Rapport du Groupe de travail.

mobiliser et sensibiliser les membres du personnel à la problématique. L'implication des employés peut permettre à ceux-ci d'être mieux outillés à accueillir un dévoilement, à connaître les ressources et les protocoles d'intervention, à devenir des agents actifs dans la lutte contre ces conduites, en plus de leur permettre de servir d'exemple pour promouvoir une culture du respect et d'égalité. D'ailleurs, il s'avère que les personnes qui travaillent en milieu universitaire peuvent aussi expérimenter différents types de violence à caractère sexuel dans le cadre de leur fonction et celles-ci se doivent de pouvoir bénéficier également de tous les services de soutien possibles.

Le message de mobilisation des communautés universitaires doit être perçu et reçu comme étant : Ensemble contre les violences à caractère sexuel.

PRATIQUES À FAVORISER EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

Nous avons recensé neuf façons de faire qui constituent les bonnes pratiques en matière de prévention et de sensibilisation en ce qui a trait à la violence à caractère sexuel en milieu universitaire.

1. S'ENGAGER PUBLIQUEMENT

L'impact positif et de grande portée de l'engagement public de divers acteurs à lutter contre le harcèlement et les agressions à caractère sexuel est incontestable.²⁶ Il est suggéré aux directions d'universités, aux leaders étudiants, aux divers comités étudiants et professionnels de se positionner ouvertement et publiquement contre le harcèlement et les agressions à caractère sexuel dans leurs milieux respectifs. En effet, comme les personnes en autorité sont celles qui donnent le ton à la culture d'un établissement (Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada, 2014) et que la façon dont on cerne un enjeu influence la manière par laquelle on y répond (Martell Consulting Services 2014), il semble essentiel de demander aux divers meneurs de prendre clairement position sur ces enjeux. Cette prise de position doit énoncer clairement les valeurs liées au respect et à l'égalité des personnes sur les campus.

2. CRÉER DES POLITIQUES ET DES RÈGLEMENTS EFFICACES

Il s'avère indispensable qu'une politique ou qu'un règlement universitaire démontre la reconnaissance des problèmes de violence à caractère sexuel sur les campus et énonce, par le fait même, l'engagement des établissements à intervenir contre ces abus. Cette réglementation contribue au développement d'une culture du respect qui soutient que les violences à caractère sexuel sont jugées inacceptables par le milieu universitaire. Plusieurs établissements hésitent à mettre de l'avant cette problématique, les ressources associées et la réglementation qui l'encadre de peur d'induire des perceptions négatives envers leur campus. Or, il s'avère qu'il peut être très sécurisant pour une nouvelle étudiante ou pour des parents de constater qu'une université prend au sérieux la prévention et qu'elle met de l'avant les politiques contre le

²⁶ Comité permanent de la condition féminine (2014). *Une étude au sujet du harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux*; Martell Consulting Services Ltd. (2014). *Student safety in Nova Scotia*; President's Council (2013) *Promoting a culture of safety*; Université d'Ottawa (2015). *Rapport du Groupe de travail*.

harcèlement et les violences à caractère sexuel. Afficher ses valeurs à cet effet peut être gagnant pour l'image d'un établissement.

Pour couvrir l'ensemble des violences à caractère sexuel, différentes possibilités de réglementation s'offrent aux universités. Pour plus d'information à cet effet, consulter la section V du document. Toutefois, une majorité des ressources consultées suggère de créer une politique spécifique aux violences à caractère sexuel ou, le cas échéant, de réviser celles qui sont déjà en place.²⁷

Pour leur part, Gunraj et coll., Sinozich et coll. (2014) et UBC President's Task Force (2014) suggèrent de réviser les divers codes de conduite et les politiques qui portent sur des sujets connexes au harcèlement et aux agressions à caractère sexuel tel que la violence sur le campus, la consommation d'alcool, l'équité, et d'y inclure les enjeux intersectionnels, tels que la réalité des femmes immigrantes, de même que des pistes d'action pour favoriser une culture de respect.

En dernier lieu, diverses démarches subséquentes à la création et à la révision de politiques sont proposées. DeGue (2014), Gunraj et coll. (2014), Sinozich et coll. (2014), UBC President's Task Force (2014) et l'Université d'Ottawa (2015) soulignent l'importance de diffuser et de rendre accessible le contenu des politiques pertinentes. SACHA et YWCA Hamilton (2014) proposent d'avoir une procédure visant à alerter la communauté en cas de survenue d'une agression à caractère sexuel. Le gouvernement de l'Ontario (2014) et l'Université d'Ottawa (2015) suggèrent en outre d'évaluer l'efficacité des politiques après quelques mois de leur mise en application.

3. FAVORISER LA COLLABORATION DES ACTEURS

Au-delà de la mobilisation de la communauté, les efforts de collaboration sont aussi mentionnés comme facteurs contributifs à l'atteinte des objectifs des campagnes de prévention et de sensibilisation. Il est essentiel de créer une collaboration des différentes instances et services au sein d'un établissement afin de coordonner les efforts de prévention. La mise en place de lieux d'échange et de discussion concernant les enjeux reliés aux violences à caractère sexuel sur les campus, à la prévention et aux bonnes façons d'y répondre, permet de faciliter et d'encourager cette collaboration et de maximiser les actions à poser. La section VI de ce guide présente un tableau des rôles et responsabilités des différents acteurs impliqués dans la prévention et l'intervention de ses inconduites.

²⁷ DEGUE (2014); President's Council (2013). Promoting a culture of safety; ministère de la Condition féminine de l'Ontario (2015). *Ce n'est jamais acceptable: Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuel*, rapport; Université d'Ottawa (2015). *Rapport du Groupe de travail*; White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014); Martell Consulting Services Ltd. (2014). *Student safety in Nova Scotia*; SACHA and YWCA Hamilton (2014). *End Violence Against Women on Campus*.

La collaboration interinstitutions²⁸ afin d'obtenir un meilleur portrait de la réalité sur les campus et de créer un mouvement exponentiel pour faciliter l'élaboration, la mise en application et la communication des stratégies de prévention et de sensibilisation demeure une approche à privilégier.²⁹ Dans cette perspective, le groupe de travail recommande que les universités québécoises puissent créer un espace commun pour partager leurs expertises, leurs expériences, leurs ressources et le matériel développés afin de mobiliser l'ensemble des campus à porter le même message de sensibilisation. À titre d'exemple, les différentes universités pourraient organiser des campagnes de sensibilisation communes afin de prévenir la violence à caractère sexuel.

Plusieurs proposent également une coopération plus large avec les organismes locaux³⁰ afin que les universités contribuent à un changement de culture plus global et qu'elles deviennent des figures de proue en cette matière dans leurs communautés respectives. Gunraj et coll. (2014) indiquent qu'une telle collaboration pourrait culminer en la présence, sur le campus, d'un organisme satellite spécialisé dans les violences faites aux femmes. Les principaux partenaires et collaborateurs sont présentés dans la section VI **Ressources et partenaires** de ce document de référence.

4. METTRE EN PLACE DES COMITÉS SPÉCIALISÉS

De nombreux professionnels³¹ mentionnent la création de comités spécialisés comme outil de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel sur les campus. Ceux-ci peuvent prendre diverses formes et avoir différents mandats. Cela peut aller d'un comité d'action sur la diversité sexuelle à un comité responsable de la révision et de la mise en application des politiques et des programmes de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel, en passant par un comité sur le statut de la femme ou encore, des droits de la personne et de la justice sociale sur le campus. Dans tous les cas, on souligne que ces groupes de travail doivent être adéquatement formés, financés et maintenus dans le temps, en plus de collaborer avec d'autres comités à l'interne et des organismes locaux.

L'existence d'un comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel peut s'avérer très mobilisant pour la communauté universitaire, car il invite l'ensemble des membres évoluant sur les campus à travailler ensemble pour créer des activités de prévention significatives et efficaces. À ce sujet, le groupe de travail recommande que chaque

²⁸ Martell Consulting Services Ltd. (2014). *Student safety in Nova Scotia*; Université d'Ottawa (2015). *Rapport du Groupe de travail*.

²⁹ UBC President's Task Force (2014), *Transforming UBC and developing a culture*; Université d'Ottawa (2015). *Rapport du Groupe de travail*.

³⁰ White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014); Université d'Ottawa (2015). *Rapport du Groupe de travail*; President's Council (2013). *Promoting a culture of safety*.

³¹ Martell Consulting Services Ltd. (2014). *Student safety in Nova Scotia*; GUNRAJ, ANDREA et coll. (2014) *Sexual Assault Policies on Campus: A Discussion Paper*, METRAC; SINOZICH, Sofi et coll. (2014); UBC President's Task Force (2014). *Transforming UBC and developing a culture*; President's Council (2013). *Promoting a culture of safety*; Université d'Ottawa (2015). *Rapport du Groupe de travail*.

établissement évalue la possibilité de mettre sur pied un comité de prévention du harcèlement dont le mandat inclurait les violences à caractère sexuel. Ce comité se doit d'être formé de membres issus des associations étudiantes et des différents groupes de personnel, des ressources humaines, des syndicats, de la sécurité, des services aux étudiants et de la ressource désignée pour traiter les signalements. Le rôle d'un comité de prévention demeure un moyen privilégié pour mobiliser la communauté universitaire.

5. TENIR DES CAMPAGNES DE SENSIBILISATION

Une pratique incontournable pour contrer les différentes formes de violence à caractère sexuel sur les campus demeure la mise sur pied de campagnes de sensibilisation.³² Celles-ci devraient aborder principalement les aspects suivant : l'importance du consentement, la dénonciation des violences à caractère sexuel, l'inclusion des femmes et de la diversité, le respect des différences et la promotion d'une culture du respect et d'égalité. Afin d'être efficaces, les campagnes doivent être bien ciblées, basées sur des données probantes et répétées dans le temps. Une diversité des moyens de diffusion est aussi à privilégier, que ce soit via les médias sociaux, imprimés, les sites web ou encore des activités sur le campus.

Pour être efficaces et significatives, de telles campagnes se doivent d'être « portées » par l'ensemble de la communauté. Les étudiants, les professeurs, les différents membres du personnel, les associations étudiantes ainsi que les différents syndicats et la direction, devraient travailler tous ensemble avec les ressources spécialisées en la matière pour créer des campagnes et des activités mobilisatrices pour les membres de la communauté universitaire. L'approche par les pairs doit être privilégiée afin de faciliter la transmission des messages aux différents groupes cibles.

Les documents écrits, les présentations magistrales et interactives par des professionnels et pairs-éducateurs, la projection de films, le théâtre et les activités communautaires sont des mesures souvent utilisées dans la prévention de la violence sexuelle dans les universités.³³

Les campagnes de prévention en la matière doivent se décliner sur trois grands axes soit celui des victimes (transmettre des informations, des ressources et des lieux de paroles, etc.), celui des personnes qui adoptent des comportements et attitudes inacceptables (les faire réfléchir, induire des changements de comportements, etc.) ainsi que celui des témoins (chercher à mobiliser, outiller, encourager l'action et l'implication de la communauté, etc.). La priorité demeure toujours d'offrir du soutien et de faire connaître les ressources d'aide aux victimes, mais les efforts de prévention doivent viser la mobilisation des témoins afin d'en faire des acteurs actifs et de les encourager à ne plus tolérer ces inconduites dans le milieu.

³² Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada (2014); Martell Consulting Services Ltd. (2014). *Student safety in Nova Scotia*; Direction de la condition féminine de l'Ontario (2013); SACHA et YWCA Hamilton (2014); SINOZICH, Sofi et coll. (2014); Université d'Ottawa (2015). *Rapport du Groupe de travail*.

³³ Anderson & Whiston, (2005); Sarah DeGue et al., 2014).

Les membres des communautés universitaires se doivent d'être mieux renseignés afin de réagir lors de situations à risque pour prévenir ou contrer ces différentes formes de violence. L'instauration d'une culture du respect passe inévitablement par l'encouragement à ne plus tolérer ces inconduites et de signaler son désaccord, sa désapprobation à toutes formes de conduites n'étant pas empreintes de respect.

6. OFFRIR DES PROGRAMMES DE PRÉVENTION ET DE FORMATION

Les programmes de prévention et de formation constituent un élément clé des bonnes pratiques en prévention des violences à caractère sexuel. Que l'on aborde le sujet directement ou par des thèmes qui y sont reliés (consentement, égalité, respect), les experts s'entendent pour mettre ces programmes au centre des efforts que doivent déployer les institutions pour contrer le harcèlement et les violences à caractère sexuel.

L'expérience des membres du groupe de travail et la majorité des ressources consultées indiquent qu'il est essentiel que les programmes s'appuient sur des fondements solides. Ainsi, ils doivent reposer et favoriser une compréhension du phénomène des agressions à caractère sexuel et une connaissance approfondie du sujet : ses causes, ses manifestations, ses solutions comme souligné par plusieurs.³⁴ Par ailleurs, les experts conviennent que les meilleurs programmes sont centrés sur les données scientifiques les plus récentes et les plus justes concernant le phénomène.

Pour être vraiment efficaces, les programmes doivent être implantés par des professionnels formés dans l'application de programmes et qui ont des connaissances poussées sur ce type d'inconduites.³⁵ De plus, plusieurs soulignent que les programmes doivent profiter d'un financement adéquat,³⁶ c'est-à-dire qu'ils doivent recevoir un soutien financier suffisant pour embaucher des experts, rejoindre le plus de membres de la communauté possible, se joindre à d'autres efforts de prévention. Les programmes doivent être offerts régulièrement et répétés dans le temps.

De nombreuses ressources s'entendent aussi pour affirmer que les programmes, au-delà d'un contenu reflétant les plus récentes données et les informations exactes, doivent être adaptés à leur clientèle cible.³⁷

Comme pour les campagnes, il est suggéré de mettre en place des programmes spécifiques et adaptés principalement pour les trois types de public cible. Plusieurs auteurs recommandent

³⁴ Martell Consulting Services (2014); DEGUE (2014), White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014); Saint Mary's (2013); Université d'Ottawa (2015); HASKELL (2011); DEGUE (2014); Not Alone (2014); Establishing Prevention Programming (2014).

³⁵ DEGUE (2014); SINOZICH et coll. (2014); UBC President's Task Force (2014); Université d'Ottawa (2015).

³⁶ UBC President's Task Force (2014); ministère de la Condition féminine de l'Ontario (2015); President's Council of Saint Mary's (2013); Université d'Ottawa (2015); White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014).

³⁷ Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada (2014); Martell Consulting Services (2014); HASKELL (2011); White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014); DEGUE (2014); Université d'Ottawa (2015).

en premier lieu d'avoir des programmes visant les témoins des violences à caractère sexuel.³⁸ Ces programmes visent à encourager l'action des témoins. *Bringing in the bystanders* est un des plus reconnus d'entre eux. Selon le Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada 2014, « un témoin passif peut renforcer l'idée que la situation n'a rien de problématique, mais un témoin actif peut attirer l'attention sur un problème par son intervention et inciter les autres à agir »³⁹. Ainsi, inviter les témoins à intervenir consolide les efforts de prévention déployés et les politiques de « tolérance zéro » mises en place. Ces personnes clés peuvent de même stimuler l'action de leurs pairs par un effet de réaction en chaîne.

Selon l'expérience terrain et les suggestions formulées par les experts, le développement de programmes destinés directement et principalement aux hommes est fortement conseillé et il est également indiqué d'impliquer activement la gent masculine dans les efforts de prévention. Bien que les avis soient partagés, certains suggèrent de créer des groupes composés exclusivement d'hommes afin de maximiser l'efficacité des programmes, mais également pour stimuler l'intérêt de ce groupe pour le sujet.⁴⁰ En effet, il semble que les programmes offerts à des publics non mixtes aient plus d'impact que ceux destinés à la fois aux hommes et aux femmes⁴¹. De plus, comme les hommes se sentent peu interpellés par les enjeux de violence à caractère sexuel, lesquels sont considérés comme une réalité qui touche plutôt les femmes, des moyens doivent être développés pour les impliquer de façon particulière.

Parmi les programmes destinés spécifiquement aux femmes, il y a ceux qui favorisent « l'empowerment » des personnes et l'acquisition de techniques d'autodéfense comme outil de prévention des violences à caractère sexuel. Le programme éducatif *Enhanced Assess, Acknowledge, Act (EAAA)*⁴², développé par Dr Charlene Senn de l'Université de Windsor, s'inscrit dans cette lignée. Celui-ci vise à fournir des outils variés aux femmes pour augmenter leurs capacités à contrer les différentes formes de violences.

Selon plusieurs, les programmes de prévention les plus efficaces combinent deux dimensions : ***l'augmentation des connaissances et le changement d'attitudes des étudiantes et des étudiants face à la problématique ainsi que le développement d'habiletés de soutien aux victimes.*** Pour ce faire, trois approches semblent se démarquer dans les programmes proposés :

³⁸ Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada (2014); DEGUE (2014); HASKELL (2011); White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014); Martell Consulting Services (2014); Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (2013).

³⁹ FEWO, *Témoignages*, 16 avril 2013, 1150 (M^{me} Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children); FEWO, *Témoignages*, 28 mai 2013, 1200 (M^{me} Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).

⁴⁰ Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada (2014); Martell Consulting Services (2014); HASKELL (2011).

⁴¹ LONGSWAY et al. (2009), *Rape Prevention and Risk Reduction: Review of the Research Literature for Practitioners*, National Online Resource Center on Violence Against Women.

⁴² Ce programme a fait l'objet de recherche rigoureuse. Il est dispensé par SARE Centre, organisme sans but lucratif fondé par Dr Charlene Senn. Pour plus d'informations : <http://sarecentre.org/>

l'approche psychoéducatrice, l'approche cognitivo-comportementale ainsi que l'approche des témoins actifs « *Bystander* ».

L'approche psychoéducatrice vise à fournir aux étudiants et aux étudiantes les connaissances nécessaires quant au harcèlement sexuel et à la violence à caractère sexuel en mettant l'accent sur les conséquences néfastes de ces actes sur les victimes. Elle consiste à changer les perceptions et à renforcer l'empathie des acteurs de la communauté universitaire et à les faire agir différemment envers les victimes. Grâce à la présentation de conférences et d'ateliers de sensibilisation sur la problématique, de films instructifs traitant des rapports égalitaires ou des mythes sur la violence sexuelle et de la souffrance des victimes, la finalité de cette approche est le changement d'attitudes des étudiants et étudiantes.

L'approche cognitivo-comportementale s'adresse davantage aux hommes et vise à induire une remise en question, une rééducation, puis entraîner un changement des croyances en créant une dissonance cognitive entre ce qu'ils croient vrais et le vécu exprimé par les victimes et leurs propres croyances négatives. Différents moyens peuvent être utilisés pour éveiller les consciences tels que des témoignages, des films, capsules vidéo, jeux de rôle, etc. La finalité de cette approche est de promouvoir et de contribuer à l'engagement des hommes eux-mêmes dans la lutte contre la violence sexuelle. Cela passe à travers une redéfinition des croyances reliées à la masculinité et aux relations à autrui.

L'approche des témoins actifs (*Bystander approach*) vise à sensibiliser davantage les étudiants quant au rôle qu'ils peuvent jouer dans la prévention de la violence sexuelle, et ce, en valorisant le leadership, l'influence des pairs, l'intervention des témoins et la notion de consentement. Cette approche a pour objectif de conscientiser, outiller et mobiliser l'ensemble de la communauté universitaire afin que chaque membre soit en mesure d'identifier et de réagir adéquatement afin de prévenir ou faire cesser les violences à caractère sexuel. Cette approche fait grandement appel à l'implication des pairs aidants. Les étudiants sont invités à intervenir auprès de leurs pairs pour corriger les fausses croyances, les préjugés lorsqu'ils sont exprimés, recadrer les comportements inadéquats ainsi que développer des stratégies d'intervention pour protéger les victimes et faire cesser les inconduites. Différentes stratégies d'action sont enseignées afin de responsabiliser et inciter à l'action les membres de la communauté (diffusion d'enseignements, habileté d'affirmation de soi, stratégie de diversion et de retrait, l'accompagnement des victimes, etc.). La finalité de cette approche est de créer une communauté mobilisée à protéger et à dénoncer les inconduites cherchant ainsi à diminuer l'occurrence des actes de violence à caractère sexuel.

Les programmes suivants s'avèrent être ceux qui sont les plus connus et utilisés par les universités nord-américaines, le *Green Dot*, le *Bringing in the Bystander*, l'*Engaging Bystander Approach*, les *Safe Dates*, les *Shifting boundaries* et le *Violence against women act*. Sur les campus canadiens, on retrouve certains programmes comme *Bringing in the bystander* utilisé maintenant par plusieurs universités canadiennes, le projet *It's time* de Université McMaster initié par SACHA (Sexual assault center of Hamilton and Area) et YMCA à Hamilton et le programme de prévention de la province de l'Ontario. Pour sa part, le Québec, voit poindre de plus en plus d'initiatives inspirées de ces programmes comme « *Leaders in Prevention* » de

Concordia, « Sans oui, c'est non! » de l'Université de Montréal et « *Consent at McGill* », etc. Mentionnons que la campagne mise en place par l'Université de Montréal en 2014 a suscité un grand intérêt et a récemment été reprise (mars 2016) à une échelle provinciale, regroupant 16 établissements universitaires québécois ainsi que 22 associations étudiantes. Toutefois, peu de programmes ont fait l'objet d'une évaluation rigoureuse.

La revue de littérature scientifique de cet outil de référence propose une analyse plus détaillée de ces approches et présente trois programmes (*Bringing in the Bystander*, le *Green Dot bystander intervention* et le *Mentors in Violence Prevention*) qui ont eu des effets positifs sur les étudiantes et les étudiants, notamment en termes de changement d'attitudes et pour l'acquisition d'habiletés.

Par ailleurs, il est recommandé d'établir des plans d'action s'adressant spécifiquement aux départements sportifs, puisqu'ils représentent un sous-groupe des communautés universitaires où les violences à caractère sexuel sont particulièrement présentes.⁴³ Parmi les actions suggérées, il est proposé d'adapter le contenu des programmes avec des métaphores athlétiques, de référer à des expériences spécifiques à des athlètes dans les tournois, d'axer sur la responsabilisation citoyenne de ces derniers et leur engagement comme membres de la communauté universitaire.

Les études ont tendance à démontrer que la combinaison des approches fait partie des pratiques exemplaires en termes de prévention et d'intervention (Banyard, 2014). Le groupe de travail recommande la mise en œuvre d'un programme d'éducation des témoins, dirigé conjointement par les étudiants, le personnel enseignant et les intervenants du milieu et de s'inspirer des programmes qui se fondent sur des données probantes comme « *Bringing in the Bystander* ».

7. FORMER LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

La prévention doit aussi s'effectuer grâce à la conscientisation de la population et des acteurs centraux relativement aux enjeux de harcèlement et d'agression à caractère sexuel dans les milieux universitaires. Plus les membres d'une communauté universitaire seront formés, informés et outillés, plus ils seront en mesure de combattre ces comportements nocifs. Les destinataires des formations et le contenu des formations sont deux aspects qui doivent être considérés.

Il semble y avoir consensus quant à l'importance de former les personnes en position d'autorité sur les questions du harcèlement et des agressions à caractère sexuel. Le Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada (2014) insiste sur le rôle de modèle que peuvent jouer l'employeur et les cadres dans les contextes de harcèlement et de violence à caractère sexuel et de l'importance de les sensibiliser, tant à ce propos qu'à l'éthique et à l'égalité, afin de les outiller à intervenir adéquatement. Martell Consulting Services (2014)

⁴³ Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada (2014); Martell Consulting Services (2014); ministère de la Condition féminine de l'Ontario (2015); Université d'Ottawa (2015).

précise pour sa part que les coaches sportifs et tout autre acteur pertinent (leaders étudiants, pairs-aidants, personnes-ressources, personnel de première ligne) devraient en outre être renseignés au sujet de ces inconduites. Dans le même ordre d'idées, l'Université d'Ottawa (2015) suggère de former les professeurs, doyens, responsables des résidences, responsables des départements des sports, de la santé et de la protection.

L'expérience terrain des membres du groupe de travail, combinée à plusieurs rapports et publications,⁴⁴ met en évidence la place centrale qu'occupe l'éducation du public dans la lutte au harcèlement et aux agressions à caractère sexuel. Les objectifs principaux de cette sensibilisation sont de modifier les croyances à propos des rôles de genre (respect, égalité, accueil de la diversité) et des violences à caractère sexuel (notion de consentement et données factuelles justes) et d'outiller la communauté pour que celle-ci intervienne adéquatement.

Les premiers répondants font également partie des personnes clés à former au sujet des différentes formes de violences à caractère sexuel.⁴⁵ Par premiers répondants, on désigne les intervenants de première ligne comme, les agents de la sûreté, les infirmiers, les médecins, les personnes-ressources et tout autre membre du personnel qui pourraient être appelés à accueillir ou à aider une personne ayant subi des violences à caractère sexuel. Il importe également de former les premiers confidentiels (personne susceptible de recevoir les confidences et les dévoilements p. ex. professeurs, techniciens en gestion des dossiers étudiants, etc.) afin de les outiller à accueillir la personne et à faire le référencement.

Les employés réguliers et les étudiants devraient également être conscientisés. Le Comité permanent de la condition féminine du gouvernement du Canada (2014) et UBC President's Task Force (2014) propose de dispenser une formation à toute nouvelle personne qui se joint à l'institution sur les manifestations et particularités du harcèlement et des agressions à caractère sexuel. Les notions reliées au harcèlement ainsi que les ressources sur le campus, devraient être systématiquement présentées à tous les nouveaux étudiants et nouvelles étudiantes lors des premières journées de cours. De son côté, Sinozich et coll. (2014) suggère d'intégrer le sujet dans les activités d'orientation. Finalement, Martell Consulting Services (2014) et UBC President's Task Force (2014) recommandent d'intégrer au cursus universitaire des cours obligatoires qui abordent les enjeux du harcèlement et des agressions à caractère sexuel ainsi que ceux reliés à ces phénomènes tels que l'égalité, les violences basées sur le sexe et l'intersection des oppressions, par exemple.

⁴⁴ Martell Consulting Services (2014); Université d'Ottawa (2015); Direction de la condition féminine de l'Ontario (2013); ministère de la Condition féminine de l'Ontario (2015); National Union of Students (2014); President's Council of Saint Mary's (2013).

⁴⁵ White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014); Martell Consulting Services (2014); ministère de la Condition féminine de l'Ontario (2015); Université d'Ottawa (2015).

8. TRAVAILLER À RÉDUIRE LES FACTEURS DE RISQUE

Les établissements devraient régulièrement faire l'examen des zones et activités à risque dans leur milieu et réévaluer les moyens de prévention à déployer. Certains facteurs de risque peuvent être éliminés ou réduits afin d'assurer aux étudiantes et aux étudiants - ainsi qu'à l'ensemble de la communauté universitaire - un milieu plus sécuritaire et respectueux. Voici quelques exemples de situation à risque et de moyens de prévention à envisager :

- **Les initiations et les activités d'orientation** : Il est important de mentionner que certaines ressources⁴⁶ ciblent les activités d'orientation (plus connues sous le nom d'« initiations ») comme espaces privilégiés de prévention et de sensibilisation. Malheureusement, il arrive parfois que certaines activités reliées aux initiations portent atteinte à la dignité des personnes et conduisent à des comportements à connotation sexuelle déplacés (p. ex. chansons ou jeux inappropriés). Rappelons que les jeunes qui entrent à l'université sont plus à risque et vulnérables de par leur statut, leur manque d'expérience et les défis d'adaptation qu'ils rencontrent. Les jeunes femmes, les personnes présentant une diversité de genre, les personnes représentant les minorités visibles ou de la diversité culturelle ou encore les personnes en situation de handicap sont particulièrement vulnérables lors de ces activités. Trop souvent la consommation d'alcool est encouragée à travers des jeux susceptibles de conduire à de l'abus d'alcool et à des conduites déplacées. Les jeux à connotation sexuelle sont parfois proposés tels qu'amasser de l'argent en offrant des baisers, devoir prendre des positions référant aux activités sexuelles lors de jeux, etc. Sous la pression des pairs, il peut devenir très difficile de respecter ses limites et de signifier son inconfort ou son désaccord.

Compte tenu du nombre élevé d'inconduites à caractère sexuel signalées dans le cadre des initiations, des efforts de prévention importants et réguliers sont nécessaires pour réduire les facteurs de risque présents lors de ces activités. Il est primordial que les associations étudiantes soient sensibilisées à la problématique et qu'un travail de collaboration avec l'établissement se mette en place afin de faire de la prévention. Une formation et un guide sur la bonne conduite d'événements festifs, précisant notamment des limites à ne pas franchir, devraient être élaborés de concert avec les étudiants responsables de ces événements dans le but de réduire certains facteurs de risque.

- **La consommation d'alcool et de substances illicites** : Il demeure essentiel de travailler à cibler les facteurs de risque lors des activités festives où il y a consommation d'alcool ou de drogues (consommation volontaire ou involontaire). Voici quelques exemples de moyens qui peuvent être déployés afin de prévenir les incidents : mettre en place des mécanismes pour que la sécurité soit informée des événements spéciaux et festifs organisés sur les campus, faire de la sensibilisation sur la consommation modérée, afficher des messages de sensibilisation sur le consentement sexuel, fournir des bouchons sur les verres lors d'événements, offrir un service de raccompagnements, mettre sur pied une brigade de

⁴⁶ UBC President's Task force (2014); SINOZICH et coll. (2014); President's Council of Saint Mary's (2013).

surveillance et sensibiliser aux drogues du viol et à leur effet, développer des campagnes spécifiques visant un ou des facteurs de risque.

Les établissements doivent travailler de concert avec les associations étudiantes afin d'encadrer ce type d'activité, de s'assurer qu'aucune activité à connotation sexuelle ne soit menée et de veiller à ce que le respect des personnes soit toujours une considération prioritaire lors de l'organisation des activités. Les leaders étudiants ainsi que les organisateurs et responsables de ces activités doivent s'engager et collaborer aux efforts de prévention. Une formation de sensibilisation devrait être donnée chaque année aux responsables des initiations et aux organisateurs des événements festifs. Par ailleurs, il est suggéré de remettre un guide sur la bonne conduite d'événements festifs et des limites à ne pas franchir pour ainsi éviter certaines circonstances à risque.

- **La sécurité physique sur les campus** : s'assurer que l'éclairage est suffisant, faciliter le signalement d'une urgence, offrir un service d'accompagnement sur le campus, accessibilité restreinte aux endroits dangereux, etc.
- **La relation de direction entre les professeurs et les étudiants de cycles supérieurs** : développer des politiques d'encadrement balisant clairement les conduites attendues ainsi que les obligations et les droits de part et d'autre.
- **L'accueil des étudiants de première année** : mettre en place des moyens (formation, messages, tournées des classes, affiches, stands, etc.) pour s'assurer d'informer les nouvelles étudiantes et les nouveaux étudiants des valeurs, des comportements attendus et des ressources d'aide sur le campus.
- **La culture organisationnelle** : réviser les processus, les protocoles et les façons de faire susceptibles de nourrir une culture organisationnelle qui minimise les manques de respect et la violence à caractère sexuel.

9. COMBINER LES APPROCHES

Le jumelage des approches et des méthodes de prévention est un facteur d'efficacité qui est mentionné régulièrement dans les ouvrages portant sur la prévention et la sensibilisation.⁴⁷ Selon DeGue (2014), par exemple, une politique encadrant la consommation d'alcool sur les campus ne doit être qu'une composante d'une stratégie de prévention, qui elle-même doit être basée sur les meilleures connaissances en la matière. Randall (2014) affirme, pour sa part, que les effets positifs de la prévention sont maximisés si elle est jumelée à des politiques et des interventions efficaces. Un rapport de la White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014) mentionne par ailleurs qu'un changement de comportement ne survient que si une campagne de marketing social est combinée avec d'autres méthodes de prévention.

⁴⁷ DEGUE (2014); gouvernement de l'Ontario (2014); Martell Consulting Services (2014); Université d'Ottawa (2015).

Une autre approche proposée afin d'augmenter l'efficacité d'une stratégie de prévention des violences à caractère sexuel est de la conjuguer à des efforts de prévention touchant à d'autres enjeux.⁴⁸ Martell Consulting Services (2014) prétend, pour sa part, que les efforts doivent être multidisciplinaires et déployés par différents acteurs afin d'être optimaux. Ainsi, les activités de sensibilisation visant le respect, la prévention de la violence, la communication non violente, l'égalité de genre, les respects des différences et de la diversité, l'affirmation de soi et la confiance en soi sont autant de thématiques susceptibles d'avoir une incidence sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel.

⁴⁸ DEGUE (2014); White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014).

SECTION IV – PRATIQUES À FAVORISER POUR L'INTERVENTION SUR LES CAMPUS

Les établissements universitaires partagent des missions, des instances et des objectifs communs, mais chacun présente ses particularités, son mode de fonctionnement, ses structures et sa propre culture organisationnelle. La façon dont les universités réalisent leur mandat, rencontrent leurs obligations et déploient leur offre de services diffère. Il en va de même avec les services offerts pour intervenir lors d'un signalement de harcèlement sexuel. La plupart des universités se sont dotées d'un processus de traitement des plaintes formelles, toutefois, les services offerts et les types d'interventions, ainsi que les façons de faire, varient grandement. Certaines institutions ont des centres ou des bureaux qui s'occupent des dossiers de harcèlement alors que pour d'autres, ce service est intégré aux ressources humaines ou au secrétariat général, ou encore, ces dossiers sont traités par une ressource externe.

Malgré ces distinctions, il y a des principes d'intervention qui se doivent d'être respectés afin d'offrir un service approprié et bienveillant aux victimes. Toute intervention réalisée doit mettre la victime au cœur de ses préoccupations. Le respect de la personne et de sa volonté doit être omniprésent et faire partie des convictions des intervenants impliqués et des gestes posés auprès des victimes.

Pour une personne qui a subi du harcèlement ou une agression à caractère sexuel, il peut être très difficile d'en parler et de dévoiler ce qu'elle a vécu. « Est-ce qu'on va me croire? » « Est-ce qu'on va me juger? » « Comment mes proches vont-ils réagir si j'en parle? » « Quelle sera la réaction de mon agresseur si je le dénonce? » Comme nous l'avons vu, de multiples raisons peuvent faire hésiter une victime à en parler et demander de l'aide (peur d'être culpabilisée, la crainte des démarches judiciaires ou formelles, des sentiments confus à l'égard de l'agresseur présumé, la peur des représailles, l'impression d'être en partie responsable, etc.) et cela prend une bonne dose de courage pour dévoiler ce genre d'expérience traumatisante. C'est pourquoi il est essentiel que les victimes qui osent dévoiler soient très bien accueillies, sans jugement et sans blâme. L'intervention ne peut être improvisée et les institutions se doivent d'être prêtes à réagir rapidement et efficacement lors d'un signalement.

Dans cette section nous décrivons des principes d'intervention à favoriser dans le milieu universitaire.

UN POINT DE CHUTE : LA RESSOURCE DÉSIGNÉE SUR LE CAMPUS

Comme mentionné précédemment, les membres de la communauté universitaire qui subissent de la violence à caractère sexuel devraient connaître les ressources d'aide spécialisée disponibles dans leur établissement d'enseignement. Il est du ressort de la direction de l'université d'informer ses membres sur la réglementation et sur les ressources à qui les victimes ou les témoins peuvent s'adresser.

Il est recommandé qu'il y ait un seul point de chute dans l'institution pour accueillir les victimes soit une ressource spécialisée pour ce mandat, afin d'éviter la confusion, et d'offrir un service adapté, uniformisé, adéquat et confidentiel. Les interventions auprès des victimes devraient être en bonne partie coordonnées par la ressource désignée sur le campus, et l'ensemble des membres de la communauté devrait pouvoir s'y référer.

Bien qu'il soit préférable que les fonctions liées à l'application de la réglementation soient réalisées par une ressource désignée et exclusive (un bureau, un centre ou une personne ressource), certains établissements pourraient choisir que plusieurs personnes contribuent à la réalisation de ce mandat. Si tel est le cas, le rôle de chacune de ces personnes doit être explicitement précisé et communiqué, de sorte que la communauté universitaire sache clairement à qui s'adresser selon le besoin. De plus, une bonne coordination des actions réalisées par chacun des intervenants est essentielle afin d'assurer un service cohérent et efficace.

PROFIL ET FORMATION DES INTERVENANTS SPÉCIALISÉS

Les personnes mandatées pour intervenir auprès des victimes de violence à caractère sexuel doivent détenir des compétences dans ce domaine ainsi que des habiletés relationnelles et d'intervention, spécifiques à cette expertise. Elles doivent aussi agir et être perçues comme neutres et impartiales dans leurs interventions. La victime doit avoir le sentiment que la confidentialité est assurée, qu'elle se trouve en sécurité et qu'elle est respectée. Il est essentiel qu'elle soit en présence d'un personnel compétent et expérimenté qui peut l'aider.

Le personnel doit également être capable de planifier et proposer des mesures préventives en collaboration avec les différents intervenants de l'université, afin de protéger la victime. Il doit être en mesure de réaliser des activités de prévention, d'éducation, d'information et de formation dédiées à la communauté universitaire.

Finalement, des habiletés de relation d'aide, de gestion de conflit, de médiation et d'intervention en situation de crise ainsi qu'une connaissance des aspects légaux liés à la violence à caractère sexuel sont également nécessaires.

LES GRANDS PRINCIPES D'INTERVENTION

Écouter

La victime peut décider de se confier immédiatement ou, encore, plusieurs années suivant la violence sexuelle qu'elle a vécue. L'écoute et la qualité de l'écoute prennent une importance majeure à cette étape. La ressource désignée doit permettre à la personne de parler sans insister sur les détails. Refléter les émotions vécues par la victime est une façon de démontrer à la victime qu'elle est écoutée et lui permet de mieux comprendre ses propres sentiments.

L'intervenant doit avoir une attitude d'ouverture et offrir une qualité de présence à la victime. Il doit être attentif au non-verbal de celle-ci, afin de détecter toutes formes d'inconfort.

Prendre son temps

Faire don de son temps et d'une écoute de qualité vient souvent contrebalancer le sentiment de dépersonnalisation et de dépréciation qu'éprouvent les personnes ayant vécu de la violence à caractère sexuel. Certaines personnes peuvent se sentir menacées et se fermer si elles se sentent bousculées ou non considérées. Il est primordial de ne pas utiliser une approche orientée sur la tâche à accomplir, mais plutôt de prioriser la relation, prendre le temps d'écouter activement et de créer un

lien de confiance. Le sentiment d'être réellement entendu renforce la sensation et la perception d'être quelqu'un de véritablement estimable, ce qui est réparateur en soi.

Croire la victime

Malheureusement, les survivantes sont souvent confrontées au fait que l'on remette en question leur interprétation des gestes et que l'on mette en doute leurs perceptions et leur compréhension des faits comparativement aux victimes d'autres actes criminels.

La victime de violence à caractère sexuel nécessite d'être entendue et crue lorsqu'elle dévoile une situation et elle a besoin d'obtenir du soutien et de la compréhension. La personne ressource doit rassurer la victime, lui exprimer que les sentiments qu'elle a éprouvés sont normaux et qu'il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse à un traumatisme. La victime a besoin de confirmer les sentiments qu'elle a vécus lors de l'agression.

L'intervenant doit être ouvert et ne doit porter aucun jugement envers la victime. De plus, il ne doit pas émettre de commentaires personnels, issus de ses croyances, qui peuvent être affectés par des préjugés ou des mythes.

Ne pas blâmer la victime

Il ne faut jamais chercher à évaluer le comportement de la victime ou les risques encourus en raison d'une attitude ou d'un choix de la victime. Rien ne peut justifier une agression, et personne ne mérite d'être victime de violence à caractère sexuel. Les victimes se culpabilisent souvent grandement elles-mêmes et elles ont besoin de savoir qu'elles ne sont pas responsables de ce qui leur est arrivé. La victime doit ressentir de l'empathie de la part de l'intervenant, sentir qu'il comprend ce qu'elle a vécu ainsi que les sentiments qui l'habitent.

Laisser à la victime le contrôle de la situation

La victime doit avoir l'espace nécessaire afin de déterminer elle-même des actions qui contribueront à son rétablissement. L'intervenant doit l'aider à comprendre les ressources disponibles et l'encourager à prendre en considération toutes les options. La personne doit prendre ses propres décisions, et ce, de façon éclairée.

Pour ce faire, des questions ouvertes peuvent être posées à la victime, afin de lui permettre de garder le contrôle de la conversation. Les questions commençant par un « pourquoi » sont perçues comme une demande de justification. Elles doivent être évitées. Finalement, les silences sont des moments précieux qui permettent à la personne de réfléchir sur ce qu'elle souhaite faire.

Respecter les limites de la personne

La personne ayant vécu du harcèlement ou de la violence à caractère sexuel a besoin de savoir que l'intervenant n'envahira pas son espace et qu'elle est en sécurité. La ressource doit faire preuve de transparence dans son approche et toujours valider auprès de la personne son niveau de confort. La ressource doit fréquemment vérifier si elle est toujours à l'aise et d'accord avec les démarches ou les actions entreprises et ne rien forcer. Suite à une expérience traumatique, la personne doit pouvoir

reprendre le contrôle, son autonomie et son pouvoir d'agir. La ressource doit la laisser choisir et agir selon sa propre volonté. Le respect des limites s'avère primordial au développement d'un sentiment de sécurité.

Recommander la personne vers les ressources appropriées

Il est essentiel de bien informer les victimes des services qui leur sont offerts à l'interne comme à l'externe. En fonction de la situation et des besoins de la personne, on peut encourager la victime à se prévaloir de services médicaux ou de services psychologiques. Comme énoncé dans la revue de littérature proposée à l'annexe A, le modèle thérapeutique inspiré de la thérapie cognitivo-comportementale (TCC) est le plus souvent préconisé⁴⁹ pour aider la victime à reprendre pied et à favoriser son bien-être psychologique. Selon le cas, une référence vers des services policiers ou juridiques peut être indiquée.

LA PREMIÈRE LIGNE : LES PREMIERS CONFIDENTS ET LES PREMIERS RÉPONDANTS

De par leur fonction, certaines personnes ont un rôle névralgique dans les établissements d'enseignement en raison du contact privilégié qu'elles ont avec les membres de la communauté (conseillers aux études, professionnels des centres sportifs, directions de programme, directions de département, conseillers aux ressources humaines, gestionnaires, personnel du service aux étudiants, représentants des associations étudiantes, officiers syndicaux, professeurs, ombudsman, etc.). Ces personnes peuvent être des acteurs de première ligne très précieux, souvent en position de recevoir les premières confidences d'un dévoilement.

De leur côté, les services de sécurité ou de sûreté sur les campus agissent souvent comme premiers répondants. Ils sont appelés à fournir une réponse rapide et efficace lorsque des situations d'urgence ou de danger surviennent. Il est indispensable que les agents soient formés sur la problématique des violences à caractère sexuel afin d'intervenir adéquatement envers les victimes. De plus, ils doivent travailler de concert avec les enquêteurs aux crimes sexuels afin de maximiser la cueillette d'éléments de preuves susceptibles d'aider la victime qui décide de porter plainte (p. ex. identifier et recueillir les dépositions des témoins, sécuriser les lieux où a été commis l'agression pour faciliter le travail des enquêteurs).

Le premier confident ou le premier répondant jouent un rôle très important auprès de la victime. Souvent, cette ressource est la première personne à qui la victime se confie au sujet du type de violences à caractère sexuel qu'elle a vécu. Elle peut être en choc et ressentir des émotions contradictoires comme la détresse, la honte, la colère. Le premier confident ou le premier répondant doit être capable d'accueillir, de guider et de recommander la victime aux ressources spécialisées. Il est important que le personnel susceptible d'agir comme premier confident soit sensibilisé et formé sur la problématique des violences à caractère sexuel afin d'intervenir adéquatement.

D'autres personnes, comme des amis et des collègues de la victime, peuvent également recevoir les premières confidences. À cet égard, tous les membres de la communauté devraient avoir accès à des

⁴⁹ Meca, Alcázar, & Soler (2011); Russell & Davis (2007).

informations de base sur la façon de réagir avec empathie et compassion lors d'un dévoilement et ainsi, faciliter l'orientation vers la ressource désignée sur le campus et les autres services offerts par l'université. Comme le présente si bien le Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario, « Une réaction compatissante consiste à :

- écouter sans juger et à accepter le dévoilement comme étant véridique;
- informer que la violence à caractère sexuel n'est jamais la responsabilité de la victime;
- aider la survivante à trouver les services offerts sur le campus et hors campus, y compris des services médicaux d'urgence;
- respecter le droit de la survivante de choisir les services qu'elle juge les plus appropriés et de décider ou non de déclarer l'incident à la police ou au service de sécurité;
- reconnaître qu'un dévoilement peut être une expérience traumatisante et que la capacité de la survivante à se rappeler des événements peut être limitée;
- respecter la décision de la survivante de divulguer ou non certains détails de l'agression;
- faire tous les efforts nécessaires pour respecter la confidentialité et l'anonymat. »⁵⁰

En outre, il est vivement conseillé que de la documentation sur le sujet soit disponible, pour remettre aux victimes ou à toutes personnes préoccupées par la problématique, laquelle devrait identifier clairement la ressource désignée sur le campus ainsi que les autres ressources internes et externes pertinentes.

L'ACCÈS AU SERVICE

Comme les violences à caractère sexuel peuvent survenir en tout temps, les victimes doivent avoir accès à un service adapté à leurs besoins 24 heures par jour et 7 jours par semaine. Il est donc important de prévoir un service de premier répondant en dehors des heures d'ouverture de la ressource désignée. Le service de sécurité, une ressource de garde à l'interne ou un lien avec les ressources qui existent dans le réseau sont des moyens de répondre à ce besoin. Les personnes qui assument ce service devraient être formées en accueil et référence auprès des victimes de violence à caractère sexuel. Les intervenants du milieu universitaire devraient pouvoir être guidés dans les actions à poser grâce à un protocole d'intervention prédéterminé comme celui proposé à l'annexe D de cet outil de référence.

L'établissement d'enseignement doit prendre les moyens physiques afin d'assurer la confidentialité. Par exemple, il est important que l'emplacement de la ressource désignée se trouve dans un lieu discret où les personnes désirant consulter risquent le moins d'être identifiées. La personne qui consulte ne doit pas être inquiète de se rendre au local de la ressource désignée, de peur d'être reconnue par l'entourage.

Il importe que la ressource désignée sur le campus dispose des ressources humaines et matérielles nécessaires, afin de pouvoir offrir diligemment des services de qualité et accessibles facilement. Les

⁵⁰ Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (2013). *Intervenir*, p. 19-20.

ressources humaines doivent être suffisantes afin d'élaborer des activités de prévention et de pouvoir soutenir les membres de la communauté universitaire qui vivent toutes formes de violence à caractère sexuel. Sous réserve des contraintes avec lesquelles les universités doivent composer, **un établissement qui priorise la lutte contre les violences sexuelles doit dégager les ressources nécessaires pour appuyer ses valeurs, ses objectifs et répondre à ses priorités.**

LA CONFIDENTIALITÉ ET LA DISCRÉTION

Avant d'aller plus loin, il est indiqué de préciser le sens de ces termes. Selon l'éthicien René Villemure, « La confidentialité est un concept administratif récent qui a été créé dans le sillage de celui de la confiance, qui est, elle, une forme mineure du secret. Celle-ci implique l'assurance que l'objet de la confiance ne sera communiqué que sous le sceau du secret aux quelques personnes qui doivent savoir. La même chose peut-être dite pour l'objet de la confidentialité : il ne doit être communiqué qu'en cas d'absolue nécessité à ceux qui doivent savoir.

La discrétion, de son côté, est un concept historique beaucoup plus ouvert que celui de la confidentialité. La discrétion ne contient pas en son sein une composante impérative de secret; elle implique plutôt une composante de discernement, d'appréciation, c'est-à-dire de raisonnement avec prudence. La discrétion, tout en exprimant une idée de réserve, n'est pas nécessairement irrévélable. Dans un contexte de discrétion, le décideur doit apprécier « qui » doit savoir « quoi ».

Certaines politiques en matière de harcèlement prônent la confidentialité tandis que d'autres privilégie la discrétion. En fait, ces deux concepts visent un seul objectif soit de permettre l'établissement d'un lien de confiance favorable à la résolution des situations. Comme prérequis à ce que cette confiance s'établisse, il est indispensable que les pratiques en la matière soient exemplaires, conformes au contenu des politiques et communiquées clairement aux personnes qui se prévalent des services découlant des politiques. Ceci dit, le groupe de travail suggère fortement que les points de chute des signalements et des plaintes soient liés à la plus stricte confidentialité, sous réserve des exceptions prévues par la loi. La notion de confidentialité peut influencer sur le dévoilement des inconduites à caractère sexuel et avoir un impact sur le règlement des situations. Il s'agit régulièrement d'un enjeu sensible du point de vue de la victime, mais également pour la personne mise en cause et pour l'organisation elle-même. Afin d'assurer la confidentialité, il est conseillé que les personnes impliquées dans un dossier de violence à caractère sexuel signent un engagement de confidentialité. Bien que cette mesure ne soit pas infaillible, elle a généralement pour effet de sensibiliser les acteurs impliqués et elle permet de baliser ce qui constitue ou non un bris de confidentialité. En parallèle, il est souhaitable que la réglementation en fasse clairement mention et qu'elle prévoie les mesures qui pourraient être prises contre les personnes fautives. Malheureusement, il arrive trop souvent que l'information relative à une plainte ou à un signalement se répande dans le milieu des personnes impliquées. Cela a pour conséquences, notamment, de porter préjudice aux personnes, de détériorer le climat d'étude ou de travail et de favoriser la création de clans. Il est donc indiqué de prendre toutes les précautions nécessaires.

Pour les situations dont le traitement informel nécessite un échange d'informations, les acteurs universitaires interpellés doivent faire preuve de la plus grande discrétion. Le contenu de l'échange doit se limiter aux informations jugées essentielles. Ainsi, selon le type d'intervention requis, il est

possible qu'il ne soit pas nécessaire de divulguer la nature et les détails de la violence à caractère sexuel. Un consentement écrit paramétrant l'échange d'informations peut être de nature à rassurer les personnes concernées par l'échange et à encadrer celles qui doivent divulguer des confidences. Pour ce qui est du traitement formel, il va de soi que le dépôt d'une plainte entraîne la divulgation de l'identité et de la nature des faits reprochés à la personne mise en cause ainsi qu'aux acteurs impliqués dans le traitement de la plainte. Il est d'ailleurs indiqué que cette pratique soit clairement explicitée dans la réglementation. Dès la première rencontre de la ressource désignée avec la victime, il est important que l'intervenant lui expose les grandes lignes de la réglementation et l'informe des obligations légales de l'université ainsi que des limites de la confidentialité. Ces informations sont importantes puisque la personne doit être en mesure de décider, de façon éclairée, de ce qu'elle mentionnera ou non. L'intervenant doit être honnête et transparent à cet égard. Si la victime choisit de mettre fin à sa démarche à la suite de ces informations, c'est son choix, et l'intervenant se doit de le respecter. Dans cette situation, il est alors possible de la mettre en contact avec d'autres ressources qui pourront répondre à ses besoins tout en respectant ses limites personnelles. Toutefois, dans ces conditions, il est important de s'assurer que la victime comprend et est d'accord avec le fait que l'établissement ne pourra pas prendre les moyens nécessaires pour prévenir ou faire cesser les comportements potentiellement inadéquats dans le milieu d'étude ou de travail. Il est à privilégier de consigner le tout par écrit.

DISTINCTION ENTRE UN SIGNALEMENT ET UNE PLAINTE

La personne qui a vécu de la violence à caractère sexuel doit avoir la possibilité de faire un signalement ou bien de déposer une plainte formelle.

Un signalement est une démarche informelle, qui se traduit par une consultation au sujet d'une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel afin de signaler la situation, d'obtenir de l'aide et de l'information. Cette démarche dite informelle peut conduire à une série d'interventions informelles pour régler la situation ou minimiser ses effets.

Une plainte, quant à elle, est une démarche formelle visant à dénoncer une situation. La plainte est faite par écrit et une enquête est habituellement réalisée pour déterminer si les faits allégués répondent aux critères du harcèlement⁵¹ au sens où les dispositions de la loi en matière de harcèlement psychologique l'indiquent. La plainte formelle vise habituellement à faire reconnaître l'existence d'une situation de harcèlement et à sanctionner la personne mise en cause.

Le signalement

Un « signalement » consiste à dénoncer, auprès du personnel désigné, une situation de violences à caractère sexuel se déroulant en contexte universitaire. Afin de faciliter la démarche pour la victime, le processus de signalement doit être facile et permettre un accès rapide aux services. La façon de faire un signalement doit être souple et prévoir plusieurs moyens, tels que par courrier électronique, par téléphone, en personne, par l'intermédiaire du site internet, par une application mobile,

⁵¹ Rappelons que la définition du harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle. Au besoin, le lecteur peut se référer à la section I du document.

verbalement ou par écrit. Habituellement, les signalements proviennent de la personne plaignante, mais ils peuvent aussi être faits par un témoin direct ou indirect, un gestionnaire et, dans des cas exceptionnels, par la personne dont le comportement est mis en cause.

Les signalements devraient être reçus par le personnel de la ressource désignée sur le campus ou, en son absence, par un intervenant de première ligne formé en accueil et référencement de victimes de violence à caractère sexuel. L'intervenant qui reçoit le signalement doit permettre à la victime de raconter librement la situation qu'elle a vécue et de s'exprimer sur les conséquences de celle-ci. L'entretien doit également aborder les attentes et objectifs de la personne qui signale. En fonction des éléments exposés et des buts visés, des recours et des interventions lui seront présentés, et un plan d'intervention sera élaboré. Lors de cette rencontre, l'intervenant qui reçoit le signalement doit aussi s'assurer de la sécurité des personnes et, au besoin, contacter le service de sécurité. Si la situation exposée ne correspond pas au mandat de la ressource désignée, la personne est recommandée aux ressources internes ou externes appropriées.

Les démarches informelles ne sont pas moins importantes que les démarches formelles, bien au contraire. Les victimes de violence à caractère sexuel sont peu enclines à déposer une plainte formelle, et la démarche informelle est souvent la seule démarche envisagée. Par ailleurs, ce type de démarches peut parfois mieux convenir à une situation de gravité moindre. Une gradation dans les processus, les ressources utilisées et les sanctions selon le type de violences à caractère sexuel est généralement à favoriser. Toutefois, il n'est pas possible de déterminer précisément la gradation à privilégier en fonction du comportement puisque chaque conduite nécessite d'être analysée dans son contexte et en tenant compte des parties impliquées. Par exemple, une blague traitant de la sexualité d'une personne aura des effets différents selon qu'elle soit émise dans un groupe restreint de trois ou quatre personnes, dans une classe de 50 étudiants, ou encore, qu'elle soit diffusée dans les médias sociaux.

Le signalement anonyme

Étant donné la crainte des victimes de faire un signalement même s'il est confidentiel, et encore plus, de déposer une plainte formelle, il est recommandé que les établissements se dotent de moyens permettant de faire un signalement anonyme. Plusieurs universités américaines ont mis en place ce type de mécanisme qui semble répondre à un besoin réel. Par exemple, il serait possible de développer une application informatique où les victimes pourraient entrer en contact de façon anonyme avec le personnel de la ressource désignée sur le campus afin de bénéficier d'aide et d'obtenir de l'information relative à leurs droits et à leurs recours, ainsi que de connaître les ressources dont elles peuvent bénéficier. Ce type d'interaction anonyme peut amener la personne à créer un lien de confiance qui lui permettra par la suite de faire un signalement confidentiel. L'objectif principal d'un tel mécanisme est d'éliminer les barrières qui empêcheraient la victime d'obtenir l'aide dont elle a besoin sans crainte de jugement et de représailles. Toutefois, il va de soi qu'aucune intervention ne pourra être conduite auprès de la personne dénoncée sur la base d'un seul témoignage confidentiel. Toute intervention auprès d'une personne mise en cause découlant de signalements anonymes devrait être faite dans les principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle.

MESURES DE PRÉVENTION ET D'ACCOMMODEMENT

À tout moment pendant le traitement d'un signalement ou d'une plainte, il peut être requis de mettre en place des mesures de prévention et d'accommodement susceptibles de faciliter le soutien, l'adaptation, la réintégration, la protection et le cheminement académique des personnes qui ont vécu une situation de harcèlement ou d'agression sexuelle. Peu importe que les victimes choisissent la voix informelle ou celle plus formelle en déposant une plainte, de telles mesures devraient être offertes au besoin.

Les interventions visant à mettre en place ces mesures devraient toujours protéger la confidentialité des personnes, à moins que ces dernières aient donné leur autorisation pour divulguer leur identité. Ce type de mesures doit demeurer le choix de la victime et respecter entièrement sa volonté.

Les mesures de prévention et d'accommodement ne peuvent pas avoir comme effet de retirer des droits fondamentaux à la personne qui est mise en cause. Toutefois, il peut être requis de procéder à la suspension de certains privilèges (ex. : accès à la salle d'entraînement, à la bibliothèque). L'université doit prendre les mesures administratives raisonnables et proportionnées compte tenu de la situation pour limiter les préjudices.

Dans la mesure du possible, il est souhaitable que la victime ne subisse pas de conséquences négatives liées à cette intervention. À titre d'exemple, il faut éviter que la victime soit pénalisée davantage en ayant à changer de milieu de travail ou à déménager de chambre aux résidences pour ne plus être en contact avec le présumé agresseur. L'organisation devra évaluer ce qu'il est possible de faire, dans le respect des réglementations et des conventions qui prévalent.

Voici quelques exemples de mesures de prévention et d'accommodement qui peuvent être prises :

- Demander des reports d'examen ou de remise de travaux;
- Faire en sorte que la victime ne soit plus en contact avec l'intimé;
- Déplacer un étudiant de groupe ou un employé de milieu;
- Permettre de compléter un cours à distance;
- Convenir de moments de fréquentation de certains lieux communs afin de minimiser les rencontres;
- Si l'agression s'est passée dans un centre sportif de l'institution, suspendre temporairement l'accès au centre sportif au présumé agresseur pendant la période de l'enquête.

Les mesures de prévention et d'accommodement nécessaires sont différentes d'une situation à l'autre et elles doivent être évaluées par la ressource désignée et les autorités concernées (gestionnaires académiques, DRH, secrétariat général, membres de la direction, cadres) en impliquant la victime. Plusieurs mesures sont possibles, mais elles doivent respecter les balises et les règles internes de l'institution. Les processus pour mettre en place ces mesures doivent être simples et applicables rapidement.

Dans certaines situations graves où la sécurité des membres de la communauté est en danger, la ressource désignée aura la responsabilité de signaler la situation aux autorités universitaires concernées afin que des actions rapides soient prises.

PRATIQUES À FAVORISER POUR LES INTERVENTIONS INFORMELLES LORS D'UN SIGNALEMENT

Le signalement permet à la victime d'obtenir de l'aide, d'être informée sur ses droits et sur les options qui s'offrent à elle ainsi que sur les ressources mises à sa disposition. Elle peut aussi être référée à des services d'aide qui peuvent répondre à ses besoins particuliers. Au risque de se répéter, une démarche informelle n'est pas moins importante qu'une plainte formelle. La plupart du temps, elle est l'option que la victime privilégie. En effet, l'expérience démontre que les victimes ne dénoncent que très peu la violence à caractère sexuel qu'elles ont subie.

En outre, la démarche informelle permet à la victime de regagner un certain pouvoir sur la situation en décidant de mettre en place des interventions qui répondent à ses besoins et qui la respectent. Selon le cas, la victime peut avoir besoin d'un accompagnement particulier pour rencontrer et exprimer son vécu à la personne mise en cause. Ou encore, elle pourrait demander que la ressource désignée intervienne afin de ne plus être en contact avec le présumé agresseur, notamment si ce dernier est dans le même environnement de travail ou d'étude que la victime. Le signalement donne la possibilité que de telles mesures préventives soient mises en place.

De plus, les interventions informelles ont souvent une portée significative sur les personnes mises en cause. Ce type d'intervention permet à la ressource désignée de prendre contact avec le présumé agresseur et de lui exposer le sérieux de la situation, de faire cesser le comportement inadéquat, d'informer et d'éduquer sur les comportements attendus ainsi que de mettre en place des mesures préventives ou des actions de réparation lorsque possible et souhaité. Ces actions sont susceptibles de responsabiliser la personne visée face à ses gestes, de lui faire prendre conscience de l'impact de ceux-ci et de soutenir le changement d'attitude.

Afin d'offrir aux victimes les conditions gagnantes pour la poursuite de leur travail ou de leurs études, le soutien aux victimes prend une grande importance dans la démarche informelle. Une attention doit aussi être portée aux témoins et aux premiers confidents si ce sont eux qui consultent la ressource désignée.

Les démarches informelles qui sont privilégiées à la suite d'un signalement sont le service-conseil, le coaching, le référencement à des services spécialisés, l'intervention auprès de la personne mise en cause pour faire cesser les agissements, la médiation ou la facilitation, la recherche d'entente, les mesures de prévention et d'accommodement, l'intervention dans le milieu et l'avis de facteurs de risque à la gestion. Vous trouverez, à l'annexe B, un exemple de cheminement d'un signalement.

Service-conseil

L'intervention de la ressource désignée peut parfois se limiter à offrir un espace de discussion, transmettre de l'information, répondre aux questions et faire une analyse préliminaire de la situation.

Les recours et les interventions possibles sont alors discutés afin d'aider la personne à prendre des décisions éclairées en lien avec la situation rapportée.

Le coaching

La ressource désignée peut offrir son expertise pour guider et « coacher » la personne qui consulte afin qu'elle puisse tenter de mettre fin elle-même au comportement qu'elle subit. Cette démarche de coaching vise à aider la personne à reprendre du pouvoir dans la situation, à communiquer ses limites et à s'affirmer auprès de la personne mise en cause.

Référencement à des services spécialisés et accompagnement

Selon les besoins de la victime, la ressource désignée réfère celle-ci vers les ressources appropriées à l'intérieur du milieu universitaire, comme au service de soutien psychologique par exemple, ou dans la communauté, comme aux CALACS et aux centres désignés ou encore au service de police. Un transfert personnalisé ou un accompagnement peut être indiqué si la victime le désire et y consent.

L'intervention auprès de la personne mise en cause

Si la démarche de coaching est infructueuse ou si elle est non souhaitable, il peut être indiqué, si la victime le souhaite, que la ressource désignée rencontre l'intimé. Cette démarche vise à entendre le point de vue du présumé agresseur et à évaluer sa perception des gestes posés. Selon la situation, la personne ressource peut : demander à la personne mise en cause de cesser ses comportements inappropriés et recadrer les attitudes attendues; sensibiliser sur le consentement et la problématique de la violence à caractère sexuel; informer des conséquences possibles de tels gestes; mettre en place des conditions gagnantes pour le confort et la sécurité des personnes, proposer un processus de recherche d'entente pour rétablir des liens cordiaux et respectueux; proposer des conditions pour favoriser le processus de guérison. Lorsque cette démarche permet une reconnaissance de la violence des gestes posés par le mis en cause et que cette reconnaissance conduit à assumer pleinement ses gestes et les conséquences de ceux-ci, une démarche d'excuse et de réparation est parfois possible. L'intervention auprès du mis en cause peut permettre une approche éducative et réparatrice susceptible de répondre aux besoins de certaines victimes.

La médiation ou la facilitation

Il est aussi possible de réaliser une médiation ou une facilitation entre la victime et l'intimé afin de permettre un échange constructif entre les deux parties et que ceux-ci déterminent ensemble les mesures à prendre pour aller de l'avant. Cette option doit être possible, car elle répond parfois aux besoins de la personne plaignante. Par contre, les personnes survivantes choisissent rarement ce type d'intervention lorsqu'il est question de violence à caractère sexuel. En effet, la personne qui a subi cette violence souhaite rarement discuter avec l'intimé de solutions possibles. Très souvent, la victime ne veut plus être en contact avec la personne qu'elle considère son agresseur, même en présence d'une personne neutre et elle souhaite seulement que ses comportements cessent. On peut facilement comprendre cet inconfort souvent généré par des enjeux de pouvoir. Toutefois, cette option doit rester une avenue disponible, et ce, même si une plainte formelle est déposée.

La recherche d'entente

Même si la victime ne veut pas rencontrer directement la personne mise en cause, elle peut tout de même privilégier de s'entendre sur certaines règles et façons de faire avec elle pour faciliter la poursuite des études. Dans ce contexte, la ressource désignée peut servir d'intermédiaire entre les parties pour réaliser une telle entente.

Les mesures de prévention et d'accommodement

La ressource désignée peut prendre contact avec une personne en autorité afin de discuter des mesures de prévention et d'accommodement pour la victime. Ces mesures exceptionnelles et souvent temporaires visent à rétablir une zone de confort pour les personnes impliquées afin de recréer un climat propice aux études ou au travail et un espace de vie sécuritaire.

L'intervention dans le milieu

Des interventions de groupe sont parfois nécessaires lorsque plusieurs individus sont concernés par un signalement de violences à caractère sexuel. Selon la situation et les besoins, les membres du groupe peuvent avoir besoin d'être rencontrés pour être écoutés, informés, sensibilisés, rassurés et soutenus. Dans certains cas, une intervention de nature systémique peut s'avérer nécessaire dans le milieu.

Par ailleurs, il arrive qu'un milieu ait besoin de former les personnes qui y étudient ou y travaillent. Des formations adaptées aux besoins du milieu doivent pouvoir être offertes afin de contrer les violences à caractère sexuel et promouvoir des relations égalitaires et respectueuses.

L'avis de facteurs de risque

Dans le cas où il s'avère que plusieurs signalements proviennent du même secteur académique, d'une même cohorte ou d'un même service, les autorités responsables devraient en être informées afin de vérifier les comportements à risque et y apporter les correctifs nécessaires, le cas échéant.

De même, si la ressource désignée a des raisons de croire qu'un membre de la communauté universitaire représente un risque, considérant les signalements qui lui ont été faits, elle devrait pouvoir formuler un avis de facteurs de risque aux autorités concernées qui pourront ainsi investiguer et établir un plan d'intervention s'il y a lieu. Bien entendu, il est important que les interventions soient faites dans les principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle. Concrètement, une personne mise en cause a le droit d'être informée des faits qui lui sont reprochés et doit avoir l'opportunité de donner sa version des faits.

L'objectif ultime des interventions informelles vise à faire cesser les comportements inappropriés, prévenir qu'ils ne se reproduisent, assurer une sécurité aux personnes et aux milieux et soutenir les personnes impliquées dans leur cheminement. De plus, les interventions informelles permettent parfois de faire une démarche de justice réparatrice lorsque la personne mise en cause reconnaît la responsabilité de ses gestes et l'impact de ceux-ci pour la victime.

PRATIQUES À FAVORISER POUR LES INTERVENTIONS FORMELLES LORS DU DÉPÔT D'UNE PLAINTE INSTITUTIONNELLE

Les plaintes formelles sont traitées grâce à la réglementation en vigueur dans chaque établissement d'enseignement. Lorsqu'une personne dépose par écrit une plainte, elle entame une démarche formelle. Il est important que le processus de traitement de plainte soit impartial, équitable, juste, et qu'il soit perçu comme tel par la communauté universitaire. Le processus doit aussi être accessible et efficace. Un processus complexe, laborieux et très long aurait pour effet de dissuader les personnes victimes de violences à caractère sexuel à déposer une plainte formelle, même si celle-ci était justifiée. Les pratiques à favoriser en matière de politique et règlement sont présentées à la section V du document.

L'ensemble de la communauté universitaire devrait être informé du processus de traitement des plaintes ainsi que des délais qui y sont associés. De façon particulière, le processus devrait être clairement expliqué aux parties plaignantes et mises en cause. En plus de remettre une copie de la réglementation applicable aux parties, il est souhaitable de fournir un schéma explicatif simplifié décrivant les étapes du traitement d'une plainte spécifique à chaque établissement. Vous trouverez, à l'annexe C, un exemple de cheminement de plainte formelle.

Le traitement formel d'une plainte implique plusieurs étapes : le dépôt de la plainte, l'évaluation de la recevabilité de celle-ci, l'enquête, la décision, la sanction et la réparation. Les différentes étapes du processus de traitement d'une plainte sont brièvement présentées ici.

Le dépôt de la plainte

Le dépôt d'une plainte se fait par écrit par le biais d'un **formulaire de plainte** dûment complété, daté et signé par la victime présumée. Le formulaire doit être succinct et se limiter aux informations essentielles nécessaires pour le traitement de la plainte. Il est recommandé de prévoir des mesures d'accompagnement pour aider la victime dans la rédaction.

Le délai pour le dépôt d'une plainte doit être suffisamment court pour permettre la vérification des faits dans le cadre d'une enquête, et suffisamment long pour minimiser les risques de représailles sur la victime. La *Loi sur les normes du travail* en matière de harcèlement prévoit un délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte à la CNT. Le groupe de travail est d'avis que ce délai est trop court et peut causer préjudice spécialement aux étudiantes et aux étudiants qui peuvent craindre les représailles d'un professeur ou d'un directeur de recherche, durant la période où ils sont en position de subordonnés et qu'ils dépendent grandement d'eux pour leur avenir. Il est parfois plus stratégique d'attendre d'avoir complété le cours, le dépôt du mémoire ou l'emploi dans un laboratoire avant de déposer une plainte. Chaque situation est particulière et doit être évaluée à la lumière du contexte. **Un délai de six mois** serait plus adéquat dans la réglementation des établissements d'enseignement.

La recevabilité

Il est dans les bonnes pratiques que les plaintes formelles soient déposées auprès de la ressource désignée et que celle-ci effectue **la recevabilité de la plainte**. L'évaluation de la recevabilité d'une

plainte reliée à des violences à caractère sexuel sera faite en fonction des critères énoncés dans la réglementation institutionnelle et selon les dispositions légales sur le harcèlement psychologique.

À partir du moment où la plainte est jugée recevable, la ressource désignée la transmet à la personne attitrée au traitement des plaintes formelles.

Le traitement de la plainte

Il est souhaitable que le processus de traitement des plaintes formelles soit conduit par une personne distincte de celle qui est responsable des interventions informelles (il demeure essentiel de préserver la neutralité de la ressource désignée). Les responsabilités de chacune doivent être bien définies.

Durant le traitement de la plainte, les parties plaignantes et mises en cause doivent être tenues informées du déroulement du processus en cours et de l'échéancier associé. Il est indiqué que le délai de traitement de la plainte n'excède pas trois mois.

Personne attitrée au traitement des plaintes formelles

Il est recommandé que le traitement des plaintes formelles soit sous la supervision d'une personne autre que la ressource désignée qui s'occupe du signalement dans le but de permettre à cette dernière de garder sa neutralité et pour qu'elle puisse continuer d'offrir du soutien aux deux parties impliquées durant la durée des procédures. Il pourrait être indiqué que cette fonction soit confiée à un autre membre du personnel de la ressource désignée ou à un haut dirigeant de l'établissement. Le poste de secrétaire général est souvent bien positionné dans les universités québécoises pour exercer ce rôle. Quoi qu'il en soit, chaque institution a intérêt à obtenir l'aval des différentes instances universitaires pour que la ressource identifiée et le processus déterminés soient considérés crédibles au sein de leur communauté. Les établissements doivent s'assurer des compétences et de l'intégrité des personnes mandatées pour assurer le traitement des plaintes formelles, mais doivent également veiller au risque de conflit d'intérêt réel ou apparent. À ce sujet, l'intégrité et la transparence des processus proposés peuvent aussi contribuer à réduire ce risque.

Les démarches de la personne attitrée au traitement des plaintes sur le campus doivent être effectuées avec la plus grande discrétion et dans le respect des personnes. Voici les principales tâches qui devront être effectuées selon les besoins de la situation : coordonner et veiller au bon déroulement des procédures de traitement des plaintes; enclencher le processus d'enquête, lorsque requis ou mettre en place un processus de médiation si désiré par les parties; collaborer à établir des mesures de prévention et d'accommodement au besoin; assurer un suivi auprès de la victime et de la personne mises en cause; recevoir le rapport d'enquête et les recommandations formulées; transmettre les résultats de l'enquête aux personnes en autorité ou aux instances décisionnelles pour l'application de mesures disciplinaires, s'il y a lieu et voir à l'application des mesures de réparation. La personne attitrée au traitement des plaintes doit s'assurer que le traitement de celles-ci s'inspire des pratiques exemplaires en la matière.

L'enquête

La personne attitrée au traitement des plaintes a comme responsabilité de mandater un enquêteur externe à l'établissement, coordonner le processus d'enquête, s'occuper de la logistique et transmettre la documentation pertinente à la bonne conduite de l'enquête. Il est suggéré que le comité institutionnel soit responsable de constituer une banque d'enquêteurs, idéalement spécialisés en harcèlement et autres formes de violence à caractère sexuel.

Toutefois, il arrive que l'enquête ne soit pas nécessaire suite au dépôt d'une plainte. Effectivement, en raison de l'évidence des faits ou de l'admission du méfait, une démarche interne peut se substituer à l'enquête externe. Dans ce cas, une attention devra être portée à la crédibilité et à la neutralité de la démarche.

Étant donné le caractère intime des violences à caractère sexuel, aucune plainte en cette matière ne devrait être entendue et jugée par un comité disciplinaire constitué de plusieurs représentants de l'université sauf si cette option s'inscrit dans le respect de la volonté de la victime. Si tel est le cas, il est recommandé que le processus soit respectueux, facile, rapide, efficace et équitable pour tous les membres de la communauté. De plus, il est essentiel que les membres du comité soient formés et sensibilisés aux particularités de ce type d'infraction. Également, comme indiqué à la page 49 du présent document, il est important de « respecter le droit de la survivante de choisir les services qu'elle juge les plus appropriés et de décider ou non de déclarer l'incident à la police ou au service de sécurité ». Par conséquent, si la survivante consent à déclarer l'incident à une instance judiciaire ou disciplinaire, elle doit recevoir les explications nécessaires pour comprendre la procédure et les aboutissants possibles, consentir au fait que son témoignage sera requis et connaître les conditions dans lesquelles elle sera appelée à le livrer (ex : présence du présumé agresseur). Par ailleurs, il serait indiqué qu'elle bénéficie du soutien psychosocial approprié tout au long de la procédure. Si une victime témoigne sous la contrainte ou si elle n'est pas bien informée et préparée pour ce comité qui se déroule en présence de plusieurs personnes, le processus est susceptible de constituer une situation de double-victimisation et de générer des séquelles supplémentaires pour cette personne. D'autre part, si des mesures de protection ou d'accommodement sont rendues par le comité disciplinaire, il est nécessaire de prévoir une instance compétente qui fera le suivi de l'application desdites mesures auprès des personnes concernées.

Les mesures de prévention et d'accommodement

La personne attitrée au traitement des plaintes formelles doit collaborer à la mise en place des mesures de prévention et d'accommodement si la situation le requiert. Ces mesures, exceptionnelles et souvent temporaires, visent à rétablir une zone de confort pour les personnes impliquées afin de recréer un climat propice aux études ou au travail et un espace de vie sécuritaire. Elles sont largement détaillées à la page 55 de cet outil de référence.

La décision

À la suite de l'enquête, un rapport est rédigé par l'enquêteur ou l'enquêtrice et remis à la personne attitrée au traitement de la plainte. Celle-ci a le mandat de communiquer les résultats de l'enquête

aux personnes en autorité ou aux instances pour la prise de décision et l'application des mesures disciplinaires, s'il a lieu.

Il est fortement recommandé que la décision, qu'elle soit fondée ou non fondée, soit communiquée en personne aux parties, dans le cadre de rencontres séparées, afin de leur permettre de verbaliser leur réaction et de leur apporter du soutien, au besoin.

La ressource désignée doit être informée de la décision relative à la plainte ainsi que du rapport d'enquête afin de connaître les motifs relatifs à la décision, de procéder au suivi et à la fermeture du dossier.

La sanction

Le choix de la sanction disciplinaire et son application sont de la responsabilité des personnes en autorité et ont pour cadre de référence les conventions et règlements en vigueur. Il est essentiel que les personnes en autorité soient conseillées afin de garantir l'uniformité et l'équité dans l'application des sanctions. Les décisions en matière disciplinaire doivent s'inspirer de la jurisprudence et des meilleures pratiques de gestion.

Étant donné le caractère intime des violences à caractère sexuel, aucune plainte en cette matière ne devrait être entendue et jugée par un comité disciplinaire constitué de plusieurs représentants de l'université. Les procédures disciplinaires devraient faciliter le traitement des plaintes et ainsi encourager le dévoilement des violences à caractère sexuel.

La réparation

Certaines mesures dites réparatrices ou de soutien peuvent aider à minimiser les effets des violences à caractère sexuel. Elles peuvent être destinées à la victime et aux témoins. Ces mesures peuvent être réalisées par les présumés auteurs des inconduites ou par l'établissement, selon le cas.

Ce type de mesures doit être adapté pour répondre aux besoins spécifiques de la situation. Les mesures peuvent viser la réintégration dans un milieu, le rétablissement de la dignité ou de l'intégrité d'une personne, la correction de préjudice, la réparation, la correction d'injustice, l'éducation et la formation, l'organisation du travail, des accommodements académiques, le suivi psychologique, etc.

LES RECOURS DE NATURE JUDICIAIRE

Certaines politiques universitaires autorisent la concurrence des recours, d'autres non. En matière de violence à caractère sexuel, il est souhaitable que la personne plaignante puisse exercer de façon concomitante les différents recours puisque ceux-ci sont susceptibles de répondre à des objectifs complémentaires. Parmi ces recours, examinons ceux de nature judiciaire.

Poursuite criminelle

Comme nous l'avons vu au chapitre II, certaines formes de violences à caractère sexuel constituent des actes criminels pour lesquels les victimes peuvent déposer une plainte à la police afin que la personne présumée agresseur puisse ultimement être l'objet d'accusations criminelles. Une poursuite

de cette nature vise à obtenir une peine pour la culpabilité criminelle de la personne accusée et à protéger le public⁵².

Les raisons qui incitent les victimes à utiliser ce recours sont de différents ordres : faire cesser ce genre d'agression ou empêcher que l'agresseur présumé récidive auprès d'elle-même ou de quelqu'un d'autre, dénoncer un geste inacceptable et faire en sorte que le responsable du geste soit puni ou aidé, répondre à l'incitation de dénoncer et au soutien de l'entourage (conjoint, membres de la famille, amis, professionnels, policiers empathiques, ...), aider à se rétablir et reprendre du pouvoir sur leur vie. Selon l'expérience des intervenants-terains et le discours des personnes qui consultent les ressources désignées, il semble qu'il y ait un écart défavorable entre les attentes des victimes face au système de justice et les expériences réellement vécues par celles-ci, contribuant malheureusement à décourager la dénonciation. En effet, seulement une victime sur dix dénonce l'agression. Cette réalité a une incidence sur la perpétuation de la culture du viol et sur le traitement des situations par les établissements d'enseignement.

En 2001, les orientations gouvernementales en matière d'agressions sexuelles⁵³ mettaient en lumière le faible taux de dénonciation parmi les principaux obstacles à la lutte contre ce type d'agressions. Quinze ans plus tard, le nombre de plaintes policières s'avère toujours peu élevé et le problème demeure entier. Ceci dit, il est connu que la tolérance de la violence est un incitatif à la violence et à cet égard, il est souhaitable que les actes criminels soient dénoncés. Si des modifications au système semblent indispensables pour améliorer la situation, la littérature soutient aussi le fait qu'un changement de mentalités sociales s'impose à l'endroit de la violence à caractère sexuel afin que les victimes soient en mesure de la reconnaître, que le grand public soit plus sensible au phénomène et, le cas échéant, que l'entourage des victimes et les professionnels soient enclins à offrir le soutien empathique nécessaire pour porter plainte.

Il est important de rappeler que, par leurs actions, les universités peuvent contribuer au changement de culture social mais ne peuvent pas à elles seules aplanir tous les obstacles à la dénonciation (voir pages 24 et 25). D'autre part, les établissements ne doivent pas perdre de vue leur rôle en regard du phénomène soit celui d'offrir un milieu d'études et de travail exempt de violence à caractère sexuel. Ils doivent éviter de se substituer au système de justice, mais ils peuvent collaborer avec les principaux acteurs (ex : gouvernement, policiers, procureurs aux poursuites criminelles et pénales, ressources destinées aux victimes) afin d'identifier des solutions susceptibles d'améliorer l'expérience des victimes avec le système judiciaire notamment.

Contrairement à une croyance répandue, précisons qu'une victime qui choisit de ne pas porter plainte à la police peut tout de même bénéficier des services offerts par le CAVAC et l'IVAC.

⁵² Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal, *Tableau récapitulatif des différences entre un procès au civil et un procès au criminel* <http://www.agressionsexuellemontreal.ca/lois-et-procedures/cadre-legislatif/code-civil--proces-civil-et-resiliation-de-bail-/proces-civil-vs-proces-criminel>.

⁵³ Gouvernement du Québec (2001), Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle. http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Violence/Orientations_gouv_agression_sexuelle_2001.pdf

Poursuite civile

Une victime d'un acte criminel dont l'auteur est connu, « peut engager contre lui une poursuite en dommages et intérêts devant les tribunaux de juridiction civile, peu importe que des procédures criminelles aient ou non été engagées contre lui et qu'il ait ou non été trouvé coupable »⁵⁴. L'objectif d'une telle poursuite vise à obtenir réparation, pour le dommage et le préjudice subi, par le biais d'une indemnisation accordée par le Tribunal.

À la connaissance du groupe de travail, ce type de poursuite est méconnu et rarement utilisé en matière de violences à caractère sexuel. Compte tenu que le niveau de preuve est moins élevé dans ce type de poursuite, elle peut constituer une avenue intéressante à envisager si celle-ci répond aux objectifs visés par la victime.

CANEVAS POUR UN PROTOCOLE D'INTERVENTION

À titre de guide, nous présentons ici un exemple de protocole d'intervention qui peut être appliqué dans le milieu universitaire. Un bon protocole d'intervention comporte différents aspects à considérer et plusieurs actions à effectuer pour maximiser le traitement de ces situations. Il se doit d'être étoffé et de présenter les mesures d'intervention à déployer lors d'un incident ou d'un signalement. Les éléments centraux à considérer sont : la sécurité des personnes, l'information et la référence, le support psychosocial, l'accueil, les interventions informelles, les interventions formelles, l'information sur les recours légaux et le suivi. Les interventions déployées et offertes aux personnes doivent toujours tenir compte des besoins des victimes et respecter leur volonté.

Chaque maison d'enseignement devrait avoir un protocole d'intervention qui lui est propre considérant la répartition des rôles et des responsabilités de son établissement et les ressources internes et externes de son milieu. Le présent canevas est présenté de façon détaillée afin de permettre de comprendre la démarche derrière les interventions et de donner des repères aux établissements qui souhaiteraient revoir ou développer leur propre protocole d'intervention adapté à leur réalité propre.

⁵⁴ Justice Québec. Victimes d'actes criminels : Vos droits, vos recours et les ressources à votre disposition. <http://www.justice.gouv.qc.ca/francais/publications/generale/rec-ress.htm>

Canevas pour un protocole d'intervention

Assurer la sécurité
(tous les membres de la communauté et les services de sécurité ou de sûreté)

Les premières interventions doivent d'abord viser à assurer la sécurité des personnes et fournir des conditions gagnantes pour leur réadaptation.

- Toujours évaluer la dangerosité de la situation et la menace pour les membres de la communauté.
- Si la situation le commande ou lorsque possible, avec l'accord de la victime, contacter les services d'urgence sur le campus ou composer le 911.
- Des mesures d'urgence doivent être mises en place rapidement selon la gravité de la situation, et ce, de concert avec la police ou les services de sécurité sur les campus.
- Après avoir assuré la sécurité des personnes, les services d'ordre doivent être en mesure de sécuriser les lieux, recueillir les preuves, les témoignages et faire enquête.

Informé et référer à la ressource désignée sur le campus
(premier confident / premier répondant)

- Offrir une écoute attentive et respectueuse.
- Prêter assistance aux victimes sans porter de jugement, sans poser de question, autres que celles indispensables.
- Donner systématiquement aux victimes de harcèlement et de violence à caractère sexuel, la référence de la ressource désignée sur le campus (le centre, le bureau ou la personne ressource compétente pour traiter ces situations).
- Informer et orienter les personnes harcelées ou agressées sexuellement vers les autres ressources internes et externes qui peuvent lui venir en aide comme les centres d'aide, les CALACS (voir les ressources à la section V).
- Proposer à la personne victime de la mettre en contact directement avec la ressource interne de l'institution d'enseignement.
- Offrir de contacter une personne de confiance pour accompagner la victime ou offrir de l'accompagner chez les ressources internes ou externes.
- S'assurer que la victime est en sécurité et confortable avec les mesures proposées.

Lors d'une agression sexuelle

La victime doit être référée systématiquement vers les centres désignés qui sont les ressources spécialisées afin d'obtenir une intervention rapide et de compléter la trousse médicosociale ou médicolégale même si elle ne souhaite pas porter plainte actuellement à la police (consulter l'annexe J pour connaître la liste des centres désignés au Québec et l'annexe E pour obtenir de l'information sur les trousse médicales et à l'annexe F pour les trousse médicolégales.

- Expliquer à la personne le rôle et le fonctionnement des centres désignés et l'utilité des trousseaux médicosociaux et médicolégales (la liste des centres désignés et les explications reliées aux trousseaux devraient être données).
 - Donner l'information, sans toutefois insister si la personne ne veut pas passer les trousseaux.
 - Proposer d'accompagner la personne victime à la police ou aux centres désignés si elle le souhaite ou orienter cette personne vers une ressource qui peut l'accompagner.
- * Le choix de consulter ou non, le choix des ressources et le rythme reviennent à la personne et celle-ci doit être respectée dans ses choix.**

**Référencer pour
du support
psychosocial**
(tous les
membres de
la communauté)

Les victimes de violence à caractère sexuel se doivent d'être traitées avec compréhension, empathie et dans le respect de leur vie privée par des intervenants compétents et professionnels.

L'aide psychosociale doit être accessible rapidement pour soutenir la personne. Cette aide peut provenir des ressources désignées, d'un service d'aide psychologique ou d'une autre ressource d'aide en la matière. Ce type de support et de ressource **doit être offert systématiquement et rapidement** dès qu'une personne interpelle un membre de la communauté pour une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Il est important de respecter le rythme et le choix de consulter ou non de la personne ayant fait l'objet de violence à caractère sexuel.

Intervenir
(la ressource
désignée sur
le campus)

Le premier rôle de l'intervenant, lors des rencontres avec la victime, est d'écouter et d'appliquer les grands principes d'intervention empathique et respectueuse. L'intervenant doit suivre le rythme de la victime et doit éviter de la submerger d'information.

La ressource désignée sur le campus se doit de :

Accueillir

- Accueillir chaleureusement et écouter sans jugement la personne.
- Offrir un lieu de paroles sécuritaire et confidentiel.
- Permettre à la personne qui consulte d'être accompagnée par la personne de son choix.

Expliquer le contexte d'intervention

- Informer la personne qu'aucune intervention ou démarche ne sera entreprise sans son accord, à moins que sa sécurité soit menacée.
- Informer la personne des responsabilités de l'intervenant en lien avec les lois et la réglementation de l'institution, si une situation grave lui est exposée.
- Inviter la personne à lui exposer la situation et la rassurer sur la discrétion de la démarche.

Évaluer la situation

- Aider la personne à exprimer son expérience et à comprendre la situation.
- S'assurer que la personne est en sécurité et l'aider à établir un scénario de protection.
- Expliquer ce qu'est le harcèlement et la violence à caractère sexuel et la notion de consentement au besoin.
- S'assurer que la situation relève du mandat de la ressource désignée et au besoin, référer à d'autres ressources.

Évaluer les besoins de la personne

- Aider la personne à verbaliser ce qu'elle souhaite et ce dont elle a besoin dans la situation.
- Permettre à la personne d'énoncer ses objectifs et la respecter dans ses choix.
- Faire des démarches pour accélérer le support psychosocial.

Informar la personne sur ses droits et recours

- L'informer des recours internes (politiques, règlements, procédures associées).
- Au besoin, l'informer des recours légaux.
- Aider la personne à choisir un type d'intervention (intervention informelle, formelle ou légale) et déterminer un plan d'action qui la respecte et répond à ses attentes.
- Préserver le pouvoir d'agir de la personne et favoriser qu'elle garde le contrôle sur la démarche qui est en cours. Cependant, si sa sécurité et celle des autres sont menacées, la personne ressource fera face à l'obligation d'agir et devra prendre les moyens appropriés et raisonnables pour assurer la sécurité de tous.

La personne victime peut choisir de ne pas opter pour un recours formel, mais plutôt d'arrêter son choix pour des interventions informelles.

**Selon la volonté de la victime,
la ressource désignée sur le campus se doit de :**

- Proposer les interventions informelles possibles ou souhaitables dans la situation en fonction des objectifs et des besoins de la plaignante. (offrir un schéma qui décrit les différentes interventions possibles dans l'institution, voir un exemple à l'annexe B).
- Coordonner ou effectuer les interventions informelles telles que :
 - Les services-conseils
 - Le coaching
 - Référencement à des services spécialisés et accompagnement
 - La rencontre avec la personne mise en cause
 - La médiation ou la facilitation
 - La recherche d'entente
 - La mise en place de mesures de prévention et d'accommodement
 - L'intervention dans le milieu
 - L'avis de facteurs de risque
- Proposer une démarche de justice réparatrice, de résolution à l'amiable ou de prévention de la récurrence.
- Offrir d'intervenir auprès de la personne mise en cause afin de la sensibiliser, de l'aider à modifier certaines attitudes, de discuter de solutions acceptables pour les deux parties ou pour lui demander de cesser certains comportements.
- Collaborer à établir des mesures de prévention et d'accommodement (par exemple reporter la remise d'un travail, différer un examen, l'abandon d'un cours, le déménagement des résidences, le changement de cohorte, etc.).
- Proposer, au besoin, de l'accompagnement (police, centre désigné, faculté, etc.).
- Fournir la liste des ressources interne et externe (voir annexe I) et expliquer comment ils peuvent aider la personne.
- Rencontrer, au besoin, une personne assumant des fonctions de direction afin de faciliter le traitement de la situation et discuter de mesures correctives qui pourraient être mises en place, afin de mieux contrôler les facteurs de risque.

**Offrir des
Interventions
informelles**
(la ressource
désignée
sur le campus)

La personne victime peut choisir de déposer une plainte formelle selon les règlements, politiques internes ou conventions collectives.

**Selon la volonté de la victime,
la ressource désignée sur le campus se doit de :**

- Informer sur les recours possibles (plainte interne, grief ou plainte à la CNT)
- Expliquer les démarches et processus qui se rattachent aux différents recours. Dans le cas d'une plainte institutionnelle, les étapes suivantes devraient être expliquées aux personnes impliquées dans un processus formel de plainte (si possible donner un schéma qui illustre les différentes étapes du processus de plainte, voir un exemple à l'annexe C) :
 - la recevabilité;
 - l'enquête;
 - la décision;
 - la sanction;
 - la réparation, etc.
- Faire une analyse sommaire de recevabilité et si la plainte est recevable, la transmettre à la personne attitrée au traitement des plaintes formelles, qui tel qu'énoncé précédemment, devrait être une ressource autre pour conduire ce processus (p. ex. un autre intervenant du Bureau en matière de harcèlement ou un représentant de la haute direction).
- Accompagner et soutenir les personnes impliquées dans le processus de plainte.
- Collaborer à établir des mesures de prévention et d'accommodement.
- Diriger les personnes impliquées vers les ressources appropriées.
- Collaborer, si requis, à établir des mesures réparatrices.

**Offrir
des Interventions
formelles**
(ressource désignée sur le campus et la personne attitrée au traitement des plaintes formelles)

La personne attitrée au traitement des plaintes formelles se doit de :

- Veiller au bon déroulement des procédures de traitement des plaintes.
- Collaborer à établir des mesures de prévention et d'accommodement.
- Enclencher le processus d'enquête, s'il y a lieu.
- Recevoir le rapport d'enquête et les recommandations formulées.
- Transmettre les résultats de l'enquête aux personnes en autorité ou aux instances décisionnelles responsables de l'application des mesures disciplinaires, s'il y a lieu.
- Assurer un suivi auprès de la victime et du mis en cause.
- Voir à l'application des mesures de réparation convenues.
- S'assurer que le traitement des plaintes s'inspire des pratiques exemplaires.

*** Les démarches effectuées par la personne attitrée au traitement des plaintes formelles sur le campus se doivent d'être effectuées avec la plus grande discrétion et dans le respect des personnes.**

<p><u>Informez sur les recours légaux possibles et référez aux instances compétentes</u> <i>(ressource désignée sur le campus, les services de sécurité ou les conseillers juridiques)</i></p>	<p>La ressource désignée sur le campus se doit de :</p> <p>Dans le cas des recours externes,</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Informer de l'existence des recours légaux possibles (p. ex. porter plainte à la police ou à la Commission des droits de la personne) et inviter la personne à consulter la ressource appropriée pour s'assurer que sa situation se prête au recours envisagé.▪ Expliquer les démarches du processus judiciaire qui peuvent se rattacher aux différents recours (si possible offrir un schéma qui décrit les différentes étapes des processus, voir un exemple à l'annexe G).▪ Expliquer le rôle des centres désignés et l'utilité des troussees médicolégales et médicosociales (consultez les annexes E et F pour plus d'information).▪ Proposer d'accompagner la personne victime à la police ou aux centres désignés.
<p><u>Effectuer un suivi de la situation</u> <i>(ressource désignée sur le campus)</i></p>	<p>La ressource désignée sur le campus se doit de :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Effectuer un suivi auprès des protagonistes.▪ Évaluer l'application des mesures de soutien ou de réparation.▪ Faire une rétroaction sur le traitement de la situation avec les principaux acteurs.▪ Formuler des recommandations ou un avis de facteurs de risque au besoin.▪ Offrir des activités de sensibilisation ou de formation dans le milieu.

Un tableau présentant une synthèse du présent exemple du protocole est présenté à l'annexe D sous forme d'aide-mémoire à cocher. Cet outil permet de facilement se centrer sur l'essentiel lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel se présente.

À la lumière des considérations légales et des meilleures pratiques pour favoriser la prévention et l'intervention sur les campus, il devient plus facile de construire des politiques et règlements qui répondent vraiment aux obligations légales et aux besoins des milieux universitaires pour prévenir et intervenir adéquatement. La prochaine section aborde les pratiques à favoriser pour la révision ou la rédaction de politique et règlement.

SECTION V - PRATIQUES À FAVORISER EN MATIÈRE DE POLITIQUE ET RÈGLEMENT

Les politiques, règlements et procédures d'intervention peuvent jouer un rôle essentiel dans la création d'un milieu où chaque personne de la communauté universitaire comprend que les différentes formes de violence à caractère sexuel sont inacceptables. La réglementation permet de camper les valeurs et les comportements attendus par l'établissement d'enseignement et d'énoncer clairement que les victimes seront bien traitées et recevront les services dont elles ont besoin et que les agresseurs démontrés seront tenus responsables de leurs actes. À la lumière du cadre légal, des bonnes pratiques en matière de prévention et d'intervention, nous présentons ici, les bonnes pratiques en matière de politiques et de procédures pour la lutte contre le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les autres formes d'inconduites à caractère sexuel. Cette section peut servir de guide pour le développement de politiques ou pour la révision de celles déjà existantes.

TRAITEMENT DES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL VIA LES POLITIQUES ET RÈGLEMENTS

Depuis l'entrée en vigueur au Québec des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) en matière de harcèlement psychologique, les établissements universitaires du Québec ont la responsabilité de faire cesser et de prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail. Malgré que cette obligation se limite aux employés, la plupart des universités ont décidé d'étendre ce droit aux étudiants et aux tiers qui fréquentent leur établissement. Les universités se sont donc dotées de politiques à cet effet. Rappelons que la définition du harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles et le harcèlement discriminatoire, et qu'une agression sexuelle.

Historiquement, au Québec, plusieurs politiques contre le harcèlement sexuel ont fait place à des politiques plus globales pour contrer toutes formes de harcèlement avec l'entrée en vigueur de la loi en matière de harcèlement psychologique. Or, l'application de ces dispositions de la LNT a permis de mettre en lumière deux problèmes d'application pour le traitement des différentes formes de violence à caractère sexuel.

1. La confusion dans le libellé des Politiques et l'importance moindre accordée au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles

L'expérience des dernières années a démontré que l'importance accordée au **harcèlement sexuel a parfois été diluée dans la notion de harcèlement psychologique**. Effectivement, la nouveauté de la législation et l'ampleur des nouvelles mesures à mettre en place relativement aux obligations engendrées par les nouvelles dispositions de la LNT en matière de harcèlement psychologique ont pu restreindre l'importance accordée à la prévention du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles. Il n'est pas toujours facile pour la communauté universitaire d'induire que le harcèlement psychologique inclut plusieurs inconduites à caractère sexuel. Bien que cette législation couvre le traitement du harcèlement sexuel, du harcèlement discriminatoire ainsi que des agressions sexuelles, il demeure essentiel que la prévention et le traitement du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles soient clairement identifiés dans le libellé des règlements et politiques en matière de harcèlement.

2. Le traitement des autres inconduites à caractère sexuel

Un autre problème identifié dans le traitement des violences sexuelles via les politiques en matière de harcèlement demeure **qu'en l'absence de gestes répétés ou de critère de gravité, certaines attitudes pourraient ne pas correspondre aux critères de la définition de harcèlement psychologique**, par exemple, la production d'une vidéo avec une scène dégradante pour les femmes ou, encore, un propos misogyne. Dans ces cas, les actions possibles pourraient être limitées.

Pour contrer l'effet de ces deux obstacles, le groupe de travail recommande que :

1. Les établissements identifient clairement dans le libellé des règlements et politiques en matière de harcèlement, la prévention et le traitement du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles. Non seulement le libellé doit clairement y faire référence, l'information doit être communiquée, mais des efforts de prévention et d'intervention spécifique à ce type d'inconduites doivent être fournis.
2. Les universités prévoient d'autres mécanismes pour encadrer les autres inconduites à connotation sexuelle qui ne correspondent pas au harcèlement ou aux agressions sexuelles prévues dans le traitement du harcèlement psychologique. Un code de vie ou un règlement disciplinaire traitant clairement de ces inconduites devrait être en application pour compléter les politiques de harcèlement.

Le groupe de travail est d'avis que la législation actuelle peut convenir pour traiter la plupart des violences à caractère sexuel si elle répond aux deux recommandations précitées. Si les politiques et règlements existants ne couvrent pas l'ensemble des gestes de violences à caractère sexuel, les établissements devraient se doter de politiques ou règlements spécifiques aux violences à caractère sexuel.

D'ailleurs, plusieurs ressources consultées suggèrent de créer une politique spécifique aux violences à caractère sexuel ou, le cas échéant, de réviser celles qui sont déjà en place.⁵⁵ Selon Martell Consulting Services (2014), une telle politique universitaire démontre la reconnaissance de ce type d'abus sur les campus et signale par le fait même l'engagement des institutions à intervenir contre ces violences. Pour SACHA et YWCA (2014) et la National Union of Students (2014), cela s'inscrit dans le cadre d'une approche « tolérance zéro » des violences faites aux femmes. Au gouvernement de l'Ontario (2014), on considère de plus que ces politiques contribuent au développement d'une culture dans laquelle les violences à caractère sexuel sont jugées inacceptables.

Certains établissements d'enseignement ont décidé d'avoir une réglementation spécifique contre le harcèlement sexuel ou les violences à caractère sexuel afin de mettre clairement l'accent sur la prévention et la lutte de ce type d'inconduite sexuelle (consultez l'annexe H pour la liste des politiques et règlements).

⁵⁵ DEGUE (2014); President's Council of Saint-Mary's (2013); ministère de la Condition féminine de l'Ontario (2015); Université d'Ottawa (2015); White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014), Martell Consulting Services (2014); SACHA et YWCA Hamilton (2014); gouvernement de l'Ontario (2014).

IMPLANTATION OU RÉVISION D'UNE POLITIQUE OU D'UN RÈGLEMENT

Pour être efficiente, toute politique se doit d'être cautionnée par la haute direction des établissements et se doit d'être soutenue par l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

Étapes de réalisation de la politique

Il importe de s'assurer que toutes les étapes du processus aient fait l'objet d'une réflexion quant à l'adhésion et la volonté de la haute direction à soutenir la réalisation d'une politique pour contrer le harcèlement, et ce, afin d'en assurer le succès. Quelques étapes sont essentielles, telles que :

- S'assurer qu'un représentant de la haute direction soit le responsable de l'élaboration de la politique. Dans le cas d'une organisation syndiquée, faire en sorte d'obtenir l'appui des syndicats;
- Prévoir une période de consultation des parties intéressées;
- S'assurer de l'acceptation formelle des instances décisionnelles de l'organisation et des syndicats ou associations, laquelle est primordiale à la poursuite de la réalisation de la politique.

Les principales étapes à observer dans l'implantation d'une politique pour contrer les violences à caractère sexuel sont les suivantes :

- Informer le personnel que la direction et le syndicat, le cas échéant, ont la volonté commune de contrer les violences à caractère sexuel;
- Former les personnes qui seront désignées pour l'application de la politique est crucial à la réussite de la démarche en respectant les critères suivants :
 - Leur connaissance de la problématique du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles et des autres inconduites à caractère sexuel;
 - Leur niveau d'empathie envers autrui;
 - Leur capacité d'écoute, d'établir une relation d'aide, de résoudre des conflits et, en dernier lieu, leur crédibilité dans l'organisation.
- Mandater les personnes désignées pour l'application de la politique en leur fournissant les pouvoirs nécessaires à l'exercice de leur fonction. À titre d'exemple, voici quelques points essentiels :
 - Pouvoir sensibiliser l'ensemble du personnel quant à la position de l'organisation envers les violences à caractère sexuel;
 - Voir à la formation des gestionnaires en ce domaine;
 - Recevoir les plaintes, faire enquête ou référer les cas, si nécessaire;
 - S'assurer que les correctifs appropriés soient apportés.
- Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire sur le contenu de la politique et sur les règles de conduite en milieu d'étude et de travail en matière de violences à caractère sexuel.

Une politique ou un règlement vise à communiquer l'engagement de l'établissement à prévenir et faire cesser la violence à caractère sexuel. Une politique institutionnelle s'inscrit dans une vision d'ensemble et se doit d'être en concordance avec les valeurs ou autres réglementations déjà en vigueur. En raison des particularités et des moyens différents dont les établissements d'enseignement disposent, l'élaboration de cette réglementation doit être adaptée à la réalité particulière de chaque université. Un outil de référence est présenté ici afin de mettre en lumière les points importants à considérer ainsi que les bonnes pratiques dont les universités peuvent s'inspirer lors de la création d'une réglementation ou lors de la révision de celle-ci.

CANEVAS POUR L'ÉLABORATION OU LA RÉVISION DE POLITIQUES ET RÈGLEMENTS EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL

Canevas pour l'élaboration ou la révision de Politiques et Règlements en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel	
Principes de base et pratiques exemplaires dégagées	
Énoncé de politique	<p>Une politique ou un règlement s'avère être une façon formelle pour une institution d'enseignement d'exprimer clairement que le harcèlement et les autres formes de violences à caractère sexuel ne sont pas acceptables. Une politique permet d'exprimer les valeurs et les attitudes attendues. Elle représente une opportunité d'affirmer que la prévention est une priorité, que les victimes seront soutenues, et les agresseurs démontrés seront tenus responsables de leurs actes.</p> <p>Doit énoncer les objectifs de la politique, sa raison d'être, soit de prévenir et faire cesser le harcèlement et les violences à caractère sexuel.</p> <p>Pour les politiques ou règlements en matière de harcèlement psychologique, inclure le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans le préambule, afin de démontrer un engagement à lutter contre ces problématiques. Référencer à la réglementation qui couvre les autres inconduites à caractère sexuel (ex. : règlement disciplinaire, code de conduite).</p> <p>Pour les politiques ou règlements contre l'ensemble des violences à caractère sexuel, spécifier qu'elles incluent le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles ainsi que les autres types d'inconduites à caractère sexuel.</p>
Engagement de l'université	<p>La direction doit affirmer sa volonté de prévenir et de faire cesser les inconduites en affirmant clairement son engagement entre autres, à :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ offrir un milieu d'étude et de travail exempt de harcèlement et de violence à caractère sexuel;▪ promouvoir une culture du respect;

- protéger l'intégrité physique et psychologique des membres de la communauté;
- sauvegarder la dignité des personnes;
- offrir un milieu sécuritaire;
- promouvoir l'égalité de genre et le respect de la diversité;
- prendre des mesures et des sanctions lors d'inconduites.

Champ d'application

Le champ d'application de la réglementation devrait englober tous les membres de la communauté universitaire, que ce soit dans le cadre du travail, des études ou de toute autre activité reliée à l'université. Il est entendu, par membres de la communauté universitaire, l'ensemble des personnes qui étudient, travaillent, siègent sur des comités, utilisent les services de l'université ou interviennent à quelque niveau que ce soit dans le cadre des activités de l'université, de même que les visiteurs et les invités.

La réglementation devrait couvrir différents lieux où se réalise une activité universitaire. Il a été mentionné, dans ce document, qu'il existe des zones de risque où peuvent survenir ces situations, par exemple, les bars sur les campus, les activités dans le cadre d'une initiation ou de 5 à 7 organisés par les associations étudiantes. Ces lieux et événements plus propices à la violence à caractère sexuel devraient être inclus dans la réglementation.

Par conséquent, il est fortement recommandé que la réglementation s'étende à toutes activités ou situations vécues en contexte universitaire, non seulement sur le campus, mais également dans les autres lieux où s'accomplit la mission de l'université, et là où les personnes sont liées entre elles par leur appartenance à la communauté universitaire ou leur relation avec l'université. Les résidences devraient aussi être incluses dans le champ d'application de la réglementation.

Définitions

Pour les politiques ou règlements en matière de harcèlement psychologique : La réglementation devrait référer à la définition législative sur le harcèlement psychologique et devrait également clairement établir que le harcèlement psychologique inclut le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et le harcèlement discriminatoire. Ces termes devraient être clairement définis dans la réglementation afin d'éviter des confusions. Les autres réglementations ou codes de conduite couvrant les autres inconduites à caractère sexuel devraient être spécifiés pour faciliter la référence et le traitement de l'ensemble des violences à caractère sexuel.

Pour certaines universités, l'inclusion de nouvelles définitions sera nécessaire afin d'énoncer clairement que leur Politique en matière de harcèlement s'applique à ces situations et qu'elle vise également la prévention du harcèlement sexuel et des agressions à caractère sexuel.

Pour les politiques ou règlements couvrant l'ensemble des violences à caractère sexuel : La réglementation devrait clairement établir que les violences à caractère sexuel incluent le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les autres inconduites à caractère sexuel. Ces termes devraient être clairement définis dans la réglementation afin d'éviter des confusions. Les définitions fournies à la section 1 du présent outil de référence peuvent servir de référence pour décrire les différentes formes de violences à caractère sexuel.

Puisque la notion de consentement est au cœur de la problématique de la violence à caractère sexuel, il appert qu'elle devrait également être définie dans la réglementation.

Rôles et responsabilités

La politique et le règlement devraient préciser les rôles et responsabilités assumés par les personnes impliquées dans la prévention et le traitement de cette problématique.

Les responsabilités pour :

- L'employeur, la direction;
- Les gestionnaires;
- La ou les ressources spécialisée(s) désignée(s) pour le traitement des situations
- La ou les personne(s) responsable(s) de l'application de la politique;
- La personne désignée pour le traitement formel des plaintes;
- La sécurité;
- La direction des ressources humaines;
- Les employés;
- Les étudiants;
- Les syndicats, etc.

(Consultez la section VI pour plus d'information sur les rôles et responsabilités suggérés)

Ressource désignée sur le campus

Toute politique ou règlement devrait identifier clairement la ressource désignée pour traiter les situations découlant de l'application de la réglementation. Cette ressource spécialisée peut référer à un bureau, un centre ou à une personne ressource selon les établissements. Cette ressource peut être la même que celle qui traite les situations de harcèlement psychologique, dans la mesure où celle-ci est également formée pour intervenir dans les situations où surviennent des incidents de violences à caractère sexuel.

La ressource désignée sur le campus doit être clairement identifiée comme une ressource d'intervention contre la violence à caractère sexuel. Le mandat de cette ressource désignée est d'accueillir, d'informer, d'aider et de conseiller les personnes, ainsi que d'intervenir dans le traitement et le suivi des demandes de consultation, des signalements et des plaintes. La ressource désignée doit également assurer l'application de la réglementation en matière de harcèlement, et organiser des activités d'information, de prévention, d'éducation et de formation en lien avec le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel. Le rôle de la ressource désignée est plus détaillé dans les sections IV du guide.

Il est primordial que le personnel qui reçoit les signalements en matière de violence à caractère sexuel soit compétent en cette matière et qu'il possède les qualités humaines nécessaires à l'accueil et au soutien des personnes.

Prévention

La prévention devrait être l'élément central de la réglementation. La mobilisation de la communauté, les activités de sensibilisation et de formation devraient être des éléments prioritaires, obligatoires et inclus à l'intérieur des politiques.

Il est fortement recommandé que les établissements se dotent d'un comité de prévention composé de représentants de l'ensemble des membres de la communauté (représentants des ressources humaines, des associations étudiantes, des syndicats, des services aux étudiants, de la sûreté, des résidences, de la direction) et que son mandat soit clairement énoncé dans la réglementation. Le mandat de ce comité devrait être d'assurer le respect de la politique ou de la réglementation, de créer des activités de prévention, d'éducation et de sensibilisation au sujet du harcèlement et des violences à caractère sexuel, d'émettre des recommandations au sujet de la problématique ou des modifications à apporter à la politique ou au règlement et de suggérer des mesures à prendre pour traiter les différentes inconduites à caractère sexuel manifestées en contexte universitaire.

De même, il devrait être mentionné dans la réglementation que l'université s'engage à offrir des activités d'information, d'éducation et de formation, coordonnées ou réalisées par la ressource désignée, afin de sensibiliser et d'outiller la communauté universitaire.

Signalement

La réglementation doit préciser clairement la façon de procéder afin d'effectuer un signalement. Un « signalement » consiste à dénoncer, auprès du personnel désigné, une situation de violence à caractère sexuel se déroulant en contexte universitaire.

Afin de faciliter la démarche pour la victime, le processus de signalement ne devrait pas être perçu comme lourd et dissuasif. La façon de faire un

signalement doit être souple et prévoir plusieurs moyens, tels que par courrier électronique, par téléphone, en personne, par l'intermédiaire du site internet, par une application mobile, verbalement ou par écrit. Également, la réglementation peut offrir la possibilité de faire des signalements anonymes à la ressource désignée, dans le seul but d'offrir du soutien aux personnes victimes.

Le signalement enclenche un service d'aide et de conseil à la victime ainsi qu'une analyse de la situation, afin de vérifier que la situation exposée se situe dans le champ d'application de la réglementation. Selon la situation exposée, les recours possibles seront expliqués et des interventions informelles ou formelles seront présentées à la personne. Si la situation exposée ne correspond pas au mandat de la ressource désignée, la personne est recommandée aux ressources internes ou externes approuvées.

La réglementation doit prévoir des interventions informelles et formelles. Les démarches informelles ne sont pas moins importantes que les démarches formelles, bien au contraire. Les victimes de violence à caractère sexuel sont peu enclines à déposer une plainte formelle, et la démarche informelle est souvent la seule démarche envisagée.

La réglementation doit donc prévoir que la ressource désignée puisse offrir une multitude d'interventions informelles à la personne plaignante : service de soutien et de conseils confidentiels, coaching, recherche d'entente, intervention dans le milieu, médiation, etc. Un plan d'intervention devrait être élaboré en accord avec la victime.

Interventions informelles

Chaque situation est unique et la réglementation doit permettre la possibilité d'intervenir, de façon informelle, avec une certaine latitude et une souplesse dans les limites de ce qui peut être fait légalement, ainsi qu'en fonction des règles internes et des outils disponibles dans les établissements.

L'établissement d'enseignement doit prendre les mesures administratives et académiques raisonnables et proportionnées afin de soutenir le traitement informel des signalements, ce qui pourrait l'obliger à suspendre certains privilèges de la personne présumée agresseur (accès à la salle d'entraînement, à la bibliothèque par exemple). Toutefois, comme aucune preuve n'a été faite, les interventions informelles doivent tenter de limiter les préjudices au présumé mis en cause. En tout temps, les droits fondamentaux de la personne présumée agresseur doivent être préservés.

Il est impératif que les universités développent des modes d'intervention soutenus par une philosophie d'actions proactives, rapides et responsables, afin d'éviter que les situations ne dégénèrent.

<p>Interventions formelles Dépôt des plaintes</p>	<p>Lorsqu'une personne dépose une plainte, elle entame une démarche formelle dont les étapes doivent être clairement définies dans la réglementation. Le processus de plainte doit être clair, simple et connu de la communauté universitaire.</p> <p>Le formulaire de plainte utilisé devrait être succinct et se limiter aux informations essentielles nécessaires pour le traitement de la plainte. Celui-ci doit être rempli par la victime. Il est recommandé de prévoir des mesures d'accompagnement pour aider la victime dans la rédaction. La plainte doit être un document écrit, signé et daté. Il est dans les bonnes pratiques que les plaintes formelles soient déposées auprès de la ressource désignée.</p> <p>Le délai pour le dépôt d'une plainte doit être suffisamment court pour permettre la vérification des faits dans le cadre d'une enquête, et suffisamment long pour minimiser les risques de représailles sur la victime. La <i>Loi sur les normes du travail</i> prévoit un délai de 90 jours pour le dépôt d'une plainte, à compter de la date du dernier événement qui constituerait un comportement vexatoire. Ce délai semble trop court, puisqu'il est démontré que les victimes de violence à caractère sexuel hésitent souvent à dénoncer leur agresseur. Un délai de six mois serait plus adéquat dans la réglementation des établissements d'enseignement.</p>
<p>Recevabilité</p>	<p>L'évaluation de la recevabilité est la première étape à réaliser lorsqu'une plainte est déposée. Il s'agit de juger, à première vue, si la plainte répond aux critères prévus dans la réglementation. Il est recommandé que cette étape se déroule avant même que d'autres démarches soient entreprises. La personne qui réalise l'analyse de la recevabilité doit être impartiale et compétente en la matière.</p> <p>Si la plainte est jugée recevable, le processus de traitement de la plainte se poursuit. Dans le cas d'une plainte irrecevable, le processus formel de traitement cesse. Par contre, si les faits mentionnés dans la plainte ne répondent pas aux définitions du harcèlement ou des violences à caractère sexuel, mais qu'ils représentent tout de même un risque, il est nécessaire que des actions préventives et des interventions informelles soient déployées.</p>
<p>Traitement de la plainte</p>	<p>Il est important que le processus de traitement de plainte soit impartial, équitable, juste, et qu'il soit perçu comme tel par la communauté universitaire. Le processus doit aussi être accessible et efficace. Un processus complexe, laborieux et très long aurait pour effet de dissuader les personnes victimes de violence à caractère sexuel à déposer une plainte formelle, même si celle-ci était justifiée.</p> <p>La communauté universitaire doit avoir confiance en la démarche et ne devrait pas avoir de doute sur la neutralité des personnes qui interviendront</p>

dans le processus de plainte. De même, les mécanismes disciplinaires associés devraient être efficaces et avoir démontré leur efficacité.

La personne qui se dit victime de harcèlement ou d'une autre forme de violence à caractère sexuel doit avoir droit à un traitement qui lui assure une certaine discrétion et le respect de son intimité et de sa dignité. Comme il est difficile de témoigner de détails entourant la violence à caractère sexuel, le processus de traitement de plainte devrait veiller à ce que la personne livre son témoignage à un minimum de personnes et que l'enquête soit menée de façon respectueuse. En aucun cas, une plainte de harcèlement ou de violence à caractère sexuel ne devrait être entendue et jugée par un comité disciplinaire constitué de plusieurs représentants de l'université.

Une personne ressource ou une instance spécifique devrait être clairement identifiée dans la réglementation comme étant mandatée par l'institution pour traiter les plaintes formelles. Cette instance doit être différente de la personne qui juge de la recevabilité de la plainte. Il est recommandé que le traitement des plaintes formelles soit sous la supervision d'un autre membre du personnel de la ressource désignée ou encore, d'un haut dirigeant de l'établissement. Le poste de secrétaire général est souvent bien positionné dans les universités pour exercer ce rôle. Quoi qu'il en soit, la personne mandatée doit posséder les compétences nécessaires pour cette fonction.

Puisque le processus de traitement de plainte s'avère souvent anxiogène et difficile pour toutes les personnes impliquées, il est important de se doter de moyens pour s'assurer un traitement rapide des plaintes.

Le délai de traitement de la plainte devrait être précisé dans la réglementation et ne devrait jamais excéder trois mois.

Enquête

La réglementation doit prévoir la réalisation d'une enquête à la suite d'une plainte de harcèlement ou de violence à caractère sexuel jugée recevable. Le processus d'enquête et les procédures qui en découlent doivent être clairement énoncés dans la réglementation. Il est essentiel que les démarches soient illustrées clairement afin que les personnes comprennent bien les étapes engendrées par le dépôt d'une plainte.

La personne attitrée au traitement des plaintes voit à mandater un enquêteur externe à l'institution. Il est suggéré que le comité de prévention institutionnel soit responsable de constituer une banque d'enquêteurs, idéalement spécialisés en harcèlement et autres formes de violence à caractère sexuel.

Toutefois, lorsque l'enquête n'apparaît pas nécessaire en raison de l'évidence des faits ou de l'admission du méfait, une démarche interne peut substituer l'enquête externe. Dans ce cas également, une attention devra être portée à la crédibilité et à la neutralité de la démarche.

**Processus
décisionnel et
application de
la sanction**

La réglementation doit expliquer clairement le processus décisionnel qui découle d'un processus d'enquête, ainsi que l'application des sanctions.

Suite à l'enquête, l'enquêteur ou l'enquêtrice présentera son analyse sur le bien-fondé de la plainte et formulera des recommandations destinées à la gestion.

Si la plainte est jugée fondée, la personne responsable du traitement des plaintes transmet l'analyse et les recommandations contenues dans le rapport d'enquête aux autorités compétentes. Les postes de vice-rectrice et de vice-recteur à la vie étudiante ou aux ressources humaines sont souvent bien positionnés dans les universités pour exercer ce rôle et décider des mesures correctives, réparatrices et disciplinaires qui seront appliquées. Un suivi de l'application des sanctions et des mesures se doit d'être assuré par les gestionnaires.

Afin de garantir l'uniformité et l'équité dans l'application des sanctions, l'application des mesures disciplinaires devrait être sous la responsabilité des mêmes personnes en autorité et s'inspirer de la jurisprudence et des meilleures pratiques de gestion. Étant donné le caractère intime du harcèlement sexuel et des violences à caractère sexuel, aucune plainte de harcèlement sexuel ne devrait être entendue et jugée par un comité disciplinaire constitué de plusieurs représentants de l'université.

La décision et les mesures seront communiquées aux personnes concernées, idéalement en personne, afin d'offrir du support à celle-ci.

Mesures de prévention et d'accommodement

La réglementation devrait prévoir des mesures de prévention et d'accommodement pouvant être mises en place en tout temps dans le cadre du traitement des signalements et des plaintes. Ces mesures peuvent notamment être utilisées pour les motifs suivants : assurer la sécurité de la victime, éviter la récidive, permettre de faire la lumière sur les événements, maintenir la victime aux études ou au travail dans un cadre correspondant à ses besoins, encadrer les conduites des personnes impliquées pour éviter que la situation se dégrade. Il est souhaitable que l'application de ces mesures soit balisée et qu'elle soit circonscrite dans le temps.

**Mesures
de prévention et
d'accommodement**

Le pouvoir décisionnel et les possibilités d'action préventive doivent être formalisés afin de faciliter et d'appuyer le traitement des inconduites à caractère sexuel. Il est important de spécifier clairement la possibilité de mettre en place de telles mesures préventives dans les politiques.

Les processus pour mettre en place ces mesures doivent être simples et applicables rapidement afin d'inciter les victimes à dénoncer leurs agresseurs. Ces mesures nécessitent de sortir des cadres établis, d'être créatif et ouvert à faire les choses autrement.

Mesures réparatrices et de soutien	<p>Mesures réparatrices ou de soutien</p> <p>Certaines mesures dites réparatrices ou de soutien peuvent aider à minimiser les effets de ces violences à caractère sexuel. Elles peuvent viser la victime, les témoins et les présumés auteurs des inconduites.</p> <p>Ce type de mesures doit être adapté pour répondre aux besoins spécifiques de la situation. Ces mesures peuvent viser la réintégration dans un milieu, le rétablissement de la dignité ou de l'intégrité d'une personne, la correction de préjudice, la réparation, la correction d'injustice, l'éducation et la formation, l'organisation du travail, des accommodements académiques, le suivi psychologique, etc.</p>
Confidentialité	<p>Le processus de traitement de plainte formelle requiert une très grande discrétion et doit favoriser la préservation de l'identité des personnes impliquées. À moins que la loi ne le permette ou ne l'ordonne, tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées. De même, le résultat du processus d'enquête ainsi que les mesures préventives et disciplinaires prises devraient être gardés confidentiels.</p> <p>Cette disposition pour préserver la confidentialité ne doit cependant pas être interprétée comme un empêchement de prendre conseil auprès de professionnelles et professionnels, des associations ou syndicats d'employés ou d'étudiants concernés.</p> <p>L'évaluation d'un risque de dangerosité imminente pour la personne ou pour autrui permet de lever la confidentialité des informations recueillies selon les modalités prévues par la loi.</p>
Révision de la Politique ou du Règlement	<p>Un bilan de l'application de la réglementation devrait être effectué périodiquement et selon une fréquence prédéterminée. Ce bilan devrait notamment servir à évaluer si la politique donne les résultats escomptés, si elle répond aux objectifs attendus et si des modifications s'avèrent nécessaires.</p> <p>La Politique ou le Règlement qui couvre le harcèlement et la violence à caractère sexuel devrait pouvoir être révisé au besoin. Les comités de prévention peuvent avoir comme mandat d'évaluer périodiquement la pertinence de réviser la réglementation et de formuler des recommandations pour les modifications jugées nécessaires.</p>
Concurrence des recours	<p>La réglementation doit spécifier si, pour les mêmes faits reprochés, plusieurs recours peuvent être utilisés simultanément. Par exemple, un employé syndiqué de l'université pourrait-il déposer simultanément une plainte en vertu du règlement contre le harcèlement et un grief? Que l'établissement opte pour la concurrence ou non des recours, chaque option comporte ses avantages et ses inconvénients.</p>

D'un côté, la concurrence des recours internes permet aux victimes de faire valoir tous leurs droits, mais les personnes impliquées devront parfois témoigner plusieurs fois, devant différentes instances, ce qui peut s'avérer exigeant. De même, pour l'organisation, il est plus onéreux de gérer à la fois une plainte et un grief pour les mêmes faits. Il apparaît donc nécessaire que les personnes impliquées dans ces différentes démarches se concertent et collaborent, afin de coordonner leurs actions et d'assurer une certaine cohérence dans le traitement des recours.

D'un autre côté, si la concurrence des démarches internes n'est pas permise, il est souhaitable que les conventions collectives comportent des dispositions qui permettent de suspendre les délais durant la période où le signalement ou la plainte est traité. Dans le cas contraire, cela peut nuire aux traitements informels des situations en précipitant le dépôt d'un recours formel ou encore priver la personne de certains recours.

Dans tous les cas, il est important de considérer la question sous l'angle de la victime afin de ne pas lui porter préjudice, et de s'assurer que la démarche proposée soit humainement accessible.

Pour ce qui est de la **concurrence des autres démarches de plaintes possibles à l'extérieur de l'établissement d'enseignement, par exemple à la CNT, à la CDPDJ, aux services de police ou au civil**, il est recommandé que les recours puissent être réalisés simultanément avec le traitement d'un signalement ou d'une plainte institutionnelle. Imaginons une survivante d'agression sexuelle sur un campus. Elle pourrait rapporter ce type de violence sexuelle à la police puisqu'il s'agit d'un acte criminel, et que ce délit est encadré par des dispositions au Code criminel. Elle pourrait également souhaiter dévoiler l'agression sexuelle à son université. Il est important que la victime puisse déposer, à la fois une plainte en vertu du Code criminel et une plainte interne concernant cette agression sexuelle. En effet, bien qu'un processus judiciaire puisse suivre son cours, l'établissement d'enseignement peut prendre des mesures et des sanctions à l'interne, ce que la démarche judiciaire ne prévoit pas.

Toutefois, ces dossiers doivent souvent nécessiter une collaboration avec les services de police afin d'arrimer les processus pour ne pas nuire aux enquêtes. Il est important que les établissements ne se désresponsabilisent pas lorsqu'il y a un processus judiciaire en cours en attendant le résultat de ces recours. Les universités doivent prendre des mesures à leur niveau.

Les différents aspects discutés dans cet outil de référence démontrent l'importance d'avoir des partenaires internes dans l'établissement afin de permettre de mettre en place une réglementation appropriée, des interventions aidantes et une prévention efficace. Ce n'est que grâce à cette précieuse collaboration qu'il sera possible d'agir contre la violence à caractère sexuel. La section VI présente en détail les rôles et les responsabilités des différents partenaires internes et communautaires pouvant agir comme ressources pour faciliter la prévention et le traitement des violences à caractère sexuel.

SECTION VI - RESSOURCES ET PARTENAIRES

Chaque université se doit d'identifier les ressources internes et externes susceptibles d'aider soit à la prévention ou à l'intervention lors de situations impliquant des gestes de violences sexuelles.

RESSOURCES INTERNES

Il est impératif de développer un réseau de partenaires dans l'institution pour permettre des interventions rapides et efficaces lors de signalements. Les différentes instances, services et personnes jouant des rôles clé dans le traitement de ces inconduites se doivent d'être identifiés et les rôles de chacun clairement définis (voir le tableau « Rôles et responsabilités » à la section V de ce document).

Toutes les ressources et instances ont intérêt à travailler de concert, dans un esprit de collaboration tout en assurant la confidentialité des dossiers. Ce n'est que grâce à cette attitude de coopération et de discrétion qu'il est possible d'agir efficacement contre la violence à caractère sexuel. Nous présentons ici un tableau-synthèse qui résume les rôles et responsabilités de l'ensemble des membres de la communauté universitaire relativement à la prévention et au traitement de ces inconduites.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Rôles et responsabilités pour tous les membres de la communauté universitaire⁵⁶

- Participer activement à une culture du respect
- Se modeler sur des attitudes et comportements positifs et exemplaires
- Adopter un comportement respectueux dans ses relations personnelles
- Valoriser la diversité
- Régler les conflits de façon constructive et pacifique
- S'opposer ouvertement aux attitudes négatives et intervenir lorsque des commentaires font la promotion des mythes, de la culture du viol, de la violence à caractère sexuel et de la discrimination
- Avoir des discussions franches avec ses pairs sur la violence à caractère sexuel
- Réagir de façon empathique et aidante, sans porter de jugement en cas de dévoilement d'un acte de violence à caractère sexuel
- Prendre une position d'écoute active aidante lorsqu'une victime souhaite discuter de son expérience
- Respecter la vie privée des survivantes et la quantité d'information qu'elles choisissent de dévoiler
- Recommander la personne à la ressource désignée en matière de violences à caractère sexuel sur le campus
- Préserver la confidentialité de la victime et de l'accusé, et décourager les rumeurs et les allégations
- Connaître le protocole d'intervention et les coordonnées pour communiquer avec la ressource désignée sur le campus
- Participer volontairement aux enquêtes
- Participer aux initiatives de formation et d'éducation offertes sur les violences à caractère sexuel.

⁵⁶ Le présent tableau s'inspire de celui présenté dans le document *Intervenir contre la violence à caractère sexuel: guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario*, mais a été bonifié et adapté au contexte des universités québécoises.

Responsabilités spécifiques à certains rôles

Cadres supérieurs et gestionnaires académiques

(présidents, présidentes / recteurs, rectrices / vice-présidents, vice-présidentes / vice-recteurs, vice-rectrices / doyens, doyennes ou directeurs, directrices)

- Jouer un rôle de leadership en matière de sensibilisation aux violences à caractère sexuel
- Affirmer clairement les valeurs que l'institution souhaite incarner dans la communauté
- Donner l'exemple en adoptant des attitudes respectueuses et exemplaires
- Entériner une ou des politiques officielles qui couvrent l'ensemble des violences à caractère sexuel
- Prendre des mesures et allouer des ressources pour diminuer les facteurs de risque et augmenter la sécurité sur les campus
- Initier et appuyer la préparation d'un protocole d'intervention en matière de violence à caractère sexuel
- Faciliter la prise de mesures préventives, provisoires et exceptionnelles et s'impliquer dans les processus disciplinaires.
- Allouer des ressources (humaines et financières) pour l'intervention, les activités de prévention et la formation de la population universitaire sur la problématique et sur le protocole d'intervention
- S'assurer d'imposer les mesures et sanctions appropriées aux personnes mises en cause lorsque la situation le commande

Personne attitrée au traitement des plaintes formelles

(Autre membre de la ressource désignée ou haut-dirigeant universitaire)

- S'impliquer dans la rédaction et la révision d'une politique contre l'ensemble des violences à caractère sexuel ou d'autres politiques et règlements afin de couvrir l'ensemble de ces inconduites
- Diffuser l'information sur les politiques, règlements, procédures et protocoles en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel
- Prendre en charge et conduire le processus formel de plainte en cette matière
- Agir avec l'autorité reliée à cette instance lors de situations urgentes et graves (p. ex. coordonner la gestion des cas perturbateurs)
- Agir à titre d'instance neutre afin de conduire les processus formels de plainte
- Déferer, s'il a lieu, les plaintes formelles aux instances décisionnelles au niveau des sanctions disciplinaires. Évitez de traiter les plaintes de violences à caractère via un comité de discipline ou un comité d'enquête

**Ressources désignées en
en matière de violences à
caractère sexuel sur
le campus**

- Être la porte d'entrée, le point de chute à privilégier afin d'offrir un soutien et un accompagnement des victimes
- Offrir un lieu de parole confidentiel et respectueux des personnes impliquées
- Informer les victimes des recours possibles et des interventions disponibles sur le campus et à l'extérieur (signalement, intervention informelle, plainte formelle)
- Offrir un soutien psychosocial ponctuel et aider la personne survivante à trouver les services offerts sur le campus et à l'extérieur (ex., les centres d'aide, la sécurité sur le campus, les services de police, les centres désignés, la ligne téléphonique de soutien pour les victimes d'agression sexuelle, CALACS, un soutien par les pairs, des centres de crises, l'hébergement d'urgence, les hôpitaux, le centre de santé)
- Laisser la victime choisir les meilleures démarches et avenues afin de traiter la situation selon ses besoins (p. ex. signalement à la police, plainte interne, aucune intervention, mesures d'accommodement, intervention informelle, etc.)
- Offrir d'accompagner les victimes ou s'assurer qu'elles ont un service d'accompagnement afin d'aller aux centres désignés pour passer les trousseaux ou pour aller porter plainte au service de police si elles le souhaitent
- Reconnaître que le dévoilement peut être une expérience extrêmement difficile, et respecter la volonté des victimes dans leur capacité de divulguer ou non certains détails de l'agression
- Faire tous les efforts pour respecter la confidentialité et parfois l'anonymat souhaité
- Donner de l'information sur le harcèlement et la violence à caractère sexuel
- Selon le plan d'intervention choisi par la victime, contacter les personnes requises (ex.: mis en cause, gestionnaires académiques, ressources d'aide psychologique, sécurité) afin d'établir et actualiser les actions qui répondent le mieux aux besoins de la personne
- Créer des campagnes de sensibilisation, des outils d'intervention et des activités de prévention offerts pour l'ensemble de la communauté universitaire
- Faire connaître le centre, le bureau ou les ressources attitrées à la prévention et à l'intervention, les procédures pour un signalement ou une plainte formelle ainsi que les interventions informelles offertes (écoute, conseil, recherche d'entente, intervention dans le milieu, médiation, etc.)

**Service de sécurité,
de sûreté ou de police
sur le campus**

- Agir à titre de répondant lors d'une situation d'agression sexuelle
- Développer et suivre un protocole d'intervention respectueux des victimes
- Donner la possibilité à la victime d'être interrogée par un membre du service de sécurité ou un agent de police du même sexe si la victime le souhaite
- Protéger les éléments de preuve, la scène de crime et voir à l'identification de témoin lors d'agressions sexuelles signalées au service de police
- Collaborer avec les autorités locales et à leurs enquêtes
- Lancer une alerte de sécurité sur le campus après un dévoilement, s'il est déterminé qu'il peut y avoir un risque sur le campus
- Effectuer certaines enquêtes internes sur le campus
- Mettre en œuvre des procédures institutionnelles pour s'occuper de l'agresseur présumé pendant la conduite d'une enquête
- Suivre les pratiques exemplaires pour créer des campus sécuritaires sur le plan physique
- Assurer la sécurité physique du campus par le biais d'une surveillance régulière
- Faire le suivi des événements pour établir des éléments communs entre les incidents déclarés, par exemple similitudes entre les endroits, la résidence ou la description de l'agresseur présumé
- Faire participer la population du campus à des procédures de sécurité, au besoin
- Participer à une formation continue sur le harcèlement et sur les violences à caractère sexuel

**Corps professoral et
personnel enseignant**
(ex. : professeurs,
professeures /
instructeurs, instructrices /
chargés, chargées de
cours / chercheurs,
chercheuses /
assistants, assistantes)

- Offrir aux survivantes des possibilités d'accommodement appropriées concernant leurs études, par exemple des prolongations pour la réalisation de travaux, ou appuyer une demande d'abandon ou de poursuite des études à la maison
- Lors de signalement d'inconduite, référer les étudiantes et les étudiants à la ressource désignée en matière de harcèlement et de violences à caractère sexuel
- Donner l'exemple en adoptant des attitudes respectueuses et exemplaires
- Encourager les étudiants à participer, à l'échelle du campus, à des formations, des conférences, des ateliers ou des événements concernant le consentement et les violences à caractère sexuel

	<ul style="list-style-type: none">▪ À titre de membre du corps professoral et du personnel enseignant, qui exercent de l'autorité sur les étudiantes et étudiants, maintenir des relations appropriées et respectueuses▪ Chercher des possibilités d'inclure le thème de la violence à caractère sexuel dans le matériel d'apprentissage, les programmes d'études et le contenu des cours
Personnel des résidences et des logements sur le campus	<ul style="list-style-type: none">▪ Lorsque la victime et l'agresseur présumé habitent la même résidence, il peut être nécessaire d'organiser un changement de logement. Habituellement, c'est la personne mise en cause qui devrait être déplacée. Toutefois, si aucune décision quant au bien-fondé de la plainte n'a été prise, le changement de chambre ne peut être imposé. Toutefois, la personne mise en cause peut y consentir volontairement.▪ Encourager les étudiantes et étudiants qui vivent en résidence à organiser et participer à des activités de sensibilisation à la violence à caractère sexuel▪ Former des ressources aux résidences sur la violence sexuelle et en référencement▪ Être attentif à tout changement de comportement chez les étudiantes et les étudiants et communiquer ses observations au service de sécurité ou de sûreté ou à la ressource désignée▪ S'impliquer activement dans la lutte contre les violences à caractère sexuel
Service de santé du campus	<ul style="list-style-type: none">▪ Créer une atmosphère où les victimes se sentent à l'aise de faire un dévoilement et à demander de l'aide▪ Suivre les procédures médicales établies pour intervenir auprès des étudiantes qui ont été victimes d'une agression à caractère sexuel et les aiguiller vers les centres désignés (s'assurer de ne pas mettre de pression aux victimes pour qu'elles acceptent de passer les trousseaux. Respecter leurs limites)▪ Si la personne ne souhaite pas consulter un centre désigné, proposer certains tests médicaux<ul style="list-style-type: none">▪ Maladies transmises sexuellement;▪ VIH/SIDA;▪ Grossesse▪ Orienter les survivantes vers la ressource désignée ou vers les ressources pour du soutien psychologique▪ Participer à une formation sur la violence à caractère sexuel

Les services de soutien psychologique (Service d'aide psychologique aux étudiants et le programme d'aide aux employés)	<ul style="list-style-type: none">▪ Créer une atmosphère où les victimes se sentent à l'aise de faire un dévoilement et de demander de l'aide▪ Participer à une formation continue sur la violence à caractère sexuel▪ Offrir, aux victimes de violence à caractère sexuel, un service de counseling ainsi que des groupes de soutien par les pairs▪ Aiguiller les victimes vers d'autres services sur le campus et dans la région (ex. : centre ou bureau d'intervention ou de prévention contre le harcèlement ou les agressions à caractère sexuel, la sécurité sur le campus, les services de police, les centres désignés pour les prélèvements et la trousse, les CALACS, la ligne de soutien pour les victimes d'agression sexuelle, un soutien par les pairs, des centres de crises avec ou non de l'hébergement d'urgence, hôpitaux, centre de santé)
Services aux étudiants	<ul style="list-style-type: none">▪ Offrir différents types de soutien et de services aux étudiants (p. ex. étudiants étrangers, étudiants en situation de handicap, soutien psychologique, soutien à l'apprentissage, aide médicale)▪ Collaborer à l'élaboration d'activités de prévention et de programmes de prévention▪ Former son personnel à agir comme premier confident lors d'un dévoilement
Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none">▪ Contribuer à établir et mettre en place des mesures de prévention et d'accommodement, afin de protéger ou soutenir la victime, et ce, même lors d'interventions informelles.▪ Faciliter le retour au travail de la victime, lorsque celle-ci s'est absentée après avoir vécu une situation de violences à caractère sexuel▪ Collaborer au développement et à la réalisation d'activités de prévention et de formation reliées aux facteurs de risque▪ Former le personnel à agir comme premier confident lors d'un dévoilement▪ Offrir une formation de sensibilisation aux personnes clés aux ressources humaines susceptibles d'avoir à intervenir dans de telles circonstances▪ Conseiller et collaborer à la détermination de sanctions et de mesures réparatrices et lors de violences à caractère sexuel avérées▪ Référer les victimes à la ressource désignée

Les services juridiques	<ul style="list-style-type: none">▪ Fournir des avis légaux sur différents sujets en lien avec la violence à caractère sexuel▪ Faire ressortir la jurisprudence et guider lors de processus disciplinaire▪ Se former sur la problématique des violences à caractère sexuel et les obstacles à la dénonciation et sur les impacts de traverser le processus judiciaire pour les victimes▪ Conseiller juridiquement les autorités universitaires lors de mesures ou dans le traitement des plaintes formelles
Registraires / responsables des dossiers étudiants, étudiantes / conseillers, conseillères pédagogiques / facultés	<ul style="list-style-type: none">▪ Collaborer dans l'application de mesure de soutien et d'accommodement sur le plan académique (ex. : demande d'exonération des frais d'inscription, report d'une remise d'un travail ou d'un examen, abandon d'un cours sans frais ou autres besoins)
Associations étudiantes, fraternités et groupe d'intérêts	<ul style="list-style-type: none">▪ Participer à des activités de sensibilisation pour la promotion d'une meilleure compréhension de la violence à caractère sexuel et des politiques et protocoles de l'établissement▪ Travailler en collaboration avec les ressources institutionnelles afin de développer des campagnes de prévention et des activités de sensibilisation▪ Donner de la rétroaction sur les politiques, ressources et protocoles de l'établissement
Étudiantes et étudiants	<ul style="list-style-type: none">▪ Participer à des activités de sensibilisation à la violence à caractère sexuel sur le campus▪ Respecter les codes de conduite, d'éthique, de déontologie des étudiantes ainsi que les règlements disciplinaires▪ Suivre de la formation afin de devenir pair aidant et agir à ce titre▪ Devenir un témoin actif et dénoncer les comportements abusifs et inappropriés▪ Donner de la rétroaction sur les politiques, ressources et protocoles de l'établissement▪ S'impliquer activement dans la lutte contre les violences à caractère sexuel

Membres du personnel cadres / professionnels / employés de soutien	<ul style="list-style-type: none">▪ Respecter les codes de conduite, d'éthique, de déontologie des employés▪ Participer à des activités de sensibilisation à la violence à caractère sexuel sur le campus▪ Suivre de la formation afin de devenir pair aidant et agir à ce titre▪ Devenir un témoin actif et dénoncer les comportements abusifs et inappropriés▪ Donner de la rétroaction sur les politiques, ressources et protocoles de l'établissement▪ S'impliquer activement dans la lutte contre les violences à caractère sexuel
Syndicats et associations professionnelles	<ul style="list-style-type: none">▪ Faciliter les négociations d'ententes avec les employés et collaborer dans la mise en place de solutions et de mesures exceptionnelles afin de minimiser l'effet négatif pour les personnes victimes (p. ex., accepter qu'une personne soit déplacée, ou appuyer un changement d'horaire)▪ Accompagner leurs membres lors de signalements ou de plaintes formelles▪ Travailler en collaboration avec les instances et les différents services afin de faciliter le traitement de ces situations▪ Apporter du soutien aux personnes victimes ou mises en cause▪ Sensibiliser leurs membres et participer aux activités de prévention
Ressources diverses	<ul style="list-style-type: none">▪ Toute personne pouvant intervenir afin d'apporter une solution à une situation devrait se mobiliser rapidement lorsqu'interpellée pour le faire.

RESSOURCES EXTERNES

Il est fortement conseillé d'entretenir des liens et un partenariat avec les différentes ressources de la communauté afin de maximiser le traitement des situations de violence à caractère sexuel et éviter le dédoublement des services.

Toute personne susceptible d'intervenir dans les universités auprès de victimes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel devrait avoir à portée de main une liste des ressources internes et externes locales à jour.

Voici une proposition de liste de ressources externes susceptibles d'être utiles :

- Centres désignés;
- Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère (CALACS);
- Centre d'aide aux victimes d'acte criminel (CAVAC);
- Indemnisation des victimes d'acte criminel (IVAC);
- Ressources régionales pour les victimes d'agression sexuelle;
- Ressources spécialisées pour les hommes et les homosexuels;
- Ressources pour les personnes ayant des comportements violents;
- Ligne d'écoute provinciale;
- Ligne d'écoute régionale;
- Centre de prévention du suicide;
- Centre de crise;
- Urgence psychosociale (ex. : UPS-Justice);
- Police;
- Centres hospitaliers.

L'annexe J présente les centres désignés par région et la liste de certaines ressources de soutien par région à l'annexe K.

Il appartient à chaque établissement de constituer sa propre liste de ressources offertes dans sa communauté.

CONSTATS ET RECOMMANDATIONS

Les travaux du groupe de travail ont permis de dégager différents constats et ont conduit à formuler certaines recommandations aux établissements d'enseignement universitaires. Les constats et recommandations sont présentés en respectant les différentes sections de l'outil de référence.

L'application des recommandations et des outils proposés dans ce document doit tenir compte des particularités et ressources de chacune des universités et être adaptée à leur propre contexte.

TRAVAILLER ENSEMBLE POUR UNE CULTURE DU RESPECT ET POUR PRÉVENIR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Constats

- Les violences à caractère sexuel sont des phénomènes graves, encore peu dénoncés, mais bien présents dans toutes les sphères de la société et, malheureusement, le milieu universitaire n'y échappe pas.
- Cette problématique s'avère complexe, vaste et délicate, de par la diversité de ces manifestations, les préjugés qu'elle peut soulever et l'impact qu'elle engendre.
- Toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique et à un milieu d'étude et de travail exempt de toutes formes de violences à caractère sexuel.
- La protection et la sécurité des personnes doivent être des priorités sur les campus.
- La lutte contre les violences à caractère sexuel s'appuie sur la promotion de valeurs fondamentales telles que le respect des personnes, l'égalité entre les hommes et les femmes, le respect des différences et de la diversité, la bienveillance et la responsabilisation.
- Les universités doivent interpeller tous leurs membres pour enrayer le phénomène.
- Les établissements universitaires ne sont pas tous au même niveau quant aux efforts déployés pour contrer les violences à caractère sexuel. Les ressources humaines et financières ainsi que les stratégies d'action pour faire face à cette violence diffèrent.
- Chaque établissement d'enseignement développe souvent en silo ses propres protocoles, processus, campagnes, programmes et matériel de sensibilisation.

Recommandations

Les établissements d'enseignement se doivent de :

- Promouvoir une culture du respect et des valeurs qui soutiennent des relations égalitaires et respectueuses des différences.
- Affirmer que la violence à caractère sexuel est un problème social grave et inacceptable qui se doit d'être dénoncé et réprouvé.
- Développer un langage et des objectifs communs afin de maximiser la lutte contre les violences à caractère sexuel.
- Unir leurs efforts pour sensibiliser, prévenir et intervenir pour faire cesser les violences à caractère sexuel.

SECTION I - COMPRENDRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL DANS LE MILIEU UNIVERSITAIRE

Constats

- Les violences sexuelles sont des actes de domination et de pouvoir d'une personne à l'encontre d'une autre. Elles contribuent à l'inégalité des sexes et en sont également des conséquences.
- Une femme sur trois et un homme sur six seront victimes de violence sexuelle au cours de leur vie. Une femme sur quatre lors de ses études.⁵⁷
- Les agressions sexuelles sont habituellement commises par une connaissance, une fréquentation ou un partenaire de vie (entre 82 % et 95 % des victimes connaissent leur agresseur).⁵⁷
- Les femmes immigrantes, de minorités visibles ou autochtones, celles ayant un problème de santé mentale ou vivant avec un handicap, sont quatre fois plus à risque de subir une violence à caractère sexuel.⁵⁸
- Il y a aussi un risque plus élevé d'agression à caractère sexuel chez les membres de la communauté LGBTQI⁵⁹.
- Les violences à caractère sexuel peuvent prendre différentes formes telles que le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et les autres inconduites à connotation sexuelle.
- Le consentement sexuel est l'accord qu'une personne donne à une autre personne au moment de participer à une activité sexuelle.
- La notion de consentement est au cœur des diverses formes de violence à caractère sexuel et c'est le caractère non désiré du comportement sexuel qui en fait une agression.
- Le consentement n'est valable que s'il est donné de façon volontaire et qu'il s'agit d'un choix libre et éclairé.

⁵⁷ Krebs et al. (2007). cité dans NOT ALONE (2014). *The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault*; LITCHY et al (2008), NEWTON-TAYLOR et al (1998) et American College Health Association (2008), cités dans *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* (2013);

FISHER et al. (2000) *The Sexual Victimization of College Women*. U.S. Department of Justice Office of Justice Programs.

⁵⁸ Statistique Canada – no 85-002-XIF au catalogue, vol. 26, no 3, 2006.

BROWNRIDGE, Douglas A. (2003) *Male Partner Violence Against Aboriginal Women in Canada : An Empirical Analysis*, JOURNAL OF INTERPERSONAL VIOLENCE, Vol. 18 No. 1, January 65-83.

BROWNRIDGE, Douglas A. et HALLI, Shiva S. (2001) *Double Jeopardy?: Violence Against Immigrant Women in Canada*, Violence and Victims, Volume 17, Number 4.

Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario (2013).

Report from the president's council (2013). Promoting a culture of safety, respect and consent at Ste-Mary's University and beyond.

⁵⁹ Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa (2015).

Tharp et al. (2013) A Systematic Qualitative Review of Risk and Protective Factors for Sexual Violence Perpetration. Trauma, Violence and Abuse 14: 133.

- Si une personne est sous l'influence de drogues ou d'alcool, inconsciente, ou encore, dans un état de sommeil, son consentement à une activité sexuelle ne peut être considéré comme libre et éclairé.
- La question du consentement libre et éclairé lorsqu'il existe un rapport de pouvoir dans la relation suscite actuellement de vives discussions sur les campus nord-américains.
- On ne peut faire fi du rapport de pouvoir qui existe entre un professeur et un étudiant ni entre un patron et son employé.
- Les fausses croyances entourant les violences à caractère sexuel sont nombreuses et tenaces.
- Les violences à caractère sexuel entraînent d'importantes répercussions chez les personnes qui les subissent (victimes primaires) de même que chez leur entourage (victimes secondaires).
- Les séquelles sont de différentes natures (psychologiques, physiques, sociales, académiques, matérielles) et leurs manifestations peuvent être influencées par divers facteurs.
- Seulement une petite proportion (environ 10 %) des violences à caractère sexuel est dévoilée au grand jour⁶⁰.
- Les motifs identifiés par les victimes pour motiver leur choix de ne pas porter plainte contre l'auteur présumé de l'agression sont multiples.
- Il peut être encore plus difficile pour un homme de dévoiler avoir subi des violences à caractère sexuel à cause des préjugés tenaces.
- Le fait de dénoncer une violence à caractère sexuel peut aider la personne lésée à obtenir une réparation et contribuer à sa guérison en plus de favoriser l'élimination de ces inconduites dans une communauté.
- Certaines périodes ou activités en milieu universitaire présentent plus de risques comme la première année de la scolarité, les initiations et les fêtes.
- Les étudiants des cycles supérieurs vivent souvent une relation de proximité et de dépendance avec leur directeur de recherche, sont davantage isolés et participent à des activités de rayonnement à l'extérieur des campus, ce qui constitue des facteurs de risque.
- La culture du viol est présente dans toutes les couches de la société et également en milieu universitaire.
- Les idées dominantes, les pratiques sociales, les milieux qui tolèrent les violences à caractère sexuel et qui normalisent ou minimisent leur portée et qui ont tendance à blâmer les victimes pour les abus subis nourrissent cette culture du viol.
- Les actions des universités pour favoriser un changement de culture doivent s'inscrire dans un mouvement social plus large.

⁶⁰ Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle, 2001.

Recommandations

Les établissements d'enseignement se doivent de :

- Sensibiliser leur communauté aux mythes et aux préjugés entourant la problématique de la violence à caractère sexuel et qui nourrissent la culture du viol.
- Encourager les discussions sur les idées préconçues et les normes sociales négatives souvent prises pour vrai par les membres de la communauté.
- Ouvrir et favoriser les échanges sur le sujet encore tabou des relations intimes entre professeurs et étudiant(e)s.
- Établir des repères et des règles pour mieux encadrer les relations où un rapport de pouvoir est en jeu afin de prévenir les abus possibles.
- À défaut d'interdire ce type de relation, se doter d'une réglementation en matière de conflits d'intérêts obligeant le personnel à déclarer ce genre de relation afin d'assurer la protection des personnes et garantir l'équité procédurale.
- Travailler à offrir des services de qualité et des processus qui facilitent le dévoilement et la dénonciation.
- Faire les représentations qui s'imposent auprès des différents paliers gouvernementaux afin que tous les mandataires de l'État travaillent ensemble à aplanir les obstacles à la dénonciation judiciaire.

SECTION II - CADRE LÉGAL ET PRATIQUES OBLIGATOIRES POUR LA GESTION

Constats

- Plusieurs lois et réglementations peuvent s'appliquer à la problématique de la violence à caractère sexuel.
- Il existe des pratiques obligatoires auxquelles les universités ne peuvent nullement déroger sans compromettre leur responsabilité légale.
- Depuis l'entrée en vigueur au 1^{er} juin 2004 des dispositions de la *Loi sur les normes de travail* (CNT) en matière de harcèlement psychologique, les salariés bénéficient d'un droit à travailler dans un milieu exempt de harcèlement psychologique et disposent d'un nouveau recours pour garantir le respect de ce droit.
- La définition du harcèlement psychologique couvre également le harcèlement sexuel, discriminatoire et criminel. Une agression sexuelle s'inscrit comme étant un geste grave prévu par cette législation.
- Afin de répondre aux exigences des lois et des chartes, les employeurs doivent s'engager à prendre tous les moyens nécessaires pour prévenir et faire cesser toutes formes de harcèlement psychologique.
- La plupart des établissements d'enseignement supérieur se sont dotés de politiques à ce sujet pour remplir leurs obligations et les ont prolongées à l'ensemble de la communauté universitaire, incluant la population étudiante.

- La majorité des établissements universitaires québécois utilisent leurs politiques en matière de harcèlement psychologique afin de gérer les problématiques en lien avec les violences à caractère sexuel dans leurs milieux.

Recommandations

Les établissements d'enseignement se doivent de :

- Renseigner les membres de la communauté universitaire sur la réglementation en vigueur en matière de harcèlement et sur la politique institutionnelle qui en découle.
- Informer les membres de la communauté universitaire qu'aucun comportement déviant ne sera toléré à l'égard de la réglementation.
- Renseigner les membres de la communauté universitaire sur les moyens à leur disposition pour régler les situations qui relèvent de cette réglementation et leur fournir le nom de la ressource désignée.
- Permettre que la personne attitrée à la gestion des plaintes ait à sa disposition toutes les marges de manœuvre nécessaires au libre exercice de sa fonction, dont l'indépendance requise pour mener à bien les enquêtes.
- Exiger que les gestionnaires et les personnes en autorité adoptent une conduite respectueuse exemplaire.
- Informer les gestionnaires et les personnes en autorité qu'ils ont la responsabilité d'agir avec diligence dès qu'un comportement inapproprié est porté à leur connaissance. À défaut d'agir, l'établissement pourrait les sanctionner.
- Prendre les mesures disciplinaires ou correctives conséquentes envers l'auteur des inconduites.
- Soumettre aux mêmes règles de civilité, que celles généralement observées dans la société, tout membre de la communauté universitaire.
- Informer chaque membre de la communauté qu'il a comme responsabilité d'informer la partie en cause, directement ou par l'intermédiaire de son gestionnaire, s'il estime avoir été traité de manière offensante.
- S'assurer que la personne victime de harcèlement ne subisse aucun préjudice ou aucunes représailles à la suite de l'exercice de ce droit, à moins qu'il s'agisse d'une plainte frivole ou de mauvaise foi.

SECTION III - PRATIQUES À FAVORISER POUR LA PRÉVENTION SUR LES CAMPUS

Constats

- Il existe plusieurs pratiques à favoriser pour prévenir et lutter contre les violences à caractère sexuel sur les campus.
- L'engagement public de divers acteurs universitaires à lutter contre les violences à caractère sexuel a un impact positif incontestable.
- L'enrayement des violences à caractère sexuel nécessite la participation de tous les membres de la communauté universitaire.
- L'implication des leaders étudiants dans les efforts de prévention est essentielle.
- L'implication des employés est un incontournable afin que ceux-ci puissent être outillés à accueillir un dévoilement, connaître les ressources et devenir des agents actifs dans la lutte de ces inconduites.
- De par leur ascendance, les professeures et les professeurs sont des modèles et devraient servir d'exemple pour promouvoir une culture du respect et d'égalité.
- L'existence d'un comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel s'avère très mobilisant pour une communauté universitaire, car il incite à travailler ensemble pour créer des activités de prévention signifiantes et portées par tous.
- La mise sur pied de campagnes de sensibilisation est une pratique incontournable.
- Les campagnes doivent se décliner sur trois grands axes soit celui des victimes, celui des personnes susceptibles d'agir de façon irrespectueuse ou sans consentement ainsi que celui des témoins.
- Des programmes de prévention et de formation basés sur l'augmentation des connaissances et le changement d'attitudes des étudiantes et des étudiants face à la problématique ainsi que le développement d'habiletés de soutien aux victimes ont une portée préventive efficace.
- Plus les membres d'une communauté universitaire sont formés, informés et outillés, plus ils seront en mesure de combattre ces comportements nocifs et d'offrir un soutien adéquat aux victimes.
- Les approches qui mobilisent les témoins sont indispensables.
- Pour être efficaces, les stratégies de préventions doivent être variées et conjuguées à des efforts de prévention touchant à d'autres enjeux comme la consommation d'alcool, le respect des différences, etc.
- Afin de coordonner les efforts de prévention, il est essentiel que les différentes instances et ressources institutionnelles collaborent ensemble.
- Il est souhaitable que cette collaboration s'étende entre les établissements d'enseignement ainsi qu'avec les organismes locaux pour maximiser les efforts de prévention.

Recommandations

Les établissements d'enseignement se doivent de :

- S'engager à se mobiliser et à passer à l'action pour prévenir les violences à caractère sexuel sur les campus.
- Concentrer leurs efforts et favoriser les pratiques suivantes, afin de bien prévenir les violences à caractère sexuel :
 - S'engager publiquement contre les violences à caractère sexuel;
 - Créer des politiques et des règlements efficaces;
 - Favoriser la collaboration des acteurs;
 - Mettre en place des comités spécialisés;
 - Tenir des campagnes de sensibilisation;
 - Offrir des programmes de prévention et de formation;
 - Formation de la communauté universitaire;
 - Travailler à réduire les facteurs de risque;
 - Combiner les approches.
- Sensibiliser à la problématique tous les acteurs des universités, dont les professeurs, les étudiants, le personnel administratif, de soutien et de sécurité.
- Impliquer intensément et activement les leaders étudiants, les associations étudiantes, les associations de personnel ou les syndicats dans les stratégies de prévention et d'intervention.
- Dispenser de l'information à tous les membres de la communauté concernant la problématique, le point de chute (la ressource désignée sur le campus), les ressources d'aide, les recours et les mesures coercitives en cas de perpétration d'actes de violence à caractère sexuel.
- Diffuser massivement, par courriel entre autres, des messages d'intérêt sur la problématique, sur les recours et les ressources disponibles. Effectuer des rappels régulièrement.
- Prioriser la sensibilisation des étudiantes et des étudiants lors de leur première session universitaire. (ex. : distribuer de la documentation à chaque étudiant(e) au début de sa scolarité, rendre obligatoire une formation sur la problématique et sur le consentement).
- Insérer la participation obligatoire à une séance de sensibilisation comme exigence dans le cadre d'un cours.
- Développer et soutenir des campagnes de sensibilisation et des programmes de prévention.
- Privilégier des approches mixtes (psychoéducation, *bystander*, cognitivo-comportementale).
- Initier des campagnes de sensibilisation et de prévention communes.
- Impliquer les hommes dans les efforts de sensibilisation puisque plus de 95 % des violences à caractère sexuel sont commises par des hommes.
- Travailler sur la diffusion de la notion de consentement et sur l'augmentation de l'empathie chez les étudiants de sexe masculin.
- Créer des espaces de discussion sur les sujets touchant les enjeux liés à la violence à caractère sexuel.

- Évaluer régulièrement les zones et activités à risque dans le milieu et réajuster les moyens de prévention à déployer.
- Promouvoir les comportements de témoin actifs; outiller et encourager la communauté universitaire à se mobiliser contre les violences à caractère sexuel.
- Dégager les ressources humaines et financières pour soutenir les efforts de prévention.
- Développer un partenariat interuniversitaire afin de mieux partager l'expertise, les connaissances, les formations et le matériel de sensibilisation.
- Développer des liens et des réseaux de partenaires internes et externes afin de faciliter le travail de collaboration.

SECTION IV - PRATIQUES À FAVORISER POUR L'INTERVENTION SUR LES CAMPUS

Constats

- Les services offerts pour intervenir lors d'un signalement ou d'une plainte formelle de harcèlement ou de violence à caractère sexuel diffèrent d'un établissement universitaire à l'autre.
- Certaines universités ont des centres ou des bureaux qui s'occupent des signalements et des plaintes alors que pour d'autres, ce service est intégré aux ressources humaines (pour les employés), au secrétariat général, ou encore, ces dossiers sont traités par une ressource externe.
- Les universités doivent offrir deux voies pour traiter ses situations, soit la voie informelle (signalement) et celle formelle (dépôt de plainte formelle).
- Un signalement est une démarche informelle qui vise à obtenir de l'information et de l'aide tandis qu'une plainte est une démarche formelle visant à dénoncer une situation de harcèlement et à obtenir des mesures correctives ou disciplinaires.
- Les démarches informelles ne sont pas moins importantes que les démarches formelles. Comme les victimes sont peu enclines à déposer une plainte formelle, il est important qu'elles puissent d'obtenir de l'aide même si elles choisissent de ne pas dénoncer formellement.
- Malgré les distinctions interuniversitaires dans le traitement des violences à caractère sexuel, il y a des principes d'intervention qui se doivent d'être respectés afin d'offrir un service approprié et bienveillant aux victimes.
- L'intervention ne peut être improvisée et les établissements se doivent d'être prêts à réagir rapidement et efficacement lors d'un signalement ou d'une plainte.
- Les personnes désignées comme ressources doivent détenir des compétences dans ce domaine ainsi que des habiletés relationnelles et d'interventions spécifiques à cette expertise.
- Toute intervention réalisée doit mettre la victime au cœur de ses préoccupations. Le respect de la personne et de sa volonté doit être omniprésent et faire partie des convictions des intervenants impliqués et des gestes posés auprès des victimes.
- L'intervenant qui reçoit le signalement doit permettre à la victime : de raconter librement la situation qu'elle a vécue, de s'exprimer sur les conséquences de celle-ci, d'aborder ses attentes et objectifs, d'être informée des recours et interventions possibles. Il doit ensuite élaborer un plan d'intervention personnalisé.

- Des principes incontournables en matière d'intervention doivent être respectés : écouter, prendre son temps, croire la victime, ne pas la blâmer, laisser à la victime le contrôle de la situation, respecter ses limites et l'orienter vers les ressources appropriées.
- Les victimes qui osent dévoiler doivent être bien accueillies, sans jugement et sans blâme.
- Tous les membres de la communauté devraient avoir accès à des informations de base sur la façon de réagir avec empathie et compassion lors d'un dévoilement. Les acteurs de la communauté universitaire susceptibles d'être des premiers confidents doivent être capables d'accueillir, de guider et de diriger la victime vers les ressources spécialisées.
- Un arrimage de services est important afin que les victimes aient accès à un service adapté à leurs besoins 24 heures par jour et 7 jours par semaine.
- L'emplacement de la ressource désignée doit être situé dans un lieu discret.
- La ressource désignée doit disposer des ressources humaines et matérielles nécessaires afin de pouvoir offrir diligemment des services de qualité.
- Sous réserve des exceptions prévues par la Loi, la confidentialité des signalements et des plaintes doit être respectée.
- Les signalements anonymes devraient être possibles afin d'éliminer les barrières qui empêchent la victime d'obtenir l'aide dont elle a besoin.
- Les mesures de prévention et d'accommodement sont susceptibles de faciliter le soutien, l'adaptation, la réintégration, la protection et le cheminement académique des personnes qui ont vécu une situation de harcèlement ou d'agression sexuelle.
- Peu importe que les victimes choisissent la voie informelle ou celle plus formelle en déposant une plainte, de telles mesures devraient être offertes au besoin.
- Une démarche informelle permet à la victime de regagner un certain pouvoir sur la situation en décidant de mettre en place des interventions qui répondent à ses besoins et qui la respectent.
- Les interventions de nature informelle prennent différentes formes : service-conseil, coaching, référencement et accompagnement vers des services spécialisés, intervention auprès de la personne mise en cause, médiation ou facilitation, mesures de prévention et d'accommodement, intervention dans le milieu et avis de facteur de risque.
- Le processus de traitement de plainte doit être accessible et efficace afin de ne pas décourager le dépôt de plainte.
- Ce processus doit aussi être impartial, équitable, juste et être perçu comme tel par la communauté universitaire.
- Le traitement des plaintes formelles devrait être sous la supervision d'un haut dirigeant de l'établissement et non de la ressource désignée.
- Le traitement formel d'une plainte implique plusieurs étapes : le dépôt de la plainte, l'évaluation de la recevabilité de celle-ci, l'enquête, la décision, la sanction et la réparation.

Recommandations

Les établissements d'enseignement se doivent de :

- Convenir que les personnes victimes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel sont en droit de recevoir du respect et de l'empathie de la part de tous les intervenants et doivent pouvoir bénéficier de services exempts de préjugés.
- Évaluer les types d'intervention offerts sur leur campus, identifier les faiblesses de l'offre de service et les corriger.
- Mettre en place un protocole d'intervention afin de réagir de façon optimale lors d'un signalement ou d'une plainte.
- Identifier clairement un point de chute qui agira comme ressource désignée lors d'incident à caractère sexuel
- Bien définir les tâches des acteurs appelés à intervenir, les responsabilités et les collaborations attendues. Distinguer les rôles et responsabilités de la ressource désignée (soutien, accompagnement, interventions informelles) de ceux de la personne attitrée au traitement des plaintes (enquête, décision, sanction et réparation).
- S'assurer que les intervenants impliqués dans le traitement de ces inconduites soient formés en matière de violence à caractère sexuel et qu'ils possèdent les compétences, l'expertise et les habiletés relationnelles pour accompagner les victimes.
- S'assurer du traitement confidentiel des signalements et veiller à traiter toutes démarches formelles dans la plus grande discrétion.
- Offrir la possibilité de faire des signalements anonymes afin de fournir de l'aide aux victimes et de les orienter vers les ressources.
- Rendre accessibles les interventions informelles et possibles les mesures de prévention et d'accommodement pour faciliter le traitement des situations et minimiser les impacts négatifs.
- Offrir du soutien psychologique et médical pour les personnes impliquées. Prendre en charge les victimes de manière précoce.
- Offrir un processus de plainte accessible, impartial, équitable, et perçu comme tel par la communauté universitaire afin de ne pas décourager le dépôt de plainte.
- S'assurer que le processus formel de plainte s'inspire des bonnes pratiques et que les différentes étapes du processus, les délais et les sanctions soient clairement définis et communiqués à l'ensemble de la communauté.
- Conduire avec diligence et professionnalisme les différentes étapes du processus de traitement d'une plainte formelle.
- Éviter, à moins que la victime le demande, de faire transiger une plainte reliée à des violences à caractère sexuel par un comité d'enquête ou de discipline constitué de plusieurs représentants de l'université étant donné le caractère intime de ces situations. Lorsqu'une enquête est requise, il est souhaitable que celle-ci soit réalisée par un enquêteur externe spécialisé.

- Déterminer des sanctions appropriées et mettre en place des mesures dites réparatrices ou de soutien pouvant aider à minimiser les effets des violences à caractère sexuel.
- Soutenir les personnes trouvées responsables de violence à caractère sexuel afin de les aider dans la reconnaissance de leurs actes, les sensibiliser aux impacts de leurs gestes, les amener à poser des gestes de réparation, s'il a lieu, et à travailler à éviter qu'ils ne récidivent.
- Dégager les ressources humaines et financières afin d'avoir des ressources suffisantes, prêtes à répondre rapidement et adéquatement aux signalements et aux plaintes.

SECTION V - PRATIQUES À FAVORISER EN MATIÈRE DE POLITIQUE ET RÈGLEMENT

Constats

- La réglementation permet de camper les valeurs et les comportements attendus par l'établissement d'enseignement, d'énoncer clairement que les victimes seront bien traitées et recevront des services adaptés à leurs besoins et que les personnes fautives seront tenues responsables de leurs actes.
- Pour être efficace, toute politique se doit d'être cautionnée par la haute direction des établissements et se doit d'être soutenue par l'ensemble des membres de la communauté universitaire.
- Il est absolument indispensable que lesdites politiques soient connues et s'incarnent dans la communauté universitaire.
- Pour être efficaces, les politiques et règlements doivent conduire à des actions concrètes sur les campus en matière de prévention et d'intervention.
- Comme énoncé précédemment, la plupart des établissements au Québec se servent des politiques ou règlements en matière de harcèlement psychologique pour traiter les situations de violence à caractère sexuel.
- L'utilisation des politiques en matière de harcèlement psychologique pour le traitement des violences sexuelles cause deux problèmes d'application importants :
 1. La confusion dans le libellé des Politiques et l'importance moindre accordée au harcèlement sexuel et aux agressions sexuelles, puisque diluée dans la notion de harcèlement psychologique.
 2. Le traitement des autres inconduites à caractère sexuel, qui en l'absence de gestes répétés ou de critère de gravité, ne correspondent pas aux critères de définition du harcèlement psychologique.
- Certains établissements d'enseignement ont décidé d'avoir une réglementation spécifique contre le harcèlement sexuel ou les violences à caractère sexuel afin de mettre clairement l'accent sur la prévention et la lutte de ce type d'inconduite.
- Plusieurs ressources consultées suggèrent d'ailleurs de créer une politique spécifique aux violences à caractère sexuel ou, le cas échéant, de réviser celles qui sont déjà en place pour mieux tenir compte de ces inconduites.

- En raison des particularités et des moyens différents dont les établissements d'enseignement disposent, l'élaboration de cette réglementation doit être adaptée à la réalité particulière de chaque université.

Recommandations

Les établissements d'enseignement se doivent de :

- Reconnaître que les politiques et règlements officiels peuvent jouer un rôle essentiel dans la création d'un milieu où chaque personne se sent respectée sur le campus.
- Choisir entre les deux options suivantes pour optimiser la mise en place de politique et de réglementation pertinentes et efficaces pour traiter l'ensemble des violences à caractère sexuel :

1^{re} option : Utiliser les politiques en matière de harcèlement psychologique pour traiter les violences à caractère sexuel, mais répondre aux deux recommandations suivantes :

1. Identifier clairement dans le libellé des règlements et politiques en matière de harcèlement, la prévention et le traitement du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles. Non seulement le libellé doit **clairement y faire référence**, mais des efforts de prévention et d'intervention spécifique à ce type d'inconduites doivent être fournis.
2. Prévoir d'autres mécanismes pour encadrer les autres inconduites à connotation sexuelle qui ne correspondent pas au harcèlement ou aux agressions sexuelles prévues dans le traitement du harcèlement psychologique. **Un code de vie ou un règlement disciplinaire** traitant clairement de ces autres inconduites devrait être en application pour compléter les politiques de harcèlement.

* À défaut d'identifier clairement le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans le libellé des politiques en matière de harcèlement psychologique et à défaut de ne pas avoir de politiques et règlements existants qui couvrent l'ensemble des gestes de violences à caractère sexuel, les établissements devraient se doter de politiques ou règlements spécifiques aux violences à caractère sexuel.

2^e option : Créer une politique ou un règlement spécifique aux violences à caractère sexuel ou, le cas échéant, réviser celles qui sont déjà en place afin de s'assurer de couvrir toutes les formes d'inconduites à caractère sexuel.

- S'inspirer des bonnes pratiques en matière de règlement et politique lors de la création d'une réglementation ou lors de la révision de celle-ci.
- Énoncer clairement que les victimes seront bien traitées et recevront des services adaptés à leurs besoins et que les personnes fautives seront tenues responsables de leurs comportements.
- Prioriser la prévention et l'intervention informelle dans la réglementation.
- Faire connaître lesdites politiques et les incarner dans la communauté universitaire sous la forme d'actions et d'activités.
- Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire sur le contenu de la politique et sur les règles de conduite attendues.
- Réviser régulièrement les politiques et règlements.

SECTION VI - RESSOURCES ET PARTENAIRES

Constats

- Pour prévenir et intervenir efficacement en matière de violence à caractère sexuel, il est important de travailler de concert avec les différentes ressources internes et externes.
- Les services suivants sont habituellement des collaborateurs incontournables à l'intérieur des établissements d'enseignement : la ressource désignée, les services de sécurité et de prévention, les centres de soutien psychologique aux étudiants et le programme d'aide aux employés, les médecins et infirmières, la direction des ressources humaines, les vice-rectorats, les gestionnaires académiques, le Secrétariat général et les services juridiques, les services aux étudiants, les associations étudiantes et les syndicats.
- Toute personne susceptible d'intervenir dans les universités auprès de victimes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel devrait avoir à portée de main une liste des ressources internes et externes locales à jour.
- Selon les milieux et les besoins des victimes, différentes ressources dans la communauté peuvent être mises à profit : centres désignés, Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS), centre d'aide aux victimes d'acte criminel (CAVAC), Indemnisation des victimes d'acte criminel (IVAC), ressources régionales pour les victimes d'agression sexuelle, ressources spécialisées pour les hommes et les homosexuels, Ressources pour les personnes ayant des comportements violents, ligne d'écoute régionale et provinciale, centre de prévention du suicide, centre de crise, urgence psychosociale (ex. : UPS-Justice), police et centres hospitaliers.

Recommandations

Les établissements d'enseignement se doivent de :

- Développer un réseau de partenaires dans l'institution et dans la communauté pour permettre des interventions rapides et efficaces lors de signalements ou plaintes.
- Identifier les rôles et responsabilités des différentes instances, services et personnes jouant des rôles clés dans le traitement de ces conduites.
- Diffuser les différentes ressources et clarifier le rôle de chacun.
- Outiller la communauté sur comment accueillir un dévoilement et diriger la personne vers les ressources appropriées.
- Travailler de concert avec les ressources et instances dans un esprit de collaboration tout en assurant la confidentialité des dossiers.
- Encourager la coopération et la collaboration interuniversitaire afin d'agir ensemble contre les violences à caractère sexuel.

BIBLIOGRAPHIES ET LECTURES SUGGÉRÉES

- ABBEY et al. (2001). cité dans *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* (2013) Report from the President's Council (2013). Promoting a culture of safety, respect and consent at Ste-Mary's University and beyond.
- ANDREA et coll. (2014) *Sexual Assault Policies on Campus: A Discussion Paper*, METRAC.
- ANDERSON, L. A., & Whiston, S. C. (2005). Sexual assault education programs: A meta-analytic examination of their effectiveness. *Psychology of Women Quarterly* <http://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.00237.x>
- BEAUDROW, Jacob (2014). *The culture of rape: examining causes and educating for a rape-free society*. (Mémoire de maîtrise publié). Université Lakehead.
- BOURASSA, Dominique, Centre hospitalier régional de Rimouski : Centre désigné pour les victimes d'Aggression sexuelle, Canada, Rimouski, 2009, p. 1.
- Bureau d'intervention en matière de harcèlement de l'Université de Montréal, *Définition du harcèlement sexuel*, http://www.harcelement.umontreal.ca/definition_hsexuel.htm
- BROWNRIDGE, Douglas A. (2003) *Male Partner Violence Against Aboriginal Women in Canada : An Empirical Analysis*, JOURNAL OF INTERPERSONAL VIOLENCE, Vol. 18 No. 1, January 65-83.
- BROWNRIDGE, Douglas A. et HALLI, Shiva S. (2001) *Double Jeopardy?: Violence Against Immigrant Women in Canada*, Violence and Victims, Volume 17, Number 4.
- CAVAC Centre-du-Québec. (2008), dépliant « *Les hommes sont aussi victimes d'agressions sexuelles* », 4^e trimestre.
- Code criminel (1985). LRC c C-46, par. 150.1 (1), 153.1 (2), 265(3), 273.1, 273.2
- Comité permanent de la condition féminine, présidé par Hélène LeBlanc (2014). *Une étude au sujet du harcèlement sexuel dans les milieux de travail fédéraux*. Rapport, 41^e législature, deuxième session.
- DEGUE, Sarah (2014). *Preventing Sexual Violence on College Campuses: Lessons from Research and Practice*. Préparé pour la White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault. Rapport, Division of Violence Prévention, Centers for Disease Control and Prevention. 36 p.
- DEGUE, Sarah (2014). *Evidence-Based Strategies for the Primary Prevention of Sexual Violence Perpetration*, Centers for disease control and prevention.
- Direction générale de la condition féminine de l'Ontario (2013). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario*. [Guide de ressources]. Ottawa : Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. 62 p.

- Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux (2001), *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*, Gouvernement du Québec.
- FEWO, Témoignages, 16 avril 2013, 1150 (Mme Barbara MacQuarrie, directrice communautaire, Faculty of Education, Western University, Centre for Research & Education on Violence Against Women & Children).
- FEWO, Témoignages, 28 mai 2013, 1200 (Mme Ainslie Benedict, associée, Nelligan O'Brien Payne s.r.l., Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes).
- FISHER et al. (2000). *The Sexual Victimization of College Women*. U.S. Department of Justice Office of Justice Programs.
- FRIEDMAN, Jaclyn et VALENTI, Jessica (2008). *Yes means yes : Visions of female sexual power and a world without rape*. Seal press. 385 p.
- Gouvernement de l'Ontario (2011). « *Changer les attitudes, changer les vies : Plan d'action de l'Ontario contre la violence à caractère sexuel* », Imprimeur de la Reine pour l'Ontario., http://www.women.gov.on.ca/owd/docs/svap_fr.pdf
- Gouvernement du Québec (2001), *Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle*. http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Violence/Orientations_gouv_agression_sexuelle_2001.pdf
- Gouvernement du Québec (2010) « *Ressources d'aide* ». www.AgressionsSexuelles.gouv.qc.ca
- GUNRAJ, Andrea et coll. (2014). *Sexual assault policies of campus : A discussion paper*. Rapport, METRAC. 22 p.
- HASKELL, Lori (2011). *Key best practices for effective sexual violence public education campaign : A summary*. Rapport, Imprimeur de la reine pour l'Ontario. 12 p.
- Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 36 (1-2), (2008), p. 6.
- KREBS et al. (2007). NOT ALONE (2014). *The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault*.
- KREBS, C., Lindquist, C., Berzofsky, M., & al. (2016). *Campus climate survey validation study: Final technical report*, Washington: Bureau of Justice Statistics Research and Development Series.
- LAUREN F. Lichty, Rebecca CAMPBELL & Jayne Schuiteman, *Developing a University-Wide Institutional Response to Sexual Assault and Relationship Violence*.
- LITCHY et al (2008), Newton-Taylor et al. (1998). et American College Health Association (2008), cités dans *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* (2013).

Loi sur les normes du travail, article 81.18, *Le harcèlement psychologique*.

LONGSWAY et al. (2009), *Rape Prevention and Risk Reduction: Review of the Research Literature for Practitioners*, National Online Resource Center on Violence Against Women.

Lumière boréale, CALACS Baie-Comeau, Trousses médicales, consulté sur le site internet : <http://www.lumiereboreale.qc.ca/trousse-medicales>

POULIOT, Cynthia (2007). *Guide d'information à l'intention des victimes d'agression sexuelle*. [Guide d'information]. Montréal : JB Deschamps inc.

Martell Consulting Services Ltd. (2014). *Student safety in Nova Scotia: A Review of Student Union Policies and Practices to Prevent Sexual Violence*. Rapport, students NS. 51 p.

Meca, J., Alcázar, A., & Soler, C. (2011). *The psychological treatment of sexual abuse in children and adolescents: A meta-analysis*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(1), 67–93. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3353332&orden=276510&info=link>

Ministère de la Condition féminine de l'Ontario (2015). *Ce n'est jamais acceptable : Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuel*. Rapport, Imprimeur de la reine pour l'Ontario. 40 p.

National Union of Students, United Kingdom (2011). *Hidden marks : A study of women students' experiences of harassment, stalking, violence and sexual assault*. 45 p.

NEWTON-TAYLOR et al (1998) et American College Health Association (2008), cités dans *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* (2013).

President's Council of Saint Mary's University (2013). *Promoting a culture of safety, respect and consent at Saint Mary's University*. Rapport. 56 p.

RANDALL, Allison (2014). *Additional Campus Prevention Program Examples, Gathered by the Department of Justice*. Préparé pour la White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault. Rapport, division of violence prevention, centers for disease control and prevention. 36 p.

Russell, P. L., & Davis, C. (2007). Twenty-Five Years of Empirical Research on Treatment Following Sexual Assault. *Best Practices in Mental Health*, 3(2), 21–37. Retrieved from <http://www.ingentaconnect.com/content/lyceum/bpmh/2007/00000003/00000002/art00004>

SACHA and YWCA Hamilton (2014). *End Violence Against Women on Campus : It's time, Key Recommendations*. Rapport. 8 p.

SINOZICH, Sofi et coll. (2014). *Rape and Sexual Assault Victimization among College-Age Females, 1995-2013*. U. S. Department of Justice, Rapport. 20 p.

Statistiques Canada – no 85-002-XIF au catalogue, vol. 26, no 3, 2006.

THARP et al. (2013) *A Systematic Qualitative Review of Risk and Protective Factors for Sexual Violence Perpetration*. *Trauma, Violence and Abuse* 14: 133.

UBC President's Task Force on Gender-based Violence and Aboriginal Stereotypes (2014). *Transforming UBC and developing a culture of equality and accountability: Confronting rape culture and colonialist violence : Draft recommendations for community consultation*. Rapport. 23 p.

Université d'Ottawa (2015). *Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa*. [Rapport]. Ottawa : Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. 59 p.

Université du Québec à Montréal (2015). *Code d'éthique à propos des relations sexuelles ou amoureuses*.

VANDEL, C. (1997). *L'intervention féministe dans les centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) du Québec*. Regroupement québécois des CALACS. 51 p.

White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014). *Climate Surveys: Useful Tools to Help Colleges and Universities in Their Efforts to Reduce and Prevent Sexual Assault*. Rapport. 37 p.

White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014). *Establishing Prevention Programming: Strategic Planning for Campuses*. Rapport. 8 p.

White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault (2014). *Not alone*. Rapport. 23 p.

ANNEXES

ANNEXE A - REVUE DE LITTÉRATURE

**Harcèlement sexuel et violence à caractère sexuel sur les campus universitaires :
Prévenir et intervenir, quelles sont les bonnes pratiques?**

Rapport de revue de littérature

Remis au Groupe de travail sur le harcèlement et la violence à caractère sexuel

Par Jude Mary Cénat, Ph. D.

Table des matières

Introduction	3
Revue des bonnes pratiques	4
Les approches de prévention et d'intervention préconisées par les études	4
<i>Approche psychoéducatrice</i>	5
<i>Approche cognitivo-comportementale</i>	5
<i>Bystander approach</i>	5
Abuse-focused cognitive behavioral therapy (AF-CBT) : Une approche à privilégier en intervention	6
Les programmes de prévention et d'intervention exemplaires	6
<i>Bringing in the Bystander</i>	7
<i>Green dot bystander intervention</i>	9
<i>Mentors in Violence Prevention (MVP)</i>	10
Mesures à prendre et recommandations issues de la revue de littérature	11
Conclusion	12
Références	14

Introduction

Le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel touchent des personnes et principalement des femmes de toutes les couches sociales, économiques et professionnelles. Selon les récentes études auprès de populations représentatives de femmes en Amérique du Nord, environ une femme sur cinq, voire une femme sur trois, selon les études, est violée à un moment de sa vie (Black et al., 2011; Hollander, 2014). L'enquête de 2013 de Statistique Canada a en effet montré que les actes de violence à caractère sexuel sont 11 fois plus élevés chez les femmes canadiennes que chez les hommes (Sinha, 2013). D'ailleurs, il est reconnu que la violence sexuelle constitue l'un des obstacles majeurs à l'égalité entre les sexes (DeKeseredy, 2011). Ces mêmes études et d'autres indiquent que les femmes ayant été victimes de harcèlement sexuel, de violence à caractère sexuel, de violence dans les relations amoureuses sont encore plus nombreuses (Anderson & Whiston, 2005; Coker et al., 2014; S DeGue, 2014). Toutefois, seulement un faible pourcentage des victimes, soit environ 10 % selon les travaux de Brennan & Taylor-Butts (2008), va jusqu'à la dénonciation.

Les études réalisées auprès de la population générale et auprès des jeunes femmes fréquentant les établissements d'enseignement supérieur ont montré qu'elles constituent une population vulnérable (Coker et al., 2014). En effet, les recherches ont observé une plus forte prévalence du harcèlement sexuel, de la violence à caractère sexuel et de la violence entre partenaires intimes chez les étudiantes (Black et al., 2011; DeGue et al., 2014; Kilpatrick & Resnick, 2007). Les études de Krebs, Lindquist, Warner, Fisher, & Martin (2009) aux États-Unis ont souligné qu'environ une étudiante sur cinq à une étudiante sur quatre, voire plus, devra faire face à la violence à caractère sexuel durant son parcours universitaire. Des cas de violence à caractère sexuel et de harcèlement sexuel recensés auprès de ces étudiantes, une bonne partie se passe directement sur les campus universitaires (Banyard, 2014).

En plus des conséquences néfastes connues de la violence à caractère sexuel sur la santé mentale (trouble de stress post-traumatique, détresse psychologique, troubles anxieux, dépression, phobie sociale, troubles de la mémoire, de la concentration et du sommeil, idéations et comportements suicidaires, suicide) (Abbey, Ross, McDuffie, & McAuslan, 1996; Basile & Smith, 2011; Chen et al., 2010; Jordan, Campbell, & Follingstad, 2010; Lawyer, Resnick, Bakanic, Burkett, & Kilpatrick, 2010; Mouilso & Fischer, 2012; Vik, Williams, Dasher, & Van Wyk, 2014) et la santé physique (blessures physiques, IST ou MST, problèmes gynécologiques, grossesses non désirées) (Basile & Smith, 2011; Carey, Durney, Shepardson, & Carey, 2015; Sadler, 2000; Stockman, Campbell, & Celentano, 2010) des victimes, ces faits viennent mettre aussi en péril la réussite académique, mais également sociale des étudiantes qui en sont victimes sur les campus universitaires (Jordan et al., 2010). À ce sujet, l'étude neuropsychologique de Navalta, Polcari, Webster, Boghossian, & Teicher (2006) a clairement démontré que la violence sexuelle causerait des altérations importantes de la mémoire chez les étudiantes victimes. De plus, une bonne partie des victimes présenteraient des difficultés à être dans une relation intime sécurisante et deviennent vulnérables à la revictimisation (DiLillo, 2001).

D'ailleurs, les études de Walsh et al. (2012) ont montré que le taux de revictimisation de la violence sexuelle chez les étudiantes est de 50 %. Donc, une étudiante victime aurait une chance sur deux d'en être victime à nouveau. Les recherches ont d'ailleurs également montré que les étudiantes victimes ont tendance à désertier les campus universitaires, car comme l'observe la *National College Women Sexual Victimization Survey* aux États-Unis neuf étudiantes sur dix connaissaient leur agresseur (Fisher, Cullen, & Turner, 2000) et ont ainsi peur de revivre leur agression. En effet, Gross, Winslett, Roberts, & Gohm (2006) rapportent dans leurs travaux que, dans la majorité des cas, il s'agit de connaissances et d'amis, mais également de partenaires amoureux et de professeurs et autres membres de la communauté universitaire ayant un statut d'autorité. Les travaux réalisés sur la violence sexuelle ont également montré que c'est un acte traumatisant non seulement pour la personne qui la vit, mais également déchirant pour sa famille, sa communauté et son avenir en tant que personne (Krug, Mercy, Dahlberg, & Zwi, 2002).

Face à la violence à caractère sexuel sur les campus universitaires, des institutions étatiques nord-américaines se sont mobilisées et ont permis la mise en place de plusieurs programmes visant la réduction de la violence sexuelle sur ces campus et l'accompagnement et la prise en charge des victimes (<https://www.govtrack.us/congress/bills/113/s128/text>; http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/report_0.pdf; <https://dr6j45jk9xcmk.cloudfront.net/documents/4202/plandaction-jamaisacceptable.pdf>).

Il s'agit en majorité de programmes de psychoéducation auprès des étudiants et des étudiantes visant l'augmentation des connaissances et le changement d'attitudes; et de programmes ayant recours à des facilitateurs (pairs éducateurs et professionnels) (Anderson & Whiston, 2005; V. Banyard & Moynihan, 2011; V. Banyard, 2011; Victoria L. Banyard, Plante, & Moynihan, 2004; Sarah DeGue et al., 2014).

La présente revue de la littérature scientifique a pour objectifs premièrement de recenser les programmes de prévention et d'intervention mis en place dans les universités principalement en Amérique du Nord; deuxièmement, de présenter ceux qui ont fait l'objet d'évaluation scientifique; et enfin, de présenter ceux qui peuvent être retenus comme bonnes pratiques, c'est-à-dire, ayant eu des résultats concluants.

Revue des bonnes pratiques

Les approches de prévention et d'intervention préconisées par les études

Depuis l'émergence des études sur la violence sexuelle sur les campus universitaires vers la fin des années 1970 et au début des années 1980 et le vote du titre IX par le Congrès américain, de nombreuses approches ont été utilisées pour essayer de prévenir le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel dans les collèges et universités et pour prendre en charge les victimes (Makepeace, 1981; Malamuth, Heim, & Feshbach, 1980; Roark, 1987). Toutefois, les dernières études, revues de littérature et méta-analyses de ces dernières années (Anderson & Whiston, 2005; Victoria L Banyard, 2014; Coker et al., 2014; Vladutiu, Martin, & Macy, 2011)

permettent de recenser trois approches couramment utilisées séparément ou combinées et qui donneraient de meilleurs résultats. Il s'agit de l'approche basée sur la psychoéducation, de l'approche cognitivo-comportementale et des stratégies *bystander* que nous proposons de voir en détail.

- **Approche psychoéducative** : Très utilisée en combinaison avec d'autres approches, elle vise à fournir aux étudiants et aux étudiantes les connaissances nécessaires quant au harcèlement sexuel et à la violence à caractère sexuel en mettant l'accent sur les conséquences néfastes de ces actes sur les victimes (Anderson & Whiston, 2005; Brecklin & Forde, 2001). Elle consiste à renforcer l'empathie des acteurs de la communauté universitaire et à leur faire agir, à travers la présentation de conférences, de films instructifs traitant des informations générales, des mythes sur la violence sexuelle et de la souffrance des victimes, entre autres. Sa finalité est le changement d'attitudes des étudiants et étudiantes comme potentiels auteurs et victimes. Ce qui devrait leur procurer les aptitudes nécessaires à être des *bystanders* pour pouvoir sensibiliser les autres, corriger leurs mythes sur la violence sexuelle et leur procurer des outils pour accompagner les victimes. De cette approche est tirée celle se basant sur la modification des normes sociales (Berkowitz, 2004; Kilmartin et al., 2008). Les études qui ont évalué les programmes basés sur l'approche psychoéducative (souvent combinée avec d'autres approches), rapportent que les étudiants font preuve d'une meilleure connaissance de la violence sexuelle et ont une meilleure attitude dans la prévention de ces actes et la protection des victimes potentielles (Anderson & Whiston, 2005; Brecklin & Forde, 2001; Flores & Hartlaub, 1998).
- **Approche cognitivo-comportementale** : Utilisée en général auprès des hommes (Crooks, Goodall, Hughes, Jaffe, & Baker, 2007), cette approche vise une remise en question, une rééducation, puis un changement des croyances antérieures, en créant une dissonance cognitive entre ce qui est vécu par les victimes (en éveillant leur conscience grâce aux différentes présentations, films, pièces de théâtre, jeux de rôles) et leurs propres croyances négatives. Comme le précisent Crooks et al. (2007), la finalité est de promouvoir et de contribuer à l'engagement des hommes eux-mêmes dans la lutte contre la violence sexuelle. Cela passe à travers une nouvelle définition de la masculinité en s'attaquant aux croyances de base des rapports hommes/femmes en stipulant : « ... *a man who believes women should be respected. A well-meaning man would not assault a woman. A well-meaning man, on the surface, at least, believes in equality for women. A well-meaning man believes in women's rights. A well-meaning man honors the women in his life. A well-meaning man, for all practical purposes, is a nice guy, a good man* » (Crooks et al., 2007, p.225). Enfin, il s'agit de favoriser la responsabilité des étudiants de sexe masculin sur les problématiques liées au harcèlement sexuel et à la violence à caractère sexuel.
- **Bystander approach** : Il s'agit d'une stratégie d'intervention de plus en plus utilisée pour la prévention de différentes formes de violence. « *Cette approche consiste à enseigner aux bystanders (témoins actifs) comment intervenir dans des situations qui impliquent des violences sexuelles* » (Banyard, Plante, & Moynihan, 2005; Berkowitz, 2004; Foubert & Marriott, 1997). Cette approche essaie de donner à chaque membre de la communauté universitaire un rôle spécifique et une responsabilité qui lui permet d'identifier, d'adopter des comportements et d'agir pour la prévention de la violence sexuelle dans la communauté. Berkowitz (2002) définit plusieurs méthodes d'intervention dont les 4D : *Direct, Distract, Delegate, Delay*. Comme le note DeGue et al. (2014), il s'agit d'enseigner aux jeunes à devenir des témoins directs et actifs dans une situation donnée pour faire cesser la violence et consolider les acquis sur le long

terme. Pour cela, les étudiants peuvent intervenir auprès de leurs pairs qui font usage de remarques sexistes et vantant des actes de violence sexuelle. Ils peuvent également distraire en essayant de détourner l'attention de l'agresseur potentiel et permettre à la victime de se retirer. Les tactiques de délégation nécessitent l'implication d'une autre personne et d'avoir un plan afin de perturber une situation possiblement violente (par exemple, pendant qu'une personne aborde l'agresseur potentiel pour le distraire, l'autre se soucie de protéger la victime potentielle et de la retirer de la situation). Enfin, les stratégies de retard sont mises en place après qu'une violence sexuelle ait pu se produire et elles permettent d'aller vers la victime pour l'aider à trouver les ressources nécessaires. La majorité des résultats des recherches ayant évalué des programmes basés sur la stratégie d'intervention *bystander*, a montré des effets positifs et l'efficacité de cette approche chez les participants (Amar, Sutherland, & Kesler, 2015; V. L. Banyard, Moynihan, & Crossman, 2009; V. L. Banyard, Moynihan, & Plante, 2007; Coker et al., 2011; DeGue et al., 2014). Il aurait permis une réduction de la perpétration de la violence sexuelle chez les garçons (Gidycz, Orchowski, & Berkowitz, 2011).

Abuse-focused cognitive behavioral therapy (AF-CBT) : Une approche à privilégier en intervention

Faut-il quand même préciser concernant la prise en charge des victimes, la thérapie cognitivo-comportementale (TCC) déclinée en plusieurs formes dont le *trauma-focused cognitive behavioral therapy* (TF-CBT) et l'*abuse-focused cognitive behavioral therapy* (AF-CBT), est le modèle de prise en charge psychologique le plus préconisé (Meca, Alcázar, & Soler, 2011; Russell & Davis, 2007). En effet, les travaux effectués sur l'efficacité des approches de prise en charge psychologique des victimes de harcèlement et de violence à caractère sexuel ont montré que les TCC sont majoritaires de celles ayant fait l'objet d'évaluation (McPherson, Scribano, & Stevens, 2012; Meca et al., 2011). Ces recherches publiées sur l'évaluation des prises en charges psychologiques auprès de victimes de violence sexuelle et d'autres ont montré que le *trauma-focused cognitive behavioral therapy* (TF-CBT) est l'approche à privilégier (Paul et al., 2006; Ponniah & Hollon 2009). Certaines études soulignent également le fait qu'il soit moins coûteux et apportent des résultats, plus rapidement, permettant aux victimes de pouvoir reprendre plus rapidement les études, et ainsi éviter l'échec académique. Toutefois, les travaux de Meca et al. (2011) ont montré que la combinaison des TCC à des thérapies de soutien et dans une moindre mesure une thérapie psychodynamique favoriserait encore plus le bien-être psychologique des victimes.

Les programmes de prévention et d'intervention exemplaires

Aux États-Unis, bien que le Titre IX de l'amendement de la *Loi sur l'enseignement supérieur (Patsy T. Mink Equal Opportunity in Education Act)* fait obligation aux universités et collèges d'avoir des programmes de lutte contre la violence sexuelle, seulement deux tiers en possèdent réellement. Au Canada, comme en témoigne le rapport de l'Université d'Ottawa, ce chiffre devrait être nettement inférieur (Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015). En effet, une enquête de Mathieu & Poisson (2014) pour le quotidien *Toronto Star* souligne que sur 102 collèges et universités canadiens, seulement 9 sont dotés de programmes

exclusivement dédiés à la violence sexuelle. Pourtant, en consultant les bases de données, on se rend vite compte que de nombreux travaux ont été réalisés sur la question, principalement en Amérique du Nord et en Europe, et un certain nombre d'entre eux traite de programmes de prévention et d'intervention exécutés dans les universités.

Les documents écrits, les présentations magistrales et interactives par des professionnels et pairs-éducateurs, la projection de films, le théâtre, des activités communautaires sont des mesures souvent utilisées dans la prévention de la violence sexuelle dans les universités (Anderson & Whiston, 2005; Sarah DeGue et al., 2014). Cependant, au regard de la revue de littérature de DeGue et al. (2014) traitant de 140 études réalisées sur des programmes de prévention et d'intervention, de la revue des méta-analyses et revues de littérature de Vladutiu et al. (2011) et des travaux de Banyard et ses collègues (Banyard, Eckstein, & Moynihan, 2009; Banyard & Moynihan, 2011; Banyard, 2011; Banyard et al., 2009, 2007, 2004, 2005; Banyard, 2014) et d'autres travaux encore, les programmes visant à prévenir les cas de harcèlement sexuel et de violence à caractère sexuel sur les campus universitaires peuvent être divisés en deux catégories principales : les programmes visant l'augmentation des connaissances et le changement d'attitudes et ceux basés sur le soutien des facilitateurs. Toutefois, les récentes études montrent que les institutions universitaires et étatiques intervenant auprès des étudiants dans le but de prévenir la violence sexuelle ont tendance à combiner ces deux approches. En effet, les études de ces dernières années ont montré que la combinaison des modèles fait partie des meilleures pratiques en termes de prévention et d'intervention (Banyard, 2014).

Parmi les programmes les plus utilisés dans les universités nord-américaines, on peut citer le *Green Dot*, le *Bringing in the Bystander*, l'*Engaging Bystander Approach*, les *Safe Dates*, les *Shifting boundaries* et le *Violence against women act*. Au Canada, plusieurs programmes ont été identifiés, comme le *Bringing in the bystander* utilisé maintenant par plusieurs universités canadiennes, le projet *It's time* de Université McMaster initié par SACHA (Sexual assault center of Hamilton and Area) et YMCA à Hamilton et le programme de prévention de la province de l'Ontario. Toutefois, hormis les rapports (souvent d'étape), nous n'avons recensé aucune référence dans la littérature traitant de l'efficacité de ces programmes par des chercheurs indépendants et des mesures d'évaluation objectives. Dans le cadre de ce travail, nous faisons une présentation plus détaillée des trois programmes ayant fait l'objet d'études scientifiques publiées et dont les résultats obtenus ont montré que ce sont des pratiques à privilégier. Cela, au regard des changements observés chez les bénéficiaires, en ce qui concerne les connaissances acquises, les attitudes sur les mythes entourant la violence sexuelle, les comportements de témoins (*bystander*) actifs, les attitudes empathiques, les habilités à intervenir auprès des victimes et des auteurs potentiels, y compris en situation de danger et les capacités d'accompagnement des victimes.

Bringing in the Bystander

Le *Bringing in the Bystander* est une campagne de marketing social présente dans plusieurs universités américaines et, depuis peu, dans certaines universités canadiennes qui se base à la fois sur l'approche des pairs-éducateurs et sur l'approche

de la modification des normes sociales (Banyard et al., 2007). Son principal message est que « *Tout le monde dans la communauté a un rôle à jouer pour mettre fin à la violence sexuelle.* » Il encourage les étudiants et étudiantes à être des acteurs dans la lutte contre la violence à caractère sexuel dans le but de le prévenir et, à défaut, de l'arrêter, en leur apprenant à reconnaître et à interrompre en toute sécurité les situations potentielles de violence sexuelle et à avoir les comportements efficaces auprès des victimes. Il vise à donner aux étudiants les outils nécessaires pour réagir contre les normes sociales qui soutiennent le harcèlement et la violence à caractère sexuel.

Les étapes

Le programme se fait à travers une ou plusieurs séances de formation effectuée par un binôme constitué d'une paire-éducatrice (étudiante) et d'un pair-éducateur (étudiant). Ils jouent le rôle de facilitateurs en animant des ateliers interactifs afin de favoriser les étudiants à devenir *bystanders* actifs dans la communauté et en leur fournissant les compétences appropriées et sûres pour la prévention d'actes de violence sexuelle.

Le programme est constitué de plusieurs composantes :

- Introduire progressivement la notion de responsabilité auprès des *bystanders* en éveillant chez eux la question du sens d'appartenance à la communauté (agir pour ne pas appartenir à une communauté universitaire décriée pour des actes de violence sexuelle);
- Utiliser des exemples, des statistiques sur la prévalence de la violence sexuelle de la communauté locale, autant que possible;
- Effectuer des exercices pratiques visant à les sensibiliser sur les causes et les conséquences de la violence sexuelle sur les victimes;
- Discuter des comportements actifs, utiles et efficaces de *bystander*;
- Discuter de l'importance de la sécurité personnelle et présenter les ressources disponibles au sein de la communauté universitaire;
- Favoriser l'accroissement de l'engagement des *bystanders* à intervenir;
- Fournir aux *bystanders* actifs une carte (*ABC: Active Bystander Card*) les facilitant dans l'accompagnement des victimes et leur facilitant l'accès aux ressources disponibles.

Les résultats des études sur le *Bringing in the Bystander*

Les études réalisées en interne par l'Université du New Hampshire où ce programme a été lancé pour la première fois, celle de Banyard et al. (2007) et autres ont montré l'efficacité du *Bringing in the Bystander* pour créer une dissonance cognitive face aux connaissances des étudiants sur les normes sociales favorables à la violence sexuelle et les aider à avoir les attitudes et les comportements efficaces dans la prévention et l'accompagnement des victimes. Toutefois, l'étude de Banyard et al. (2007) a montré que les étudiants ayant suivi les programmes de multisessions (trois sessions) sont plus enclins à développer ces comportements et attitudes efficaces que ceux n'ayant suivi qu'une seule session. En effet, avec des évaluations réalisées en pré-intervention, post-intervention et en suivi (follow-up) de un, deux, quatre et douze mois, il a été montré une efficacité du programme en comparant un groupe témoin à un groupe bénéficiaire. Le second ayant présenté de meilleures attitudes et de meilleurs comportements en comparant 51 comportements potentiels de

bystander, de même pour ceux ayant suivi trois sessions de formation que ceux n'ayant suivi qu'une seule. Les résultats d'études plus récentes ayant évalué l'efficacité du programme *Bringing in the Bystander* vont dans le même sens (Amar et al., 2015; Banyard et al., 2010; Banyard et al., 2009). Une large étude commandée par le ministère de la Justice des États-Unis auprès d'universités américaines utilisant le *Bringing in the Bystander* a confirmé l'efficacité de ce programme à augmenter le rejet des mythes sur la violence sexuelle et les comportements de témoins actifs.

Green dot bystander intervention

Le *Green dot* est un ensemble de programmes d'intervention basé sur la stratégie *bystander* s'inspirant du programme *Bringing in the Bystander* et mis en place dans des écoles secondaires et des collèges au Royaume-Uni et aux États-Unis (Coker et al., 2014). Ces programmes entendent favoriser l'engagement des étudiants témoins (*bystanders*) dans la réduction de la violence sexuelle grâce à la formation. Ils visent l'engagement actif des étudiants comme pairs-éducateurs ou pairs-aidants dans des actions proactives (dans la sensibilisation et la formation auprès d'auteurs et de victimes potentiels afin de réduire les risques d'un passage à l'acte violent); et, dans des actions réactives (en aidant les victimes de violence sexuelle).

Les étapes

Le programme *Green Dot* comprend deux composantes principales. D'abord, les responsables des centres de prévention et d'intervention sur la violence font une présentation de 50 minutes (comme une heure de crédit) auprès d'étudiants nouvellement admis (*Green Dot speech*) (<http://www.livethegreendot.com>). Le concept de témoin actif (*active bystander*) est introduit aux étudiants qui sont informés des services et formations des centres de prévention et d'intervention sur la violence et motivés à participer à la prévention de la violence sexuelle. Ensuite, des formations intensives de 4 à 6 heures sont réalisées auprès de groupes de 20 à 25 étudiants, dans l'objectif de leur offrir les compétences nécessaires, les aidant à utiliser les comportements de *bystander* efficacement et en toute sécurité (Coker et al., 2014). Si les formations sont ouvertes à tous, le choix des étudiants est effectué sur la base des opinions des pairs sur leur habilité à être des leaders. Cette stratégie implique les professeurs, les étudiants et le personnel administratif des collèges qui ont tendance à faire un choix de personnes (leaders de groupe, capitaines sportifs) qu'ils sont prêts à respecter et à écouter. Au Royaume-Uni, les étudiants choisis pour participer à la deuxième formation reçoivent une lettre les invitant, les remerciant également au nom du Royaume-Uni d'être des leaders (Coker et al., 2014).

Les résultats des études réalisées sur l'efficacité du Green dot bystander intervention

Les premières études réalisées par Coker et al. (2011) sur les programmes de *Green Dot* au Royaume-Uni ont montré que les étudiants fréquentant des collèges où le programme était présent, ont de meilleurs comportements et attitudes et étaient plus sensibilisés sur la violence sexuelle que ceux fréquentant des collèges où le programme était absent. De même, les étudiants ayant suivi le programme complet, c'est-à-dire le *Green Dot Speech* et la formation intensive étaient plus enclins à utiliser des comportements de *bystanders* que ceux ayant suivi seulement le *Green Dot Speech*. Les mêmes observations ont été faites dans une plus récente étude (Coker et

al., 2014) en ce qui concerne la victimisation et la perpétration de la violence à caractère sexuel auprès des filles et des garçons à la fois. Toutefois, le deuxième volet de ce programme n'atteint que 15 % des étudiants, pourtant les résultats de ces études montrent qu'il mériterait d'être accessible à un plus grand nombre, voire à tous les étudiants.

Mentors in Violence Prevention (MVP)

Mis en place pour la première fois en 1993 au centre de prévention de la violence de l'Université Northeastern aux États-Unis, le programme MVP a été conçu dans le but de former les athlètes étudiants et autres leaders étudiants à utiliser leur statut pour sensibiliser les autres contre le viol, le harcèlement et la violence à caractère sexuel, le *bullying* et d'autres formes d'abus (Katz, 1994). Ensuite, le programme s'est ouvert dans une plus grande mesure afin d'encourager les étudiantes et étudiants de tous les milieux socioéconomiques, raciaux et ethniques à être des leaders contre la violence sexuelle et d'autres formes de violence dans leurs écoles et leurs communautés. Les formations issues de ce programme sont basées sur l'approche *bystander* permettant aux étudiants de jouer un rôle actif dans la promotion d'un climat de non-violence dans leur communauté universitaire.

Les étapes

La formation se fait grâce à des jeux de rôles visant à former des leaders en construisant chez les étudiants le sens des responsabilités. Ils sont mis face à des situations de violence variées et plusieurs options de réponse sont aussi utilisées. Ils apprennent ainsi qu'il n'y a pas une seule façon de faire face à la violence, mais que chaque *bystander* apprend à développer ses compétences et construire sa détermination personnelle pour agir face à la violence sexuelle (Jackson Katz, Heisterkamp, & Fleming, 2011).

Dans le cadre de ce programme, trois sessions de 90 minutes chacune sont organisées avec tous les membres des équipes sportives. Une quatrième session de formation est organisée pour ceux qui veulent participer de manière encore plus active dans la sensibilisation des nouveaux étudiants et des élèves du secondaire. La moitié de ces formations sont organisées directement dans les vestiaires avant ou après les séances d'entraînement. Vu le calendrier chargé des athlètes étudiants, des sessions d'information et de formation sont d'abord organisées de manière collective et individuelle pour les entraîneurs afin de les sensibiliser face au harcèlement et à la violence à caractère sexuel. À la première séance, après les exercices préliminaires, le *MVP playbook* est remis aux étudiants, ce qui leur permet de pratiquer les jeux de rôles en dehors des sessions et d'y avoir recours en cas de besoin (Katz, 1995). Dans cet article, Katz (1995) présente également différents scénarios mis en place afin de favoriser le changement d'attitudes chez ces étudiants qui deviendront, après les formations, des mentors pour les autres dans la lutte contre la violence sexuelle sur les campus universitaires.

Les résultats sur l'efficacité du MVP

En mettant l'accent sur les athlètes étudiants et sur les leaders masculins des communautés universitaires, ce programme a répondu à l'une des carences qui était

souvent constatée dans les programmes antérieurs : les croyances sociales supportant la violence sexuelle envers les étudiantes (Katz, 1995). Ainsi, sur les campus où le programme a été mis en place, on a observé une intégration de la lutte contre la violence sexuelle dans la culture sportive des équipes universitaires, surtout dans les sports collectifs (Beardall, 2008). Les résultats de l'enquête de Ward (2001) révèlent des changements positifs et significatifs en ce qui concerne les connaissances et les attitudes des étudiants selon les évaluations des MVP. Ces résultats ont été confirmés par les données autorapportées par les étudiants. Elles indiquent que les étudiants ont changé de manière significative et positive leurs croyances et leurs comportements sur la violence sexuelle. Ils sont devenus plus conscients face aux dangers potentiels et l'accompagnement des victimes. Ces résultats ont été corroborés par ceux de l'étude de Slaby et ses collègues (Slaby, Branner, & Martin, 2011a, 2011b). Banyard et al. (2004) souligne que le MVP fait partie des bonnes pratiques en matière de prévention et d'intervention de la violence sexuelle dans les universités. Il faut aussi souligner que depuis, ce programme a été implanté dans divers espaces, dont l'armée américaine afin de réduire les risques de violence à caractère sexuel.

Mesures à prendre et recommandations issues de la revue de littérature

Les résultats de cette revue de littérature ne proposent pas une bonne pratique unique et qui permettrait de résoudre la problématique du harcèlement et de la violence sexuelle sur les campus universitaires. Au contraire, ils ont permis de voir que les bonnes pratiques s'appuient en général sur plusieurs approches en ayant des programmes connus par tous, évaluables et inclusifs. Au regard des trois bonnes pratiques présentées dans le cadre de ce travail, des autres programmes (non présentés ici) et des rapports de différentes instances étatiques et de la société civile mobilisées, certains points clefs méritent d'être pris en compte dans la mise en place de programmes de prévention et d'intervention en matière de harcèlement et de violence sexuelle dans les universités. Il s'agit de :

- Évaluer les besoins réels de chaque université avant l'implémentation des programmes, ce qui aiderait à mieux les adapter aux étudiants, car les besoins diffèrent d'une université à une autre. Ces évaluations devraient comprendre l'analyse des cas de harcèlements sexuels rapportés, des focus groupes auprès des étudiants et autres acteurs de la vie universitaire afin d'identifier les besoins, mais également les risques;
- Sensibiliser tous les acteurs des universités : professeurs, étudiants, personnel administratif, de soutien et de sécurité;
- Avoir un programme clairement défini, connu par tous, mentionnant les lieux d'information, les points de chute, les lieux de prise en charge et les mesures coercitives en cas de perpétration d'actes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Il peut être intégré directement dans le calendrier universitaire et distribué à chaque étudiant en début d'année;
- S'assurer que ce plan est connu par tous : l'envoyer par courriel à plusieurs moments de l'année aux étudiants;

- Impliquer au plus haut point les associations étudiantes, enseignantes et professorales dans les stratégies de prévention et d'intervention;
- S'assurer que chaque étudiant suit au moins une session de formation sur la violence sexuelle dès sa première session universitaire. Renouvelée au début de chaque année, cette expérience pourrait s'avérer encore plus efficace;
- Insérer directement la participation à la session de formation comme exigence dans le cadre d'un cours;
- Développer des programmes à plusieurs sessions, car les études ont montré que les programmes longs ont de meilleurs résultats;
- Effectuer des séances de rappel au début de chaque année, car l'efficacité des formations reçues baisse avec le temps;
- Privilégier des interventions faites en binôme avec des intervenants de sexes différents;
- Discuter des mythes et des normes sociales négatives souvent pris pour vrai par des étudiants;
- Travailler sur l'augmentation de l'empathie chez les étudiants de sexe masculin;
- Privilégier des approches mixtes (psycho-éducation, *bystander*, cognitivo-comportementale);
- Intégrer les filles et les garçons dans les formations, car les études ont montré que les approches intégrant les deux sexes ont de meilleurs résultats
- Promouvoir les comportements *bystander* proactifs et réactifs à la fois. À ce sujet, le rapport de l'université d'Ottawa a proposé, aux instances dirigeantes, la mise en place du programme *Bringing the bystander* en formant, dans un premier temps, quatre personnes qui devraient se charger de sa mise en place (des formations sont données aux États-Unis et, à un moindre rythme, au Canada);
- Accompagner les victimes au niveau psychologique et de la santé en ayant un programme de prise en charge clairement défini et dont tous les points de service de l'université (bibliothèques, tous les secrétariats et autres services) connaissent l'adresse ou les adresses et les coordonnées et peuvent facilement orienter une victime;
- Prendre en charge les victimes de manière précoce;
- Privilégier l'approche *trauma-focused cognitive behavioral therapy* (TF-CBT) pour la prise en charge psychologique des victimes;
- Prendre des mesures pour faciliter le calendrier académique des victimes (reprise d'examen, changement du format d'examen et autres);
- Évaluer de manière rigoureuse les programmes et les adapter en cas de besoin;
- Partager les résultats et les expériences avec d'autres campus.

Conclusion

Au final, comme le notent les travaux de Haskell (2011), le premier rapport du Groupe de travail de la Maison Blanche pour protéger les étudiants contre les agressions sexuelles (White House Task Force, 2014), le rapport de l'université d'Ottawa sur la violence sexuelle sur leur campus (Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015), les meilleures pratiques sont celles qui se font dans la complémentarité des méthodes de prévention et d'intervention. Il s'avère important alors d'allier des programmes visant l'augmentation des connaissances et le changement des attitudes; avoir recours à des pairs-éducateurs et pairs-aidants (*bystanders*) pouvant sensibiliser les auteurs potentiels et accompagner les victimes; mettre en place un ensemble de mesures coercitives pouvant décourager les auteurs

potentiels et protéger les victimes; et, impliquer les associations étudiantes et les étudiants de sexe masculin dans la lutte contre la violence sexuelle.

Pour y arriver, la majorité des études consultées dans le cadre de ce travail indique la nécessité pour les universités de définir des programmes clairs et connus par tous les étudiants et doter l'université de procédures de plainte claires et simplifiées en mettant à la disposition des victimes, des juristes pouvant les aider au dépôt de leur plainte. Les étudiants doivent être avisés par courriel au début de l'année académique et durant tout le long, mais également en tenant des stands d'information, en intégrant les informations directement dans le dépliant ou le calendrier académique annuel (sensibilisation, sanctions encourues, points de chute, lieux de plainte, lieux d'accompagnement des victimes et autres). La prévention doit aussi concerner d'autres problèmes souvent trouvés en amont du harcèlement et de la violence à caractère sexuel comme les problèmes liés à l'alcool et à la drogue sur les campus universitaires.

Enfin, comme le précise le Guide d'intervention pour les universités ontariennes, le premier rapport du Groupe de travail de la Maison Blanche pour protéger les étudiants contre les agressions sexuelles (White House Task Force, 2014) et le rapport de l'université d'Ottawa sur la violence sexuelle sur leur campus (Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015), il s'agit de créer au sein des universités, un environnement où tout le monde sait que le harcèlement sexuel et la violence à caractère sexuel sont inacceptables, où les victimes trouvent toute l'assistance nécessaire; et, où les auteurs sont tenus responsables de leurs actes.

Sites internet spécialisés dans la lutte contre la violence sexuelle à l'université

- <https://www.notalone.gov/>
- <https://www.livethegreendot.com/>
- <http://cola.unh.edu/prevention-innovations/bystander>
- <http://www.mvpnational.org/>
- <http://www.jacksonkatz.com/pub2.html>

Les programmes recensés au Canada

- Projet *It's time*, Université McMaster, initié par SACHA (*Sexual assault center of Hamilton and Area*) et YMCA à Hamilton
- Programme de l'Ontario (trouver le nom exact)
- *Bringing the bystander* (en place à l'Université of Windsor, <http://www1.uwindsor.ca/womensstudies/bringing-in-the-bystander>, par exemple)

Références

- Abbey, A., Ross, L. T., McDuffie, D., & McAuslan, P. (1996). Alcohol and dating risk factors for sexual assault among college women. *Psychology of Women Quarterly, 20*(1), 147–169. <http://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1996.tb00669.x>
- Amar, A. F., Sutherland, M., & Kesler, E. (2015). Evaluation of a Bystander Education Program. *Issues in Mental Health Nursing, 33*(12), 851–857. <http://doi.org/10.3109/01612840.2012.709915>
- Anderson, L. A., & Whiston, S. C. (2005). Sexual assault education programs: A meta-analytic examination of their effectiveness. *Psychology of Women Quarterly, 29*(4), 374–388. <http://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.00237.x>
- Banyard, V. (2011). Who will help prevent sexual violence: Creating an ecological model of bystander intervention. *Psychology of Violence, 1*(3), 216–229. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/a0023739>
- 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), 339–51. <http://doi.org/10.1177/1524838014521027>
- Banyard, V. L., Eckstein, R. P., & Moynihan, M. M. (2010). Sexual Violence Prevention: The Role of Stages of Change. *Journal of Interpersonal Violence, 25*(1), 111–135. <http://doi.org/10.1177/0886260508329123>
- Banyard, V. L., Moynihan, M. M., & Crossman, M. T. (2009). Reducing Sexual Violence on Campus: The Role of Student Leaders as Empowered Bystanders. *Journal of College Student Development, 50*(4), 446–457. <http://doi.org/10.1353/csd.0.0083>
- Banyard, V. L., Moynihan, M. M., & Plante, E. G. (2007). Sexual violence prevention through bystander education: An experimental evaluation. *Journal of Community Psychology, 35*(4), 463–481. <http://doi.org/10.1002/jcop.20159>
- Banyard, V. L., Plante, E. G., & Moynihan, M. M. (2004). Bystander education: Bringing a broader community perspective to sexual violence prevention. *Journal of Community Psychology, 32*(1), 61–79. <http://doi.org/10.1002/jcop.10078>
- Banyard, V. L., Plante, E. G., & Moynihan, M. M. (2005). *Rape prevention through bystander education: Bringing a broader community perspective to sexual violence prevention*. US Department of Washington, DC; Washington. Retrieved from [http://www.mcrdpi.marines.mil/Portals/76/Docs/SAPR/SAPR_Bystander Research.pdf](http://www.mcrdpi.marines.mil/Portals/76/Docs/SAPR/SAPR_Bystander%20Research.pdf)
- Banyard, V., & Moynihan, M. (2011). Variation in bystander behavior related to sexual and intimate partner violence prevention: Correlates in a sample of college students. *Psychology of Violence, 1*(4), 287–301. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/a0023544>
- Basile, K. C., & Smith, S. G. (2011). Sexual Violence Victimization of Women: Prevalence, Characteristics, and the Role of Public Health and Prevention. *American Journal of Lifestyle Medicine, 5*(5), 407–417. <http://doi.org/10.1177/1559827611409512>
- Beardall, N. G. (2008). *A program evaluation research study on the implementation of the Mentors in Violence Prevention program in a public high school*. Lesley University. Retrieved from <http://gradworks.umi.com/33/05/3305287.html>

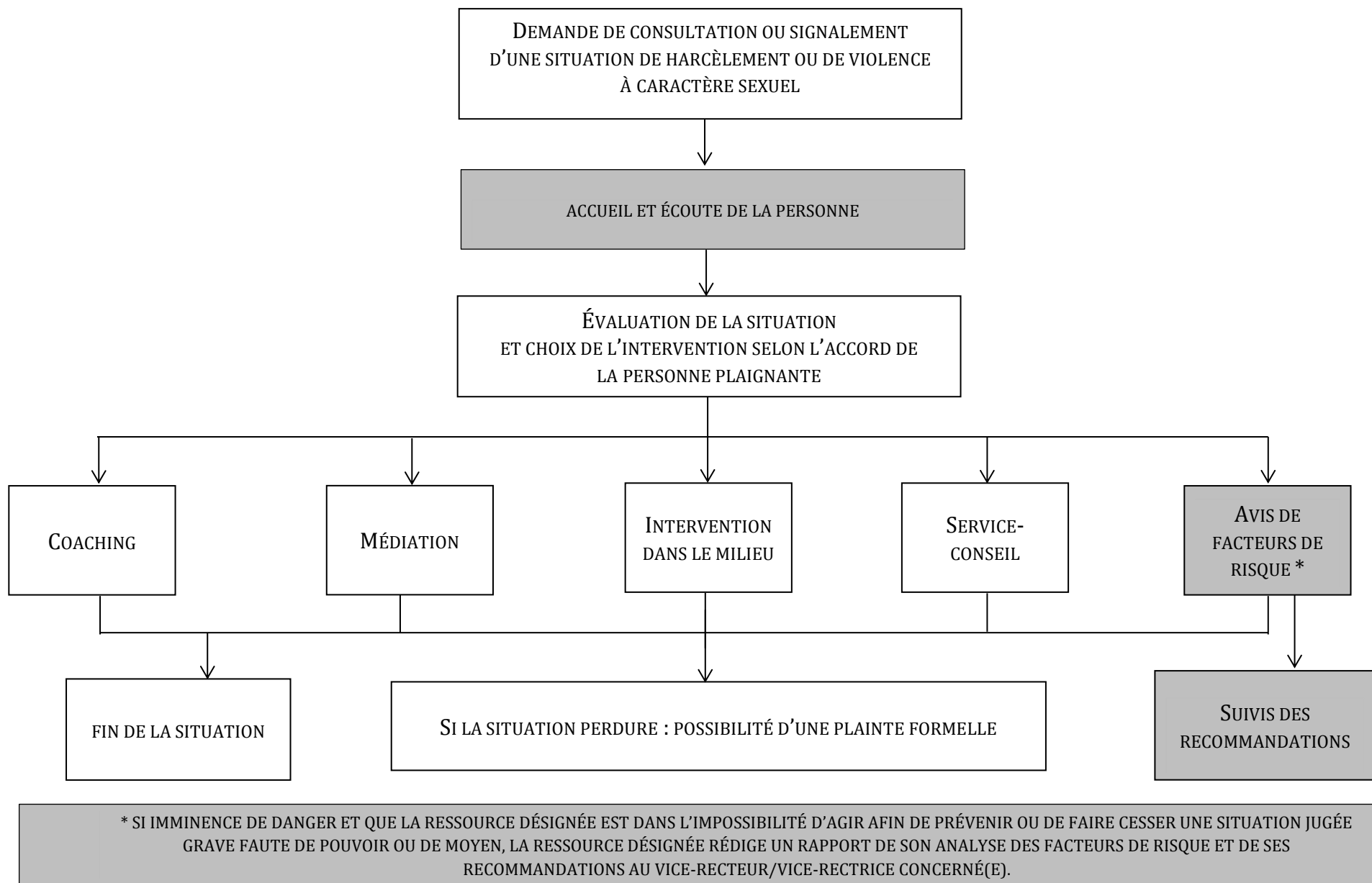
- Berkowitz, A. (2002). Fostering men's responsibility for preventing sexual assault. In P. A. Schewe (Ed.), *Preventing intimate partner violence: Developmentally appropriate interventions across the lifespan* (pp. 163–196). Washington, DC: American Psychological Association.
- Berkowitz, A. (2004). The social norms approach: Theory, research and annotated bibliography. Retrieved June 26, 2015, from http://www.alanberkowitz.com/articles/social_norms.pdf
- Black, M. C., Basile, K. ., Breiding, M. J., Smith, S. G., Walters, M. L., Merrick, M. T., ... Stevens, M. R. (2011). *The National Intimate Partner and Sexual Violence Survey (NISVS): 2010 Summary Report*. Atlanta, GA. Retrieved from http://www.cdc.gov/ViolencePrevention/pdf/NISVS_Report2010-a.pdf
- Brecklin, L. R., & Forde, D. R. (2001). A Meta-Analysis of Rape Education Programs. *Violence and Victims, 16*(3), 303–321(19). Retrieved from <http://www.ingentaconnect.com/content/springer/vav/2001/00000016/00000003/art00005>
- Brennan, S., & Taylor-Butts, A. (2008). *Sexual assault in Canada, 2004 and 2007*. Ottawa. Retrieved from [http://www.makingadifferencecanada.ca/pdf/LIBRARY/GENERAL/STATS/sexual assault in Canada 2004-07.pdf](http://www.makingadifferencecanada.ca/pdf/LIBRARY/GENERAL/STATS/sexual%20assault%20in%20Canada%202004-07.pdf)
- Carey, K. B., Durney, S. E., Shepardson, R. L., & Carey, M. P. (2015). Incapacitated and forcible rape of college women: prevalence across the first year. *The Journal of Adolescent Health : Official Publication of the Society for Adolescent Medicine, 56*(6), 678–80. <http://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2015.02.018>
- Chen, L. P., Murad, M. H., Paras, M. L., Colbenson, K. M., Sattler, A. L., Goranson, E. N., ... Zirakzadeh, A. (2010). Sexual abuse and lifetime diagnosis of psychiatric disorders: systematic review and meta-analysis. *Mayo Clinic Proceedings, 85*(7), 618–29. <http://doi.org/10.4065/mcp.2009.0583>
- Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clear, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: an active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence against Women, 17*(6), 777–96. <http://doi.org/10.1177/1077801211410264>
- Coker, A. L., Fisher, B. S., Bush, H. M., Swan, S. C., Williams, C. M., Clear, E. R., & DeGue, S. (2014). Evaluation of the Green Dot Bystander Intervention to Reduce Interpersonal Violence Among College Students Across Three Campuses. *Violence against Women, 1077801214545284*-. <http://doi.org/10.1177/1077801214545284>
- Crooks, C. V, Goodall, G. R., Hughes, R., Jaffe, P. G., & Baker, L. L. (2007). Engaging men and boys in preventing violence against women: applying a cognitive-behavioral model. *Violence against Women, 13*(3), 217–39. <http://doi.org/10.1177/1077801206297336>
- DeGue, S. (2014). *Preventing Sexual Violence on College Campuses: Lessons from Research and Practice* . Washington, DC; Washington. Retrieved from http://responsesystemspanel.whs.mil/Public/docs/meetings/20140505/EvidenceBasedStrategies_Prevention_SV_Perpetration.pdf
- DeGue, S., Valle, L. A., Holt, M. K., Massetti, G. M., Matjasko, J. L., & Tharp, A. T. (2014). A systematic review of primary prevention strategies for sexual violence perpetration. *Aggression and Violent Behavior, 19*(4), 346–362. <http://doi.org/10.1016/j.avb.2014.05.004>

- DeKeseredy, W. S. (2011). Feminist contributions to understanding woman abuse: Myths, controversies, and realities. *Aggression and Violent Behavior, 16*(4), 297–302. <http://doi.org/10.1016/j.avb.2011.04.002>
- DiLillo, D. (2001). Interpersonal functioning among women reporting a history of childhood sexual abuse: empirical findings and methodological issues. *Clinical Psychology Review, 21*(4), 553–576. [http://doi.org/10.1016/S0272-7358\(99\)00072-0](http://doi.org/10.1016/S0272-7358(99)00072-0)
- Fisher, B. S., Cullen, F. T., & Turner, M. G. (2000). *The Sexual Victimization of College Women. Research Report. National College Women Sexual Victimization Survey*. Washington, DC; Washington. Retrieved from <http://eric.ed.gov/?id=ED449712>
- Flores, S. a., & Hartlaub, M. g. (1998). Reducing rape-myth acceptance in male college students: A meta-analysis of intervention studies. *Journal of College Student Development, 39*(5), 438–448. Retrieved from http://www.safelylit.org/citations/index.php?fuseaction=citations.viewdetails&citationIds%5B%5D=citjournalarticle_268423_38
- Foubert, J. D., & Marriott, K. A. (1997). Effects of a sexual assault peer education program on men's belief in rape myths. *Sex Roles, 36*(3-4), 259–268. <http://doi.org/10.1007/BF02766271>
- Gidycz, C. A., Orchowski, L. M., & Berkowitz, A. D. (2011). Preventing sexual aggression among college men: an evaluation of a social norms and bystander intervention program. *Violence against Women, 17*(6), 720–42. <http://doi.org/10.1177/1077801211409727>
- Gross, A. M., Winslett, A., Roberts, M., & Gohm, C. L. (2006). An Examination of Sexual Violence Against College Women. *Violence Against Women, 12*(3), 288–300. <http://doi.org/10.1177/1077801205277358>
- Groupe de travail sur le respect et l'égalité. (2015). *Mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa*. Ottawa.
- Haskell, L. (2011). *Key Best Practices for Effective Sexual Violence Public Education Campaigns: A Summary*. Ottawa. Retrieved from <http://www.learningtoendabuse.ca/sites/default/files/Best Practices.pdf>
- Hollander, J. A. (2014). Does Self-Defense Training Prevent Sexual Violence Against Women? *Violence Against Women, 20*(3), 252–269. <http://doi.org/10.1177/1077801214526046>
- Jordan, C. E., Campbell, R., & Follingstad, D. (2010). Violence and women's mental health: the impact of physical, sexual, and psychological aggression. *Annual Review of Clinical Psychology, 6*, 607–28. <http://doi.org/10.1146/annurev-clinpsy-090209-151437>
- Katz, J. (1994). *Mentors in Violence Prevention (MVP) trainer's guide*. Northeastern University's Center for the Study of Sport ... (Northeaste). Boston, MA: Northeastern University's Ceter for the Study of Sport in Society. Retrieved from https://scholar.google.ca/scholar?q=Mentors+in+Violence+Prevention+MVP%21+trainer%E2%80%99s+guide&btnG=&hl=fr&as_sdt=0%2C5#0
- Katz, J. (1995). Reconstructing Masculinity in the Locker Room: The Mentors in Violence Prevention Project. *Harvard Educational Review, 65*(2), 163–175. <http://doi.org/10.17763/haer.65.2.55533188520136u1>
- Katz, J., Heisterkamp, H. A., & Fleming, W. M. (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), 684–702. <http://doi.org/10.1177/1077801211409725>

- Kilmartin, C., Smith, T., Green, A., Heinzen, H., Kuchler, M., & Kolar, D. (2008). A Real Time Social Norms Intervention to Reduce Male Sexism. *Sex Roles, 59*(3-4), 264–273. <http://doi.org/10.1007/s11199-008-9446-y>
- Kilpatrick, D., & Resnick, H. (2007). *Drug-facilitated, incapacitated, and forcible rape: A national study*. Charleston, SC: Retrieved from http://www.antonioacasella.eu/archila/Kilpatrick_drug_forcible_rape_2007.pdf
- Krebs, C. P., Lindquist, C. H., Warner, T. D., Fisher, B. S., & Martin, S. L. (2009). College women's experiences with physically forced, alcohol- or other drug-enabled, and drug-facilitated sexual assault before and since entering college. *Journal of American College Health : J of ACH, 57*(6), 639–47. <http://doi.org/10.3200/JACH.57.6.639-649>
- Krug, E. G., Mercy, J. A., Dahlberg, L. L., & Zwi, A. B. (2002). The world report on violence and health. *Lancet, 360*(9339), 1083–8. [http://doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)11133-0](http://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)11133-0)
- Lawyer, S., Resnick, H., Bakanic, V., Burkett, T., & Kilpatrick, D. (2010). Forcible, drug-facilitated, and incapacitated rape and sexual assault among undergraduate women. *Journal of American College Health : J of ACH, 58*(5), 453–60. <http://doi.org/10.1080/07448480903540515>
- Makepeace, J. (1981). Courtship violence among college students. *Family Relations, 30*(1), 97–102. <http://doi.org/10.2307/584242>
- Malamuth, N., Heim, M., & Feshbach, S. (1980). Sexual responsiveness of college students to rape depictions: Inhibitory and disinhibitory effects. *Journal of Personality and ..., 38*(3), 399–408. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.38.3.399>
- Mathieu, E., & Poisson, J. (2014, November 20). Canadian post-secondary schools failing sex assault victims. *Toronto Star*. Toronto.
- McPherson, P., Scribano, P., & Stevens, J. (2012). Barriers to successful treatment completion in child sexual abuse survivors. *Journal of Interpersonal Violence, 27*(1), 23–39. <http://doi.org/10.1177/0886260511416466>
- Mouilso, E. R., & Fischer, S. (2012). A Prospective Study of Sexual Assault and Alcohol Use Among First-Year College Women. *Violence and Victims, 27*(1), 78–94. <http://doi.org/10.1891/0886-6708.27.1.78>
- Navalta, C. P., Polcari, A., Webster, D. M., Boghossian, A., & Teicher, M. H. (2006). Effects of Childhood Sexual Abuse on Neuropsychological and Cognitive Function in College Women. *The Journal of Neuropsychiatry and Clinical Neurosciences, 18*(1), 45–53. Retrieved from <http://neuro.psychiatryonline.org/doi/10.1176/jnp.18.1.45>
- Ontario Women's Directorate (2013). Developing a Response to Sexual Violence: A Resource Guide for Ontario's Colleges and Universities. Retrieved from http://www.citizenship.gov.on.ca/owd/english/ending-violence/campus_guide.shtml
- Paul, L. A., Gray, M. J., Elhai, J. D., Massad, P. M., & Stamm, B. H. (2006). Promotion of Evidence-Based Practices for Child Traumatic Stress in Rural Populations: Identification of Barriers and Promising Solutions. *Trauma, Violence, & Abuse, 18*(4), 260–273. <http://dx.doi.org/10.1177/1524838006292521>
- Ponniah, K., & Hollon, S. D. (2009). Empirically supported psychological treatments for adult acute stress disorder and posttraumatic stress disorder: a review. *Depression and Anxiety, 26*(12), 1086–1089. <http://dx.doi.org/10.1002/da.20635>
- Roark, M. L. (1987). Preventing Violence on College Campuses. *Journal of Counseling & Development, 65*(7), 367–371. <http://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1987.tb00732.x>

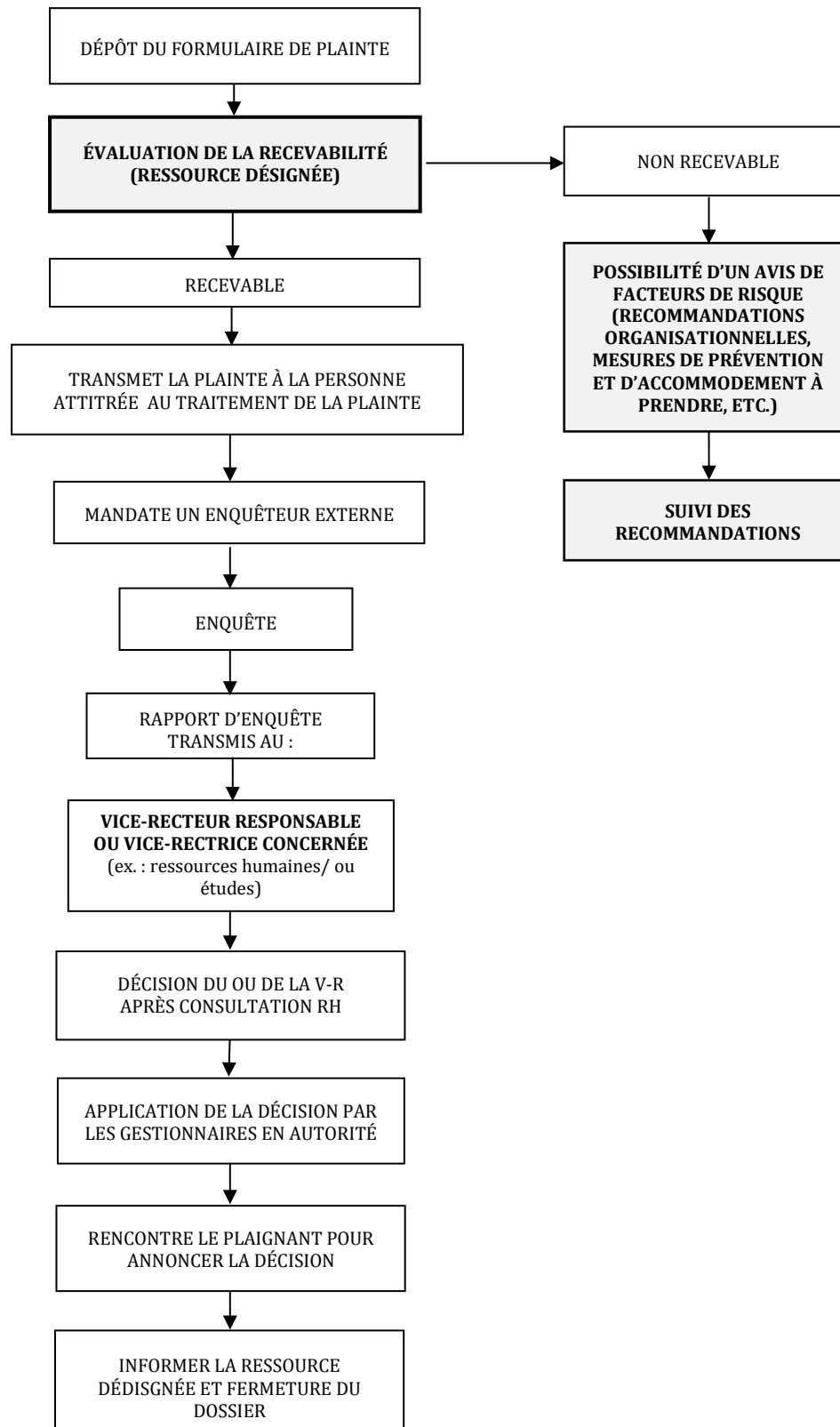
- Russell, P. L., & Davis, C. (2007). Twenty-Five Years of Empirical Research on Treatment Following Sexual Assault. *Best Practices in Mental Health, 3*(2), 21–37. Retrieved from <http://www.ingentaconnect.com/content/lyceum/bpmh/2007/00000003/00000002/art00004>
- Sadler, A. (2000). Health-related consequences of physical and sexual violence: women in the military. *Obstetrics & Gynecology, 96*(3), 473–480. [http://doi.org/10.1016/S0029-7844\(00\)00919-4](http://doi.org/10.1016/S0029-7844(00)00919-4)
- Sánchez-Meca, J., Rosa-Alcázar, A. I., & López-Soler, C. (2011). The psychological treatment of sexual abuse in children and adolescents: A meta-analysis. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 11*(1), 67–93. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3353332&orden=276510&info=link>
- Sinha, M. (2013). *La violence familiale au Canada: un profil statistique, 2011. Juristat 25*. Ottawa. Retrieved from <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2012001/article/11643-fra.htm>
- Slaby, R., Branner, M., & Martin, S. (2011a). *Mentors in Violence Prevention: An Evaluation of the 2009-2011 Campus Leadership Initiative, Part 1*. Washington, DC; Washington. Retrieved from <http://www.mvpngnational.org/wp-content/uploads/2011/12/MVP-CLI-DOJ-Final-Report-2011.pdf>
- Slaby, R., Branner, M., & Martin, S. (2011b). *Mentors in Violence Prevention: An Evaluation of the 2009-2011 Campus Leadership Initiative, Part 2*. Washington, DC; Washington.
- Stockman, J. K., Campbell, J. C., & Celentano, D. D. (2010). Sexual violence and HIV risk behaviors among a nationally representative sample of heterosexual American women: the importance of sexual coercion. *Journal of Acquired Immune Deficiency Syndromes (1999), 53*(1), 136–43. <http://doi.org/10.1097/QAI.0b013e3181b3a8cc>
- Vik, P. W., Williams, C., Dasher, N., & Van Wyk, P. (2014). Alcohol use, drinking consequences, and sensitivity to social cues among college women. *Addictive Behaviors, 39*(6), 1106–1112. <http://doi.org/10.1016/j.addbeh.2014.03.011>
- Vladutiu, C. J., Martin, S. L., & Macy, R. J. (2011). College- or university-based sexual assault prevention programs: a review of program outcomes, characteristics, and recommendations. *Trauma, Violence & Abuse, 12*(2), 67–86. <http://doi.org/10.1177/1524838010390708>
- Walsh, K., Danielson, C. K., McCauley, J. L., Saunders, B. E., Kilpatrick, D. G., & Resnick, H. S. (2012). National prevalence of posttraumatic stress disorder among sexually revictimized adolescent, college, and adult household-residing women. *Archives of General Psychiatry, 69*(9), 935–42. <http://doi.org/10.1001/archgenpsychiatry.2012.132>
- Ward, K. (2001). *Mentors in Violence Prevention program evaluation 1999–2000*. Boston, MA. Retrieved from https://scholar.google.ca/scholar?q=Mentors+in+Violence+Prevention+Program+Evaluation+1999%E2%80%932000&btnG=&hl=fr&as_sdt=0%2C5#0
- White House Task Force. (2014). *The First Report of the White House Task Force to Protect Students From Sexual Assault : Not alone*. Washington, DC; Washington. Retrieved from http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/report_0.pdf

ANNEXE B - EXEMPLE D'UN TABLEAU QUI EXPLIQUE LE TRAITEMENT D'UN SIGNALEMENT



ANNEXE C -

EXEMPLE D'UN TABLEAU QUI EXPLIQUE LE TRAITEMENT D'UNE PLAINTE FORMELLE



ANNEXE D - PROTOCOLE D'INTERVENTION SIMPLIFIÉ

AIDE-MÉMOIRE

Assurer la sécurité (Tous les membres de la communauté et les services de sécurité)

- Le degré de dangerosité de la situation a été évalué.
- Les services d'urgence ont été contactés en cas de besoin.

Services de sécurité

- Les personnes et les lieux ont été sécurisés.
- Le lien avec les services de police a été fait.
- La victime a été conduite aux centres désignés en cas de besoin.

Informé et référer à la ressource désignée à l'interne (Premier confident / premier répondant)

- Les coordonnées de la ressource désignée à l'interne (centre, bureau, personne ressource) ont été données à la personne victime.
- La liste des autres ressources internes et externes a également été transmise.

Lors d'une agression sexuelle

- Le rôle des centres désignés et l'utilité des troussees medicosociales et medicolegales ont été expliqués (la liste des centres désignés et les explications reliées aux troussees ont été données).
- Il a été proposé d'accompagner la personne victime à la police ou aux centres désignés.

Référer pour du support psychosocial (Tous les membres de la communauté)

- La victime doit être traitée avec compréhension, empathie et dans le respect de sa vie privée.
- Le support et les ressources ont été offerts systématiquement (la liste donnée).
- L'aide psychosociale a été offerte rapidement pour soutenir la personne.
- Le choix de consulter ou non, le choix des ressources et le rythme reviennent à la personne et ont été respectés.

Offrir des interventions informelles (Ressource désignée sur le campus)

La ressource désignée sur le campus doit s'assurer, s'il a lieu, que :

- La victime a été accueillie et écoutée confidentiellement.
- Les recours et les interventions possibles ont été présentés et expliqués (le schéma donné).

Si la personne choisit dans un premier temps de ne pas aller vers un recours formel, mais de plutôt opter pour des interventions informelles.

- Les différentes interventions informelles possibles ont été proposées.
(Services-conseils, coaching de conflit, intervention dans le milieu, recherche d'entente, rencontre avec la personne mise en cause, médiation, etc.).

- Les interventions découlant du plan d'intervention choisi ont été coordonnées ou effectuées.
- La victime a été accompagnée et soutenue.
- Des mesures de prévention et d'accommodement ont été établies.
- Des séances de formation et d'éducation ont été offertes.
- Le milieu a été sensibilisé et formé.

*** Aucune intervention informelle ne doit être entreprise sans le consentement de la personne plaignante. Les signalements doivent être traités de façon confidentielle par la ressource désignée sur le campus.**

Offrir des interventions formelles

(Ressource désignée sur le campus et ressource attitrée au traitement des plaintes formelles)

Si la personne choisit d'opter pour un recours formel :

La ressource désignée sur le campus doit s'assurer que :

- Les recours formels possibles ont été présentés et expliqués (plainte interne, grief ou plainte à la CNT, etc.).
- Les démarches et processus internes de plainte formelle ont été expliqués (le schéma donné).

Si la personne est un employé ou qu'elle opte pour un grief ou une plainte à la CNT :

- Les références aux syndicats et associations ont été faites.

Si la personne opte pour une plainte formelle à l'interne :

La ressource désignée sur le campus doit s'assurer que :

- La recevabilité de la plainte a été évaluée.
- La plainte écrite a été acheminée aux instances responsables de son traitement.
- Les personnes impliquées ont été recommandés pour du soutien psychosocial.
- La victime a été accompagnée et soutenue dans ses démarches.
- Des mesures de prévention et d'accommodement ont été proposées.

La ressource attitrée au traitement des plaintes formelles doit s'assurer que :

- Le traitement des plaintes s'inspire des pratiques exemplaires.
- Le processus d'enquête est correctement conduit.
- Les décisions et mesures disciplinaires suivent leur cours.
- Le suivi auprès des personnes impliquées est effectué.
- Les mesures de prévention et d'accommodement ou de réparation ont été proposées.

***Les démarches effectuées par la ressource attitrée au traitement des plaintes formelles se doit d'être effectué avec la plus grande discrétion et dans le respect des personnes**

Informez sur les recours légaux (Ressource désignée sur le campus, service juridique et service de sécurité)

Si la personne opte pour une plainte à la police : (cette démarche peut se faire simultanément aux autres recours)

- Les recours légaux possibles ont été présentés.
- Les démarches du processus judiciaire ont été expliquées. Le schéma du processus judiciaire a été donné.
- Le rôle des centres désignés et l'utilité des trousseaux médicosociaux et médico-légaux ont été précisés. (La liste des centres désignés et les explications reliées aux trousseaux ont été données).
- La victime s'est fait proposer d'être accompagné au service de police ou aux centres désignés.

Effectuer un suivi de la situation

(La ressource désignée sur le campus, la ressource attribué au traitement des plaintes formelles et le service de sécurité)

Peu importe le recours

- Un suivi auprès de la personne victime a été effectué.
- Des mesures de prévention et d'accommodement a été appliquées.
- Un suivi auprès de la personne mise en cause a été fait.
- Des recommandations ont été formulées au besoin.
- Des activités de sensibilisation ou de la formation dans le milieu ont été offertes dans le milieu.

ANNEXE E - TROUSSES MÉDICALES

LES CENTRES DÉSIGNÉS ET LA TROUSSE MÉDICOLÉGALE⁶¹

UN CENTRE DÉSIGNÉ EST UN ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX QUI OFFRE UNE INTERVENTION MÉDICOSOCIALE AUX VICTIMES D'AGRESSION SEXUELLE.

TROUSSES MÉDICALES

À l'arrivée dans un centre désigné, la victime est dirigée vers une équipe multidisciplinaire composée généralement d'un(e) intervenant(e) psychosociaux/iale, d'un(e) infirmier(e)s et d'un(e) médecin) accompagne la victime dans ses démarches. À la suite d'un entretien où l'on pose certaines questions (dont l'intention de porter plainte ou non), l'équipe détermine avec la personne les examens (médicaux ou médicolégaux) à effectuer. L'accord de la personne est nécessaire pour entreprendre les interventions. Un suivi médical et psychosocial est également proposé.

Lors des examens, la victime a le droit d'être accompagnée par une personne de son choix et de recevoir les explications concernant le déroulement de l'examen et les raisons de chaque prélèvement. Les intervenants procèdent avec beaucoup de délicatesse afin de respecter le rythme des victimes. Celles-ci ont le droit de mettre fin à la démarche en tout temps. La trousse est un outil, non une fin en soi. La victime est au cœur de l'intervention et les intervenants veilleront à ce que les interventions aient lieu dans un climat d'empathie et de respect.

TROUSSE MÉDICOSOCIALE (Examens médicaux et psychosociaux, mais sans prélèvements médicolégaux)

Cas de figure :

- L'agression remonte à plus de cinq jours ou
- Aucun prélèvement n'est nécessaire, compte tenu de la description que fait la victime de l'agression sexuelle
- La victime n'envisage pas de porter plainte dans un court délai.

La trousse médicale consiste en un examen afin de vérifier l'état de santé global (dont votre état émotif), de traiter les blessures, de dépister les infections transmissibles sexuellement et par le sang (ITSS) et pour les femmes de prévenir également une grossesse.

⁶¹ CALACS Baie-Comeau, Lumière boréale, *Trousse médicale*, Consulté sur : <http://www.lumiereboreale.qc.ca/trousse-medicales>

TROUSSE MÉDICOLÉGALE (examens médicaux et psychosociaux, mais avec prélèvements médico-légaux)

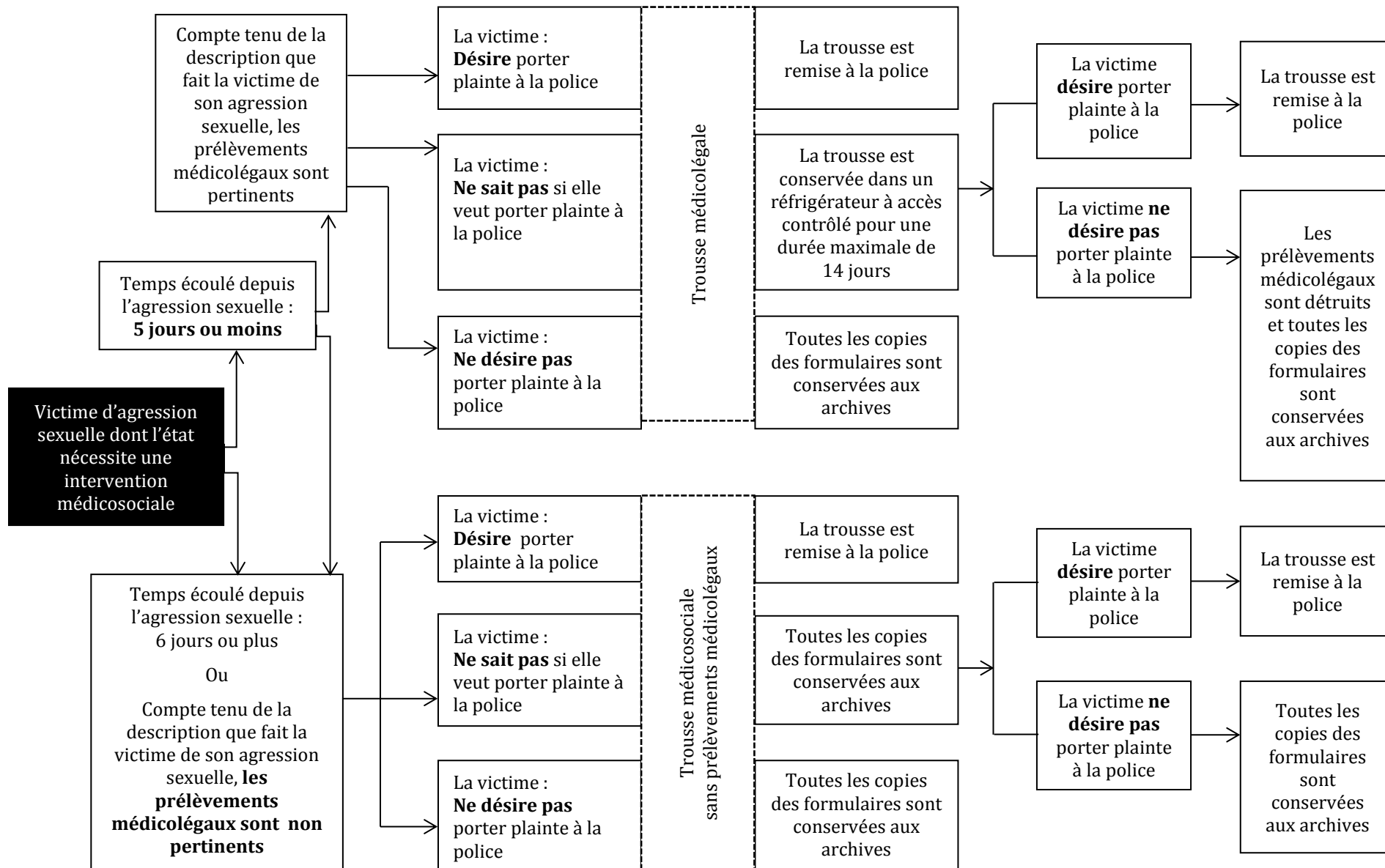
Cas de figure :

- L'agression remonte à cinq jours ou moins.
- La victime a donné son consentement à l'examen médico-légal.
- La victime porte plainte à la police ou est susceptible de le faire ultérieurement (les prélèvements peuvent être gardés 14 jours, le temps que la victime évalue ce qu'elle souhaite faire).

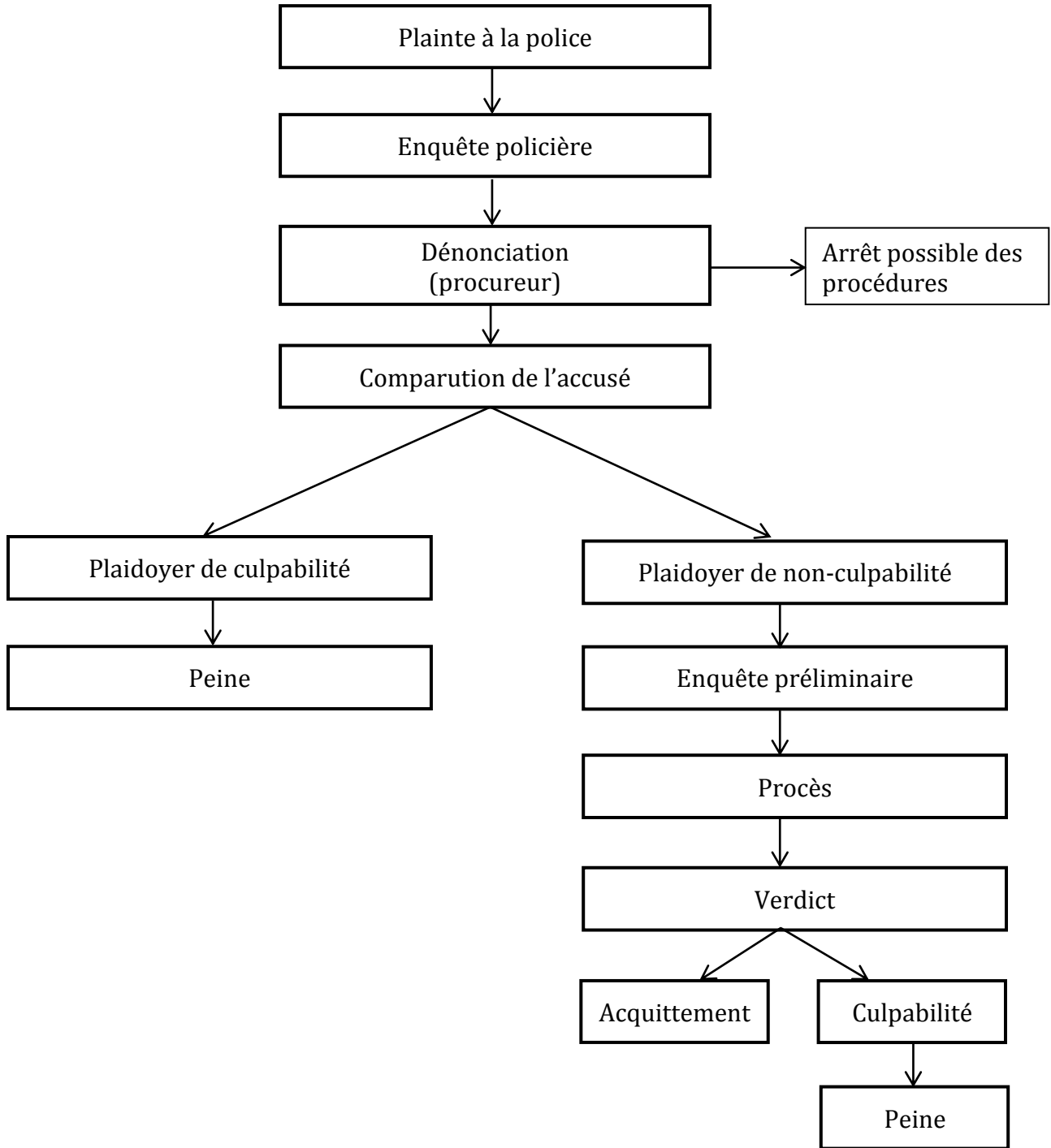
La trousse médico-légale est un ensemble d'actes médicaux (évaluation et traitement des blessures, évaluation de l'état émotif, etc.), d'exams (dépistage des ITSS, évaluation du risque de grossesse, etc.) et de prélèvements (sang, salive, sécrétions, urine, sperme, etc.) nécessaires à la constitution du dossier médico-légal et pouvant servir d'éléments de preuve pour l'enquête dans le cas où la victime choisit de porter plainte. La trousse médico-légale contient tout le matériel nécessaire pour la collecte d'éléments de preuve (vêtements, fibres, etc.). Les analyses de ces divers éléments pourront permettre de lier un suspect au crime. Ces différents examens sont effectués dans un centre désigné.

ANNEXE F - CHEMINEMENT DES TROUSSES MÉDICALES

Critères et modalités d'utilisation des trousse médicosociales sans prélèvements médico-légaux et des trousse médico-légaux



ANNEXE G - SCHEMA DU PROCESSUS JUDICIAIRE



ANNEXE H - POLITIQUES ET RÈGLEMENTS CONTRE LE HARCÈLEMENT DANS LES DIVERS ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT

Universités canadiennes

Établissement	Politique
Acadia University	http://hr.acadiu.ca/tl_files/sites/hr/Politiques%20and%20Procedures/Harassment%20&%20Discrimination.pdf
Algoma University	http://www.algomau.ca/campussafety/policies_and_procedures/
Athabasca University	http://ous.athabascau.ca/policy/humanresources/150_003.htm
Bishop University	http://www.ubishops.ca/wp-content/uploads/Policy-on-Harassment.pdf
Brandon University	https://www.brandonu.ca/governors/files/StatementStudentRights.pdf
Brock University	http://www.brocku.ca/webfm_send/3474
Cape Breton University	http://www.cbu.ca/wp-content/uploads/2015/07/discrimination-harassment-policy.pdf
Capilano University	https://www.capilanou.ca/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=6833
Carleton University	http://carleton.ca/equity/human-rights/policy/sexual-harassment-prevention-policy/
Concordia University	http://www.concordia.ca/content/dam/common/docs/policies/official-policies/HR-38.pdf
Dalhousie University	http://www.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/university_secretariat/policy-repository/SexualHarassmentPolicy.pdf
Ecole de technologie supérieure	http://www.etsmtl.ca/A-propos/Direction/Politiques-reglements/Harcelement.aspx
Ecole nationale d'administration publique	http://www.enap.ca/enap/docs/Portail_etudiant/Registraire/Politiques_reglements/POLITIQUE_SUR_LE_RESPECT_ET_INTEGRITE_DES_PERSONNES.pdf
Ecole Polytechnique de Montréal	http://www.polymtl.ca/sg/docs_officiels/1310har3.htm
Emily Carr University of Art & Design	http://www.connect.ecuad.ca/sites/www.connect.ecuad.ca/files/pages/277977/8.6%20Harassment,%20Bullying%20and%20Discrimination%20Policy.pdf

Établissement	Politique
First Nations University of Canada	http://fnuniv.ca/images/BoG/FNUniv_Respectful_University_Policy_April2014.pdf
HEC Montreal	http://www.hec.ca/direction_services/secretariat_general/juridique/reglements_politiques/documents/politique_e_harcelement_juin_2014.pdf
Institut national de la recherche scientifique	http://www.inrs.ca/sites/default/files/PolitiqueRespectIntegrite.pdf
Kwantlen Polytechnic University	http://www.kpu.ca/sites/default/files/Policies/HR21%20Respectful%20Workplace%20Policy%2014%2011%2019.pdf http://www.kpu.ca/sites/default/files/Policies/g2_procedures_reformat.pdf
Lakehead University	https://www.lakeheadu.ca/faculty-and-staff/policies/human-resources/harassment-and-discrimination-policy-and-procedures
Laurentian University	https://laurentian.ca/assets/files/CareersLU/Policy_on_Respectful_Workplace_and_Learning.pdf
MacEwan University	http://www.macewan.ca/contribute/groups/public/documents/document/pfw_003566.pdf
McGill University	https://secureweb.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/policy_on_harassment_sexual_harassment_and_discrimination_prohibited_by_law_2014.pdf
McMaster University	http://hres.mcmaster.ca/documents/sexual-harassment-policy.pdf/view
Memorial University of Newfoundland	http://www.mun.ca/policy/site/policy.php?id=192
Mount Allison University	http://www.mta.ca/Community/Governance_and_admin/Policies_and_procedures/Section_1000/Policy_1003/Policy_1003/
Mount Royal University	https://www.mtroyal.ca/cs/groups/public/documents/pdf/code_of_student_conduct_policy.pdf
Mount Saint Vincent University	http://www2.msvu.ca/DocumentCentral/Documents/Sexual%20Assault%20%28Policy%20Against%29.pdf
Nipissing University	http://www.nipissingu.ca/departments/student-development-and-services/nuperspective/Documents/NU_Sexual_Violence_Policy_DRAFT_web.pdf
OCAD University	http://www.ocadu.ca/Assets/documents/8001-respectful-work-learning-environment-policy.pdf
Queen's University	http://www.queensu.ca/studentaffairs/sites/webpublish.queensu.ca.vpsawww/files/files/Sexual%20Misconduct%20DRAFT%20POLICY%20April%2030%202015%20.pdf

Établissement	Politique
Ryerson University	http://www.ryerson.ca/policies/board/sexualviolencepolicy.html
Saint Mary's University	http://www.smu.ca/webfiles/6-2003SexualAssault.pdf
Simon Fraser University	http://www.sfu.ca/policies/gazette/general/gp18.html
St. Francis Xavier University	https://sites.stfx.ca/hr/sites/sites.stfx.ca.hr/files/StFX%20Discrimination%20and%20Harassment%20Policy%202009.pdf
St. Thomas University	http://w3.stu.ca/stu/currentstudents/documents/HarassmentandDiscriminationPolicy-StudentsJune14-12.pdf
TÉLUQ, Université du Québec	https://www.google.com/url?q=http://www.telug.ca/site/documents/etudes/charte_des_etudiants.pdf&sa=U&ved=0ahUKEwiR0KyFmIfMAhXBm4MKHU-ZBxYQFggFMAA&client=internal-uds-cse&usg=AFQjCNE4PvRzQiBLQnVCPZdxgBgK3dn7nQ
Thompson Rivers University	https://www.tru.ca/_shared/assets/respectful_workplace_harrasment_prevention_poilcy28967.pdf
Trent University	https://www.trentu.ca/administration/pdfs/DiscriminationandHarassmentPolicyfinalfall2013.pdf
Université de Moncton	http://www.umoncton.ca/repertoire/1er_cycle/politique_harcelement.htm
Université de Montréal	http://www.harcelement.umontreal.ca/politique/politique2003.pdf
Université de Sherbrooke	http://www.usherbrooke.ca/accueil/fileadmin/sites/accueil/documents/direction/politiques/2500-015.pdf
Université du Québec à Chicoutimi	http://www.uqac.ca/direction_services/secretariat_general/manuel/5/150.pdf
Université du Québec à Montréal	http://www.instances.uqam.ca/ReglementsPolitiquesDocuments/Documents/Politique_no_16.pdf
Université du Québec à Rimouski	http://www.uqar.ca/uqar/universite/a-propos-de-luqar/politiques_et_reglements/politiques/70c3.pdf
Université du Québec à Trois-Rivières	http://www.uqtr.ca/vrsg/Instances/CA/2002/CA464/2002-CA464-12.05-R4426an.pdf
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue	https://tout.uqat.ca/admin/rh/SiteCollectionDocuments/Politiques/Politique_de_civilite.pdf
Université du Québec en Outaouais	http://uqo.ca/sites/default/files/fichiers-uqo/secretariat-general/harcelement.pdf
Université de Saint-Boniface	http://ustboniface.ca/document.doc?id=135

Établissement	Politique
Université Laval	https://www2.ulaval.ca/fileadmin/Secrtaire_general/Reglements/Reglement_pour_prevenir_et_contrer_le_harcelement_a_1_UL_2016-CA-2016_22.pdf
Université Sainte-Anne	https://www.usainteanne.ca/images/documents/ressources-humaines/politiques/Pour-un-milieu-de-travail-et-detudes-respectueux-2013-01-25-2013-01-25.pdf
University College of the North	https://soar.ucn.ca/ICS/icsfs/AC-04-02_Integrity_in_Research_and_Scholarly_Activ.pdf?target=79866b7a-fe17-42a5-bbcb-0affb6ab24b6
University of Alberta	https://policiesonline.ualberta.ca/PoliciesProcedures/Policies/Discrimination-Harassment-and-Duty-to-Accommodate-Policy.pdf
University of British Columbia	http://universitycounsel.ubc.ca/files/2013/08/policy3.pdf
University of Calgary	En production
University of Guelph	https://www.uoguelph.ca/diversity-human-rights/system/files/Human%20Rights%20Policy%20ACCESSIBLE_0.pdf
University of Kings College	Page 20 : http://www.ukings.ca/files/u42/Yellow_Book_August_2014.pdf
University of Lethbridge	http://www.uleth.ca/policy/sites/policy/files/policy/Harassment%20and%20Discrimination_Dec%2011-14.pdf
University of Manitoba	http://umanitoba.ca/admin/governance/governing_documents/community/230.html
University of New Brunswick	http://www.unb.ca/humanrights/_resources/pdf/declaration.pdf
University of Northern British Columbia	http://www.unbc.ca/assets/policy/diversity/harassment_and_discrimination_final.pdf
University of Ontario Institute of Technology	https://shared.uoit.ca/shared/department/opp/Governance/Office-of-the-Provost/Administrative-Code-1/Section-6/HARASSMENT%20AND%20DISCRIMINATION%20PROCEDURES.pdf
University of Ottawa	http://www.uottawa.ca/administration-and-governance/policy-67-sexual-harassment
University of Prince Edward Island	http://www.upei.ca/policy/files/policy/Fair%20Treatment%20Policy%20(govbrdgnl0009).pdf
University of Regina	
University of Saskatchewan	http://policies.usask.ca/policies/health-safety-and-environment/discrimination-and-harassment-prevention-.php

Établissement	Politique
University of Toronto	http://www.governingcouncil.utoronto.ca/Assets/Governing+Council+Digital+Assets/Policies/PDF/ppnov251997.pdf
University of Victoria	http://www.uvic.ca/universitysecretary/assets/docs/policies/GV0205_1150_.pdf
University of Waterloo	https://uwaterloo.ca/secretariat-general-counsel/policies-procedures-guidelines/policy-33
University of Winnipeg	http://uwinnipeg.ca/sexual-misconduct/docs/sexual-misconduct-protocol.pdf
University of Windsor	http://www1.uwindsor.ca/ohrea/system/files/Human%20Rights%20Policy_0.pdf
Vancouver Island University	https://isweb.viu.ca/policy_procedure/docshow.asp?doc_id=21023
Western University	http://www.uwo.ca/univsec/pdf/policies_procedures/section1/mapp152.pdf
Wilfrid Laurier University	http://legacy.wlu.ca/documents/46309/6.1_Prevention_of_Harassment_and_Discrimination.pdf
York University	http://secretariat-policies.info.yorku.ca/policies/sexual-harassment/

Collèges de l'Ontario

Établissement	Politique
Algonquin College	http://www.algonquincollege.com/directives/files/2015/03/SA16.pdf
Boreal College	
Cambrian College	http://www.cambriancollege.ca/aboutcambrian/documents/policies/code%20of%20conduct/codeofconductjan2010.pdf
Canadore College	http://www.canadorecollege.ca/sites/default/files/images/Sexual%20Violence%20Policy/Procedures%20Protocol-Sexual%20Assault-Violence%20Policy-15.pdf
Centennial College	https://www.centennialcollege.ca/pdf/mycentennial/StudentCodeofConductPolicy.pdf http://www.centennialcollege.ca/pdf/ViolencePrevention-Policy.pdf
Conestoga College	https://www.conestogac.on.ca/admissions/rightsresponse/definitionsresponsibilities.jsp
Confederation College	http://www.confederationc.on.ca/sites/default/files/ch4-s2-01-humanrightspolicy.pdf
Durham College	http://www.durhamcollege.ca/wp-content/uploads/harassment-and-discrimination-policy.pdf
Fanshawe College	http://old.fanshawec.ca/sites/default/files/assets/policies/pdf/p104.pdf

Établissement	Politique
Fleming College	http://flemingcollege.ca/PDF/3-343_Procedure.pdf?ver=1443731019934
George Brown	http://www.georgebrown.ca/policies/sexual-assault-sexual-violence-policy/
Georgian College	http://www.georgiancollege.ca/wp-content/uploads/GeorgianSexualViolenceProcedureMarch31final.pdf http://georgiancollege.ca/wp-content/uploads/4-134human-rights.pdf
Humber College	http://www.humber.ca/policies/sites/default/files/PDF%20POLICY%202015.pdf
Lambton College	http://www.lambtoncollege.ca/uploadedFiles/LambtonCollege/Content/About_Us/AODA/About_Us-Accessibility-Respectful_Workplace_Policy.pdf https://www.mylambton.ca/Policies/Policy.aspx?id=2147508170
Loyalist College	http://www.loyalistcollege.com/wp-content/uploads/2015/03/March-31-2015-LC-Sexual-Assault-Policy-and-Protocol-v2.pdf
Michener College	http://michener.ca/discover-michener/policies/harassment-sexual-harassment-discrimination-policy-procedure/
Mohawk College	http://www.mohawkcollege.ca/Assets/Policies/Harassment+Policy.pdf
Niagara College	http://www.niagaracollege.ca/practices/wp-content/uploads/sites/5/2015/09/NC500-14-Sexual-Assault-Sexual-Violence.pdf
Sault College	http://www.saultcollege.ca/services/Corporate/documents/SexualAssaultSexualViolencePolicyProtocol.pdf
Seneca College	http://www.senecacollege.ca/policies/sexual-assault-and-sexual-violence/policy.html
Sheridan College	https://www.sheridancollege.ca/~media/Files/Sheridan%20College/About/Human%20Rights/Harassment%20and%20discrimination%20policy_Aug%202002_verdana.pdf https://www.sheridancollege.ca/~media/Files/Sheridan%20College/About/respectful%20and%20safe%20communities/Sexual_Assault_Violence_Response_Protocol.pdf
St. Lawrence College	http://www.stlawrencecollege.ca/~media/Files/Documents/About/Sexual%20assault%20policy%20and%20protocol_stlawrencecollege%20accessible.pdf

Collèges canadien – Extérieur de l’Ontario

Institution	Politique
Red River College	http://www.rrc.ca/files/file/policies/new/H1DiscriminationandHarassment.pdf

ANNEXE I - LES RESSOURCES SUR LE CAMPUS ET HORS-CAMPUS- LISTES AIDE-MÉMOIRE

LISTE DES RESSOURCES	COORDONNÉES
Sur le campus	
Ressource désignée en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel	
Service de sécurité ou de sûreté sur le campus	
Service de santé du campus	
Services de soutien psychologique (Service d'aide psychologique aux étudiants et le programme d'aide aux employés)	
Services aux étudiants	
Ressources humaines	
Secrétariat général	
Services juridiques	
Registres / responsables des dossiers étudiants / conseillers, conseillères pédagogiques	
Associations étudiantes, fraternités et groupe d'intérêts	
Syndicats et associations professionnelles	
Ressources diverses :	

Hors campus

**Centre d'aide immédiate aux victimes d'agression sexuelle ou de viol
(y compris un service téléphonique en cas de crise)**

**Centres de traitement et de soins en cas d'agression sexuelle
(centres désignés)**

Police

Maisons d'hébergement d'urgence (centre de crise)

Centres hospitaliers de la région

Ressources de soutien psychologique

Services aux victimes

Services pour personnes ayant des problèmes de violence

Ligne d'écoute téléphonique

Droits / Discrimination

- Communautés immigrantes et réfugiées
- Communautés LGBT
- Autochtones / Francophones / Anglophones / LSQ
- Communautés ethnoculturelles

Services professionnels

Services d'interprétation (y compris LSQ)

Services juridiques (ex. : cliniques d'aide juridique)

Tout autre service :

**ANNEXE J - RESSOURCES : CENTRES DÉSIGNÉS EN MATIÈRE D'AGRESSIONS
SEXUELLES PAR RÉGIONS AU QUÉBEC**

DE L'AIDE AU BOUT DU FIL!

Partout au Québec : 1 888 933-9007 | Région de Montréal : 514 933-9007

CENTRES DÉSIGNÉS AU QUÉBEC – PAR RÉGION

Abitibi-Témiscamingue

CSSS des Aurores Boréales
Centre hospitalier de La Sarre
679, 2^e Rue, Case postale 6000
La Sarre (Québec) J9Z 2X7
819 333-2311
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre hospitalier Hôtel-Dieu d'Amos
622, 4^e Rue Ouest
Amos (Québec) J9T 2S2
819 732-3341
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre de santé Sainte-Famille
22, rue Notre-Dame Nord, Case postale 2000
Ville-Marie (Québec) JoZ 3Wo
819 622-2773
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre de santé de la Vallée-de-l'Or
Point de service de Senneterre
961, rue de la Clinique, Case postale 4000
Senneterre (Québec) JoY 2Mo
819 737-2243
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre hospitalier Vallée-de-l'Or
725, 6^e Rue
Val-D'Or (Québec) J9P 3Y1
819 825-6711
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre hospitalier de Rouyn-Noranda
4, 9^e Rue
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2B2
819 764-5131
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre de santé de Témiscamingue
180, rue Anvik, Case postale 760
Témiscamingue (Québec) JoZ 3Ro
819 627-3385
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Bas-Saint-Laurent

Hôpital régional de Rimouski
150, avenue Rouleau
Rimouski (Québec) G5L 5T1
418 723-7851
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de La Matapédia
Hôpital d'Amqui
135, rue de l'Hôpital
Amqui (Québec) G5J 2K5
418 629-2211
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS du Témiscouata
Hôpital de Notre-Dame-du-Lac
58, rue de l'Église
Notre-Dame-du-Lac (Québec) GoL 1Xo
418 899-6751
24 h sur 24, 7 jours sur 7

**CSSS de Rivière-du-Loup
Centre hospitalier régional du Grand-
Portage**

75, rue Saint-Henri
Rivière-du-Loup (Québec) G5R 2A4
418 868-1000
24 h sur 24, 7 jours sur 7

**CSSS de Matane
Hôpital de Matane**

333, rue Thibault
Matane (Québec) G4W 2W5
418 562-3135
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de La Mitis

800, avenue du Sanatorium
Mont-Joli (Québec) G5H 3L6
418 775-7261
Du lundi au dimanche, de 8 h à 20 h

CSSS des Basques

550, rue Notre-Dame Est
Trois-Pistoles (Québec) G0L 4K0
418 851-1111
Du lundi au jeudi, de 9 h à 20 h,
et le vendredi de 9 h à 18 h

**CSSS de Kamouraska
Hôpital Notre-Dame-de-Fatima**

1201, 6^e Avenue
La Pocatière (Québec) G0R 1Z0
418 856-7000
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Chaudière-Appalaches

**Centre régional 24/7
Centre de santé Paul-Gilbert**

9330, boulevard du Centre-Hospitalier
Charny (Québec) G6X 1L6
418 380-8993

Capitale-Nationale

Hôpital Saint-François d'Assise - CHUQ

10, rue de l'Espinay
Québec (Québec) G1L 3L5
418 525-4444
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre hospitalier de La Malbaie

303, rue Saint-Étienne
La Malbaie (Québec) G5A 1T1
418 665-1700
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Côte-Nord

Pour obtenir de l'aide, adressez-vous au CLSC de votre centre de santé et de services sociaux (CSSS).

Estrie

Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke - Hôpital Fleurimont

3001, 12^e Avenue Nord
Fleurimont (Québec) J1H 5N4
819 346-1110
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

CSSS des Îles

430, chemin Principal, Case postale 730
Cap-aux-Meules (Québec) G4T 1R9
418 986-2121
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de la Baie-des-Chaleurs Point de service de Paspébiac

273, boulevard Gérard-D. Lévesque
Case postale 7000
Paspébiac (Québec) GoC 2Ko
418 752-2572
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de La Côte-de-Gaspé

215, boulevard York Ouest
Gaspé (Québec) G4X 2W2
418 368-3301
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de La Côte-de-Gaspé Point de service de Grande-Vallée

71, rue Saint-François-Xavier Est, Case postale 190
Grande-Vallée (Québec) GoE 1Ko
418 393-2572
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de la Baie-des-Chaleurs

419, boulevard Perron
Maria (Québec) GoC 1Yo
418 759-3443
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS du Rocher-Percé

451, rue Monseigneur Ross Est, Case postale 3300
Chandler (Québec) GoC 1Ko
418 689-2261
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de La Côte-de-Gaspé Point de service de Murdochville

600, rue Dr William-May, Case postale 1090
Murdochville (Québec) GoE 1Wo
418 784-2572
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de La Haute-Gaspésie

50, rue Belvédère
Sainte-Anne-des-Monts (Québec) G4V 1X4
418 763-2261
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Lanaudière

Volet adulte (17 ans et +)

Centre hospitalier régional de Lanaudière (CHRD)

1000, boulevard Sainte-Anne
Saint-Charles-Borromée (Québec) J6E 6J2
450 759-8222
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Hôpital Pierre-Le Gardeur (HPLG)

911, montée des Pionniers
Terrebonne (Québec) J6V 2H2
450 654-7525
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS du Sud de Lanaudière, point de service Repentigny

1124, rue Iberville, bureau 204
Repentigny (Québec) J5Y 3M6
450 654-1023, poste 257
1 866 423-2286 (sans frais)
Du lundi au jeudi de 12 h à 20 h
et le vendredi de 8 h 30 à 16 h 30

Laurentides

Pour adultes et enfants

CSSS de Saint-Jérôme
Hôtel-Dieu de Saint-Jérôme
290, rue Montigny
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 5T3
450 431-8200, poste 2770
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Pour adultes seulement

CSSS d'Antoine-Labelle :
2 points de service
1525, rue Principale Nord
Ville de Rivière-Rouge (Québec) JoT 1To
819 275-2118, poste 3616
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Mont-Laurier

515, boulevard Albiny-Paquette
Montréal (Québec) J9T 1To
819 623-9451

Laval

CSSS de Laval
Installation CLSC du Marigot
1351, boulevard des Laurentides
Laval (Québec) H7M 2Y2
450 668-1803, poste 5173
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Mauricie et Centre-du-Québec

CSSS du Haut Saint-Maurice
885, boulevard Ducharme
La Tuque (Québec) G9X 3C1
819 523-4581
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre hospitalier du Centre-de-la-Mauricie
50, 199^e Rue
Shawinigan-Sud (Québec) G9P 5K1
819 536-7500
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre hospitalier régional de Trois-Rivières
731, rue Sainte-Julie
Trois-Rivières (Québec) G9A 1Y1
819 697-3333
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS Drummond Hôpital Sainte-Croix
570, rue Hériot
Drummondville (Québec) J2B 1C1
819 478-6464
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Hôtel-Dieu d'Arthabaska-Érable
5, rue des Hospitalières
Victoriaville (Québec) G6P 6N2
819 357-2030
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Montréal

Hôpital Charles LeMoine (enfants)

3120, boulevard Taschereau
Greenfield Park (Québec) J4V 2H1
450 466-5000
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS Jardins-Roussillon

Centre hospitalier Anna-Laberge

200, boulevard Brisebois
Châteauguay (Québec) J6K 4W8
450 699-2425
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de Suroît

Centre hospitalier régional du Suroît

150, rue Saint-Thomas
Salaberry-de-Valleyfield (Québec) J6T 6C1
450 371-9920
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS Haute-Yamaska

Centre hospitalier de Granby

205, boulevard Leclerc Ouest
Granby (Québec) J2G 1T7
450 375-8000
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS Pierre-Boucher

Centre hospitalier Pierre-Boucher (adolescents et adultes)

1333, boulevard Jacques-Cartier Est
Longueuil (Québec) J4M 2A5
450 468-8111
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS Haut-Richelieu-Rouville

Hôpital du Haut-Richelieu

920, boulevard du Séminaire-Nord
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3A 1B7
450 359-5000
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS Richelieu-Yamaska

Réseau Santé Richelieu-Yamaska

2750, boulevard Laframboise
Saint-Hyacinthe (Québec) J2S 4Y8
450 771-3333
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Montréal

Francophone

CHUM – Hôtel-Dieu de Montréal

Adultes / 18 ans et plus

3840, rue Saint-Urbain
Montréal (Québec) H2W 1T8
514 890-8444
Urgence 24/7 : *service de messagerie, demandez
l'intervenante de garde en agression sexuelle
Salle d'urgence – 24 h

Francophone

Hôpital Sainte-Justine

Enfants et adolescents / - de 18 ans

3175, côte Sainte-Catherine
Montréal (Québec) H3T 1C5
514 345-4721 (clinique adolescents)
514 345-4866 (clinique enfants)
514 345-4611 (urgence 24/7)
Salle d'urgence – 24 h

Anglophone

Hôpital de Montréal pour enfants

2300, rue Tupper
Montréal (Québec) H3H 1P3
514 412-4481 (clinique)
514 412-4499 (urgence 24/7)
Salle d'urgence – 24 h

CSSS de Côte-des-Neiges, Métro et Parc Extention

1801, boulevard de Maisonneuve Ouest, 3^e étage
Montréal (Québec) H3H 1J9
514 934-0354
Du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h
24 h, fin de semaine et jours fériés

Anglophone

Hôpital général de Montréal

1650, avenue Cedar
Montréal (Québec) H3G 1A4
514 934-8090
Du lundi au vendredi, de 17 h à 8 h
Urgence 24/7 : fin de semaine et jours fériés

Nord-du-Québec

Centre de santé de Chibougamau Pour les secteurs de Chibougamau et de Chapais

51, 3^e Rue
Chibougamau (Québec) G8P 1N1
418 748-6435
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre de santé Isle-Dieu Pour le secteur de Matagami

130, boulevard Matagami, Case postale 790
Matagami (Québec) JOY 2A0
819 739-2515
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre de santé de Radisson Pour le secteur de Radisson

199, rue Jolliet, Case postale 540
Radisson (Québec) JOY 2X0
819 638-8991
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Centre de santé Lebel Pour le secteur de Lebel-sur-Quévillon

950, boulevard Quévillon, Case postale 5000
Lebel-sur-Quévillon (Québec) JOY 1X0
819 755-4881
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Nunavik

Pour obtenir de l'aide, adressez-vous au CLSC de votre centre de santé et de services sociaux (CSSS).

Terre-Cries-de-la-Baie-James

Pour obtenir de l'aide, adressez-vous au CLSC de votre centre de santé et de services sociaux (CSSS).

Outaouais

CSSS de Gatineau

Hôpital de Hull

116, boulevard Lionel-Émond
Hull (Québec) J8Y 1W7
819 966-6222
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Hôpital de Papineau

Gatineau, secteur Buckingham

155, rue Maclaren Est
Gatineau (Québec) J8L 0C2
819 986-4115, poste 4035
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de Papineau

578, rue MacLaren Est
Gatineau (Québec) J8L 2W1
819 986-3359
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 20 h 30

CSSS Pontiac

Centre hospitalier du Pontiac

200, rue Argue
Shawville (Québec) JOX 2Y0
819 647-2211
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CLSC de Mansfield

160, chemin de la Chute
Mansfield-et-Pontefract (Québec) JOX 1R0
819 683-3000
1 800 567-9625

Hôpital de Gatineau

909, boulevard de La Vérendrye
Gatineau (Québec) J8P 7H2
819 966-6333
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS de la Vallée-de-la-Gatineau

Centre hospitalier Vallée-de-la-Gatineau

309, boulevard Desjardins
Maniwaki (Québec) J9E 2E7
819 449-4690, poste 400
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS des Collines

Hôpital Mémorial de Wakefield

101, chemin Burnside
Wakefield (Québec) JOX 3G0
819 459-2342
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Saguenay-Lac-Saint-Jean

**CSSS Cléophas-Claveau
Hôpital de la Baie**

1000, avenue Dr Desgagné, Case postale 38
La Baie (Québec) G7B 3P9
418 544-3381
24 h sur 24, 7 jours sur 7

**CSSS de Jonquière
Hôpital**

2230, rue de l'Hôpital
Jonquière (Québec) G7X 7X2
418 695-7700
24 h sur 24, 7 jours sur 7

**CSSS Maria-Chapdelaine
Hôpital**

2000, boulevard Sacré-Coeur
Dolbeau-Mistassini (Québec) G8L 2R5
418 276-1234
24 h sur 24, 7 jours sur 7

**CSSS de Chicoutimi
Pavillon Saint-Vallier**

305, rue Saint-Vallier, Case postale 5006
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6
418 541-1000
24 h sur 24, 7 jours sur 7

**CSSS Lac-Saint-Jean Est
Pavillon de l'Hôtel-Dieu d'Alma**

300, boulevard Champlain Sud
Alma (Québec) G8B 5W3
418 669-2000
24 h sur 24, 7 jours sur 7

CSSS Domaine-du-Roy

450, rue Brassard
Roberval (Québec) G8H 1B9
418 275-0110
24 h sur 24, 7 jours sur 7

Moncton et les environs

**Centre hospitalier universitaire Dr.-
Georges-L.-Dumont (Réseau de santé
Vitalité)**

330, avenue de l'Université, Moncton
506-862-4000 (24h/24, 7 jours/7)

**L'Hôpital de Moncton (Réseau de santé
Horizon)**

135, avenue MacBeath, Moncton,
506-857-5111 (24 h/24, 7 jours/7)

**ANNEXE K - LISTE DES RESSOURCES D'AIDE POUR LES VICTIMES
D'AGRESSION SEXUELLE**

Ressources d'aide DE L'AIDE AU BOUT DU FIL!

Partout au Québec : 1 888 933-9007

RESSOURCES D'AIDE POUR LES VICTIMES D'AGRESSION SEXUELLE

Partage au masculin (Ressource pour hommes)

Pour l'ensemble du Québec (numéro sans frais) : 1 866 466-6379

www.partageaumasculin.com

Abitibi-Témiscamingue

CALACS Abitibi-Action IKWE

Case postale 94

Amos (Québec) J9T 3A5

819 732-7889

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30

calacsabitibi@cablamos.com

CAPACS-AO

Case postale 62

La Sarre (Québec) J9Z 2X4

819 333-3773

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30

capacs-ao@tlb.sympatico.ca

Point d'appui, Rouyn-Noranda

Case postale 1274

Rouyn-Noranda (Québec) J9X 6E4

819 797-0101

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30

info@pointdappui.org

www.pointdappui.org

Assaut Sexuel Secours

Case postale 697

Val d'Or (Québec) J9P 4P6

819 825-6968

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30

info@assautsexuelsecours.com

www.assautsexuelsecours.com

Bas-Saint-Laurent

CALACS du KRTB

5, rue Iberville

Rivière-du-Loup (Québec) G5R 1G5

418 816-1232

calacskrtb@yahoo.ca

CALACS Rimouski

115, rue Sainte-Thérèse

Rimouski (Québec) G5L 4C3

418 725-4220

Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30

calacsri@globetrotter.qc.ca

Chaudière-Appalaches

CALACS Chaudière-Appalaches,

598, boulevard Renault
Beauceville (Québec) G5X 1M9
Tél. : 418 774-6856
Télec. : 418 774-6858
Du lundi au jeudi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30
info@calacsca.qc.ca
www.calacsca.qc.ca

CALACS À-Tire-d'aile

Lévis (Québec)
418 835-8342
1 866 835-8342 (sans frais)
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30
atiredailecalacs@bellnet.ca
www.calacslevis.org

Partage au masculin - St-Georges

11925 1^{re} Avenue Est, local 102
St-Georges de Beauce, Québec G5Y 2C9
418 228-7682

Partage au masculin - Lévis

225, rue Monfort
Lévis, Québec G6W 3L8
418 835-9444

Partage au masculin - Thetford Mines

418 335-6677

Partage au masculin - Lac Etchemin

418 335-6677

Capitale-Nationale

Viol Secours

3293, 1^{re} Avenue
Québec (Québec) G1L 3R2
418 522-2120
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30
violsecours@bellnet.ca
www.violsecours.com

CALACS de Charlevoix

Case postale 61
La Malbaie (Québec) G5A 1T6
418 665-2999
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30
calacscharlevoix@videotron.ca

Côte-Nord

Lumière boréale

CALACS Baie-Comeau
Case postale 2216
Baie-Comeau (Québec) G5C 2S9
418 589-1714
1 800 563-0443 (sans frais)
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30
calacs09@globetrotter.net
www.lumiereboreale.qc.ca

La pointe du jour

CALACS Sept-Iles
Case postale 340
Sept-Îles (Québec) G4R 4K6
418 968-2116
Du lundi au jeudi, de 8 h 30 à 16 h 30
calacs7iles@globetrotter.net

Estrie

CALACS Estrie

Case postale 1594, Succursale Place de la Cité
Sherbrooke (Québec) J1H 5M4
819 563-9999
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30
calacsestrie@videotron.ca
www.kamakura.ca/calacs_estrie.htm

Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel de Granby

Case postale 63
Granby (Québec) J2G 8E2
450 375-3338
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h et
de 13 h 30 à 16 h 30
info@calacs-granby.qc.ca
www.calacs-granby.qc.ca

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

CALACS L'Espoir des Îles - Îles-de-la-Madeleine

210, chemin Principal, bureau 101
Cap-aux-Meules (Québec) G4T 1C7
418 986-6111
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30
calacsdesiles@ilesdelamadeleine.ca

CALACS La Bôme – Gaspésie Point de service de Sainte-Anne-des-Monts

10-0, boulevard Sainte-Anne Ouest
Sainte-Anne-des-Monts (Québec) G4V 1P3
418 763-7675
1 866 968-6686 (sans frais)
Du lundi au jeudi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h
calacs.gaspesie@globetrotter.net

CALACS La Bôme Gaspésie

Case postale 6160
Gaspé (Québec) G4X 2R7
418 368-6686
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30
calacs.gaspesie@globetrotter.net

CALACS La Bôme – Gaspésie Point de service de Maria

Case postale 7
Maria (Québec) G0C 1Y0
418 759-1330
1 866 968-6686 (sans frais)
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30
calacs.gaspesie@globetrotter.net

Lanaudière

CALACS La Chrysalide

Case postale 82080
Terrebonne (Québec) J6X 4B2
450 964-7888
Du lundi au vendredi, de 9 h à 12 h
et de 13 h à 17 h
calacs.chrysalide@videotron.ca

Parents-Unis Repentigny (Lanaudière)

260, rue Lavaltrie Sud
Joliette (Québec) J6E 5X7
450 755-6755
Du lundi au jeudi, de 8 h 30 à 16 h 30
purepentigny@citenet.net

CALACS Coup de cœur

Case postale 31
Joliette (Québec) J6E 3Z3
450 756-4999
Du lundi au vendredi, de 9 h à 12 h
et de 13 h à 17 h
calacs@citenet.net

Laurentides

CALACS Laurentides

Case postale 202
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 5T9
450 565-6231
450 476-6000 et 450 565-8184 (sans frais)
Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
info@calacs-laurentides.com

BUREAU DE L'ÉLAN CALACS à Sainte-Agathe

Case postale 64
Sainte-Agathe-des-Monts (Québec) J8C 3A1
819 326-8484
1 866 915-8484 (sans frais)
Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
steagathe@lelan.org

L'ÉLAN CALACS

Case postale 301
Mont-Laurier (Québec) J9L 3G9
819 623-2624
1 866 431-2624 (sans frais)
Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
mtlaurier@lelan.org

CETAS

8, De la Salette, bureau 101 C
Saint-Jérôme (Québec) J7Y 5C8
450 431-6400
Du lundi au jeudi, de 9 h à 16 h 30,
le vendredi de 9 h à 12 h
cetas@b2b2c.ca

Laval

Centre de prévention et d'intervention pour les victimes d'agression sexuelle (CPIVAS) de Laval

Case postale 27543, Franchise Pont-Viau
Laval (Québec) H7G 4Y2
450 669-9053
Du lundi au vendredi, de 9 h à 12 h
et de 13h30 à 17 h
cpivasinc@qc.aira.com

Mauricie et Centre-du-Québec

Centre d'aide Aqua-R-Elle

Case postale 532
Victoriaville (Québec) G6P 6T3
819 751-0755
Du lundi au vendredi, de 8 h à 12 h
et de 13 h à 16 h 30
calacsvicto@cdebf.qc.ca

CALACS du Centre-de-la-Mauricie Mékinac

Case postale 954, Succursale Bureau-Chef
Grand-Mère (Québec) G9T 5Z8
819 538-4554
Du lundi au vendredi, de 9 h à 16 h 30
calacs_cmm@bellnet.ca

Emphase Mauricie-Centre-Du-Québec

Téléphone : 1-819-519-4273 (Trois-Rivières),
1 855 519-4273 (sans frais)
www.emphase-mauricie-cq.org

La Passerelle

Case postale 93
Drummondville (Québec) J2B 6V6
819 478-3353
Du lundi au jeudi, de 8 h à 17 h et
le vendredi, de 8 h à 16 h
info@calacs-lapasserelle.org

CALACS Trois-Rivières

Case postale 776
Trois-Rivières (Québec) G9A 5J9
819 373-1232
Du lundi au vendredi, de 8 h à 12 h
et de 13 h à 16 h 30
calacs@qc.aira.com

CALACS Entraid'Action Shawinigan

C.P. 10117, succ. Bureau chef
Grand-mère, QC G9T 5K7
819 538-8554
calacs.entraide@cgocable.ca

Moncton et les environs

Ligne d'écoute provinciale

Ligne d'entraide CHIMO
Ligne d'écoute 24/7 : 1 800 668-6868
www.chimohelpline.ca

Montérégie

Groupe d'entraide l'expression libre du Haut-Richelieu

Case postale 24
Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 6Z1
450 348-4380
Du lundi au jeudi, de 9 h à 16 h 30
expressionlibre@videotron.ca

Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) La Vigie

Case postale 22
Valleyfield (Québec) J6S 4V5
450 371-4222
Du lundi au vendredi, de 8 h à 16 h
calacsnavigie@rocler.qc.ca

**Centre d'aide et de lutte contre les
agressions à caractère sexuel Châteauguay**

Case postale 47030
Châteauguay (Québec) J6K 5B7
450 699-8258
Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
info@calacs-chateauguay.ca

La Traversée – Rive sud

10, rue Hickson
Saint-Lambert (Québec) J4R 2N3
450 465-5263
Les lundis et vendredis, de 9 h à 17 h,
les mardis, mercredis et jeudis, de 9 h à 19 h
info@latraversee.qc.ca

**Centre d'aide pour victimes d'agression
sexuelle**

St-Hyacinthe
450 778-9992
cavas@cgocable.ca

Montréal

Mouvement contre le viol et l'inceste

Case postale 211, Succursale Delorimier
Montréal (Québec) H2C 2N6
514 278-9383
Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
mcvi@contreleviol.org

CALACS de l'Ouest de l'île

C.S.P. 43536, succ. Roxboro-DDO
Dollard-des-Ormeaux (Québec) H8Y 3P4
514 684-2198
Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
info.calacsdelouest.ca

Trêve pour Elles

Case postale 56574
Comptoir postal Ontario
Montréal (Québec) H1W 3Z3
514 251-0323
Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
trevepourelles@videotron.ca
www.trevepourelles.org

**Groupe d'aide et d'information
sur le harcèlement sexuel au travail**

2231, rue Bélanger
Montréal (Québec) H2G 1C5
514 526-0789

**Centre pour les victimes d'agression sexuelle
de Montréal**

1801, boulevard De Maisonneuve Ouest, bureau 600
Montréal (Québec) H3H 1J9
514 934-0354
514 934-4504 (urgence 24/7)
24 heures sur 24, 7 jours sur 7
cvasm@videotron.ca

**Centre de prévention des agressions de
Montréal**

Case postale 237, Succursale Place du Parc
Montréal (Québec) H2X 4A4
514 284-1212
Du lundi au jeudi, de 9 h 30 à 16 h 30
centre@cpamapc.org
www.cpamapc.org

**CRIPHASE (pour hommes abusés
sexuellement dans l'enfance)**

8105, avenue De Gaspé, suite 100
Montréal (Québec) H2P 2J9
514 529-5567
Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
info@criphase.org
www.criphase.cam.org

Centre d'amitié autochtone de Montréal

2001, boulevard Saint-Laurent
Montréal (Québec) H2X 2T3
Téléphone : 514 499-1854
Télécopieur : 514 499-9436
imayo@nfcem.org
www.nfcem.org

Outaouais

Centre d'aide et de lutte contre les agressions sexuelles, Outaouais

Case postale 1872, Succursale B
Gatineau (Québec) J8X 3Z1
819 771-1773
1 888 757-7757 (sans frais)
Du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h
calas@bellnet.ca

Centre d'aide et de lutte contre les agressions sexuelles de Maniwaki

Case postale 273
Maniwaki (Québec) J9E 3C9
819 441-2111
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30
calacsmaniwaki@bellnet.ca

Centre d'intervention en abus sexuels pour la famille

92, boulevard Saint-Raymond, bureau 400 A
Gatineau (Québec) J8Y 1S7
819 595-1905
1 888 368-7243 (sans frais)
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30
info@ciasf.org
www.ciasf.org

Saguenay-Lac-Saint-Jean

CALACS Entre-Elles

Case postale 161
Roberval (Québec) G8H 2N6
418 275-1004
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30
calacsentreelles@bellnet.ca

La Maison ISA

Case postale 8351
Chicoutimi (Québec) G7H 5C2
418 545-6444
Du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 12 h
et de 13 h à 16 h 30
maisonisa@bellnet.ca

Nord-du-Québec

Pour obtenir de l'aide, adressez-vous au CLSC de votre centre de santé et de services sociaux (CSSS).

Nunavik

Pour obtenir de l'aide, adressez-vous au CLSC de votre centre de santé et de services sociaux (CSSS).

Terre-Cries-de-la-Baie-James

Pour obtenir de l'aide, adressez-vous au CLSC de votre centre de santé et de services sociaux (CSSS).

ANNEXE L – GUIDE POUR ÉTABLIR UN PLAN D’ACTION EFFICACE

Cet outil, élaboré à partir des recommandations du rapport, synthétise les bonnes pratiques à privilégier en matière de prévention, d’intervention et d’élaboration de politiques relativement à la problématique de la violence à caractère sexuel en milieu universitaire. Il a été conçu pour guider la réflexion des établissements en regard de leurs pratiques actuelles et pour orienter l’élaboration d’un plan d’action adapté aux réalités et priorités des différents milieux.

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
TRAVAILLER ENSEMBLE POUR UNE CULTURE DU RESPECT ET POUR PRÉVENIR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL				
Les établissements d'enseignement se doivent de :				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir une culture du respect et des valeurs qui soutiennent des relations égalitaires et respectueuses des différences. Moyens utilisés : 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Affirmer que la violence à caractère sexuel est un problème social grave et inacceptable qui se doit d'être dénoncé et réprouvé. Moyens utilisés : 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer un langage et des objectifs communs afin de maximiser la lutte contre les violences à caractère sexuel. Moyens utilisés : 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unir leurs efforts pour sensibiliser, prévenir et intervenir pour faire cesser les violences à caractère sexuel. Moyens utilisés : 				
SECTION I - COMPRENDRE LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL DANS LE MILIEU UNIVERSITAIRE				
Les établissements d'enseignement se doivent de :				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser leur communauté aux mythes et aux préjugés entourant la problématique de la violence à caractère sexuel et qui nourrissent la culture du viol. Moyens utilisés : 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encourager les discussions sur les idées préconçues et les normes sociales négatives souvent prises pour vrai par les membres de la communauté. Moyens utilisés : 				

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ouvrir et favoriser les échanges sur le sujet encore tabou des relations intimes entre professeurs et étudiant(e)s. Moyens utilisés : 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Établir des repères et des règles pour mieux encadrer les relations où un rapport de pouvoir est en jeu afin de prévenir les abus possibles. Moyens utilisés : 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ À défaut d'interdire ce type de relation, se doter d'une réglementation en matière de conflits d'intérêts obligeant le personnel à déclarer ce genre de relation afin d'assurer la protection des personnes et garantir l'équité procédurale. Moyens utilisés : 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler à offrir des services de qualité et des processus qui facilitent le dévoilement et la dénonciation. Moyens utilisés : 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire les représentations qui s'imposent auprès des différents paliers gouvernementaux afin que tous les mandataires de l'État travaillent ensemble à aplanir les obstacles à la dénonciation judiciaire. Moyens utilisés : 				
SECTION II - CADRE LÉGAL ET PRATIQUES OBLIGATOIRES POUR LA GESTION				
Les établissements d'enseignement se doivent de :				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renseigner les membres de la communauté universitaire sur la réglementation en vigueur en matière de harcèlement et sur la politique institutionnelle qui en découle. Moyens utilisés : 				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informer les membres de la communauté universitaire qu'aucun comportement déviant ne sera toléré à l'égard de la réglementation. Moyens utilisés : 				

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renseigner les membres de la communauté universitaire sur les moyens à leur disposition pour régler les situations qui relèvent de cette réglementation et leur fournir le nom de la ressource désignée. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permettre que la personne attitrée à la gestion des plaintes ait à sa disposition toutes les marges de manœuvre nécessaires au libre exercice de sa fonction, dont l'indépendance requise pour mener à bien les enquêtes. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exiger que les gestionnaires et les personnes en autorité adoptent une conduite respectueuse exemplaire. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informer les gestionnaires et les personnes en autorité qu'ils ont la responsabilité d'agir avec diligence dès qu'un comportement inapproprié est porté à leur connaissance. À défaut d'agir, l'établissement pourrait les sanctionner. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prendre les mesures disciplinaires ou correctives conséquentes envers l'auteur des inconduites. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soumettre aux mêmes règles de civilité, que celles généralement observées dans la société, tout membre de la communauté universitaire. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informer chaque membre de la communauté qu'il a comme responsabilité d'informer la partie en cause, directement ou par l'intermédiaire de son gestionnaire, s'il estime avoir été traité de manière offensante. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer que la personne victime de harcèlement ne subisse aucun préjudice ou aucunes représailles à la suite de l'exercice de ce droit, à moins qu'il s'agisse d'une plainte frivole ou de mauvaise foi. <p>Moyens utilisés :</p>				

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
SECTION III - PRATIQUES À FAVORISER POUR LA PRÉVENTION SUR LES CAMPUS				
Les établissements d'enseignement se doivent de :				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'engager à se mobiliser et à passer à l'action pour prévenir les violences à caractère sexuel sur les campus. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concentrer leurs efforts et favoriser les pratiques suivantes, afin de bien prévenir les violences à caractère sexuel : <ul style="list-style-type: none"> ▪ S'engager publiquement contre les violences à caractère sexuel; ▪ Créer des politiques et des règlements efficaces; ▪ Favoriser la collaboration des acteurs; ▪ Mettre en place des comités spécialisés; ▪ Tenir des campagnes de sensibilisation; ▪ Offrir des programmes de prévention et de formation; ▪ Former la communauté universitaire; ▪ Travailler à réduire les facteurs de risque; ▪ Combiner les approches. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser à la problématique tous les acteurs des universités, dont les professeurs, les étudiants, le personnel administratif, de soutien et de sécurité. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impliquer intensément et activement les leaders étudiants, les associations étudiantes, les associations de personnel ou les syndicats dans les stratégies de prévention et d'intervention. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dispenser de l'information à tous les membres de la communauté concernant la problématique, le point de chute (la ressource désignée sur le campus), les ressources d'aide, les recours et les mesures coercitives en cas de perpétration d'actes de violence à caractère sexuel. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffuser massivement, par courriel entre autres, des messages d'intérêt sur la problématique, sur les recours et les ressources disponibles. Effectuer des rappels régulièrement. <p>Moyens utilisés :</p>				

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prioriser la sensibilisation des étudiantes et des étudiants lors de leur première session universitaire. (ex. : distribuer de la documentation à chaque étudiant(e) au début de sa scolarité, rendre obligatoire une formation sur la problématique et sur le consentement). <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insérer la participation obligatoire à une séance de sensibilisation comme exigence dans le cadre d'un cours. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer et soutenir des campagnes de sensibilisation et des programmes de prévention. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Privilégier des approches mixtes (psycho-éducation, <i>bystander</i>, cognitivo-comportementale). <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Initier des campagnes de sensibilisation et de prévention communes. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impliquer les hommes dans les efforts de sensibilisation puisque plus de 95 % des violences à caractère sexuel sont commises par des hommes. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler sur la diffusion de la notion de consentement et sur l'augmentation de l'empathie chez les étudiants de sexe masculin. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Créer des espaces de discussion sur les sujets touchant les enjeux reliés à la violence à caractère sexuel. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer régulièrement les zones et activités à risque dans le milieu et réajuster les moyens de prévention à déployer. <p>Moyens utilisés :</p>				

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promouvoir les comportements de témoin actifs; outiller et encourager la communauté universitaire à se mobiliser contre les violences à caractère sexuel. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dégager les ressources humaines et financières pour soutenir les efforts de prévention. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer un partenariat interuniversitaire afin de mieux partager l'expertise, les connaissances, les formations et le matériel de sensibilisation. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer des liens et des réseaux de partenaires internes et externes afin de faciliter le travail de collaboration. <p>Moyens utilisés :</p>				
<p>SECTION IV - PRATIQUES À FAVORISER POUR L'INTERVENTION SUR LES CAMPUS</p>				
<p>Les établissements d'enseignement se doivent de :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenir que les personnes victimes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel sont en droit de recevoir du respect et de l'empathie de la part de tous les intervenants et doivent pouvoir bénéficier de services exempts de préjugés. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluer les types d'intervention offerts sur leur campus, identifier les faiblesses de l'offre de service et les corriger. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place un protocole d'intervention afin de réagir de façon optimale lors d'un signalement ou d'une plainte. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier clairement un point de chute qui agira comme ressource désignée lors d'incident à caractère sexuel. <p>Moyens utilisés :</p>				

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bien définir les tâches des acteurs appelés à intervenir, les responsabilités et les collaborations attendues. Distinguer les rôles et responsabilités de la ressource désignée (soutien, accompagnement, interventions informelles) de ceux de la personne attitrée au traitement des plaintes (enquête, décision, sanction et réparation). <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer que les intervenants impliqués dans le traitement de ces inconduites soient formés en matière de violence à caractère sexuel et qu'ils possèdent les compétences, l'expertise et les habiletés relationnelles pour accompagner les victimes. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer du traitement confidentiel des signalements et veiller à traiter toutes démarches formelles dans la plus grande discrétion. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir la possibilité de faire des signalements anonymes afin de fournir de l'aide aux victimes et de les orienter vers les ressources. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rendre accessibles les interventions informelles et possibles les mesures de prévention et d'accommodement pour faciliter le traitement des situations et minimiser les impacts négatifs. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir du soutien psychologique et médical pour les personnes impliquées. Prendre en charge les victimes de manière précoce. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir un processus de plainte accessible, impartial, équitable, et perçu comme tel par la communauté universitaire afin de ne pas décourager le dépôt de plainte. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'assurer que le processus formel de plainte s'inspire des bonnes pratiques et que les différentes étapes du processus, les délais et les sanctions soient clairement définis et communiqués à l'ensemble de la communauté. <p>Moyens utilisés :</p>				

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conduire avec diligence et professionnalisme les différentes étapes du processus de traitement d'une plainte formelle. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Éviter, à moins que la victime le demande, de faire transiger une plainte reliée à des violences à caractère sexuel par un comité d'enquête ou de discipline constitué de plusieurs représentants de l'université étant donné le caractère intime de ces situations. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lorsqu'une enquête est requise, Il est souhaitable que celle-ci soit réalisée par un enquêteur externe spécialisé. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Déterminer des sanctions appropriées et mettre en place des mesures dites réparatrices ou de soutien pouvant aider à minimiser les effets des violences à caractère sexuel. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutenir les personnes trouvées responsables de violence à caractère sexuel afin de les aider dans la reconnaissance de leurs actes, les sensibiliser aux impacts de leurs gestes, les amener à poser des gestes de réparation, s'il a lieu, et à travailler à éviter qu'elles ne récidivent. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dégager les ressources humaines et financières afin d'avoir des ressources suffisantes, prêtes à répondre rapidement et adéquatement aux signalements et aux plaintes. <p>Moyens utilisés :</p>				
<p>SECTION V - PRATIQUES À FAVORISER EN MATIÈRE DE POLITIQUE ET RÈGLEMENT</p>				
<p>Les établissements d'enseignement se doivent de :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconnaître que les politiques et règlements officiels peuvent jouer un rôle essentiel dans la création d'un milieu où chaque personne se sent respectée sur le campus. <p>Moyens utilisés :</p>				

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Choisir entre les deux options suivantes pour optimiser la mise en place de politique et de réglementation pertinentes et efficaces pour traiter l'ensemble des violences à caractère sexuel : <u>1^{re} option</u> : Utiliser les politiques en matière de harcèlement psychologique pour traiter les violences à caractère sexuel, mais répondre aux deux recommandations suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier clairement dans le libellé des règlements et politiques en matière de harcèlement, la prévention et le traitement du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles. Non seulement le libellé doit clairement y faire référence, mais des efforts de prévention et d'intervention spécifique à ce type d'inconduites doivent être fournis. ▪ Prévoir d'autres mécanismes pour encadrer les autres inconduites à connotation sexuelle qui ne correspondent pas au harcèlement ou aux agressions sexuelles prévues dans le traitement du harcèlement psychologique. Un code de vie ou un règlement disciplinaire traitant clairement de ces autres inconduites devrait être en application pour compléter les politiques de harcèlement. <p>* À défaut d'identifier clairement le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans le libellé des politiques en matière de harcèlement psychologique et à défaut de ne pas avoir de politiques et règlements existants qui couvrent l'ensemble des gestes de violences à caractère sexuel, les établissements devraient se doter de politiques ou règlements spécifiques aux violences à caractère sexuel.</p> <p><u>2^e option</u> : Créer une politique ou un règlement spécifique aux violences à caractère sexuel ou, le cas échéant, de réviser celles qui sont déjà en place afin de s'assurer de couvrir toutes les formes d'inconduites à caractère sexuel.</p> <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ S'inspirer des bonnes pratiques en matière de règlement et politique lors de la création d'une réglementation ou lors de la révision de celle-ci. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Énoncer clairement que les victimes seront bien traitées et recevront des services adaptés à leurs besoins et que les personnes fautives seront tenues responsables de leurs comportements. <p>Moyens utilisés :</p>				

Recommandations	Fait	En cours	À faire	Priorité
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prioriser la prévention et l'intervention informelle dans la réglementation. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Faire connaître lesdites politiques et les incarner dans la communauté universitaire sous la forme d'action et d'activités. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire sur le contenu de la politique et sur les règles de conduite attendues. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réviser régulièrement les politiques et règlements. <p>Moyens utilisés :</p>				
SECTION VI - RESSOURCES ET PARTENAIRES				
Les établissements d'enseignement se doivent de :				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développer un réseau de partenaires dans l'institution et dans la communauté pour permettre des interventions rapides et efficaces lors de signalements ou plaintes. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identifier les rôles et responsabilités des différentes instances, services et personnes jouant des rôles clés dans le traitement de ces inconduites. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffuser les différentes ressources et clarifier le rôle de chacun. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Outiller la communauté sur comment accueillir un dévoilement et diriger la personne vers les ressources appropriées. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailler de concert avec les ressources et instances dans un esprit de collaboration tout en assurant la confidentialité des dossiers. <p>Moyens utilisés :</p>				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encourager la coopération et la collaboration interuniversitaire afin d'agir ensemble contre les violences à caractère sexuel. <p>Moyens utilisés :</p>				

┌ ┐
BCI ┘