L'évaluation de l'engagement du personnel dans les initiatives pour contrer la violence fondée sur le genre

POSSIBILITY SEEDS

COURAGETOACT.CA/FRANCAIS

#LeCourageDAgir

Reconnaissance territoriale :

Ce travail se déroule sur et à travers les territoires traditionnels de nombreuses communautés autochtones. Nous reconnaissons que la violence fondée sur le genre est une forme de violence causée par la colonisation qui est encore utilisée aujourd'hui pour marginaliser et déposséder les peuples autochtones de leurs terres et de leurs eaux. Nous devons ancrer cette vérité dans notre travail de lutte contre la violence genrée sur les campus et dans nos communautés. Nous nous engageons à continuer à apprendre et à adopter une approche anticoloniale inclusive dans tous nos travaux. L'une des façons d'honorer cette responsabilité est d'intégrer activement à notre travail les appels à la justice se trouvant dans Réclamer notre pouvoir et notre place: le rapport final de l'Enquête sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

Note sur le vocabulaire : Dans le rapport initial ayant mené à la réalisation de ce projet - *Le courage d'agir : élaborer un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire*. - nous avons utilisé les vocables « violence fondée sur le sexe » à titre de traduction officielle des termes "gender-based violence", notamment puisqu'il s'agit de la traduction utilisée par le Gouvernement du Canada dans ses documents officiels portant sur le sujet. Depuis, nous avons revu et harmonisé l'utilisation de différents termes à travers l'ensemble de notre documentation. C'est pourquoi nous faisons désormais référence à la notion de « violence fondée sur le genre » ou de « violence genrée », à l'exception des endroits où nous référons directement aux documents officiels émis par le Gouvernement du Canada ou à notre tout premier rapport.

Auteures : Alice Girouard et Andréanne St-Gelais

Communauté de pratique francophone : Isabelle Chagnon, Sandrine Desforges, Isabel Fortin, Gabrielle Gérin, Diana Gutierrez-Ruiz, Nancy Hardy, Mélanie Lemay, Karine Mac Donald, Katy Miron, Sara Therriault-Trottier, et Marie-Lou Villeneuve-Hobbs.

Révision par les pairs : CJ Rowe et Jennifer Flood

À propos de Possibility Seeds : *Possibility Seeds* est une organisation à but social qui se spécialise dans la gestion de projets et l'élaboration de politiques publiques. L'entreprise travaille aux côtés des collectivités, des organismes et des institutions pour cultiver l'équité entre les genres. *Le Courage d'agir* est une initiative pancanadienne menée par *Possibility Seeds* visant à prévenir et contrer la violence basée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. *Possibility Seeds* travaille avec sa clientèle pour créer et cultiver la justice entre les genres. Pour en savoir plus sur notre travail, visitez le www.possibilityseeds.ca (en anglais).

Équipe de projet Le courage d'agir – Phase 2 : Farrah Khan (codirection), CJ Rowe (codirection), Anoodth Naushan (gestionnaire de projet), Carina Gabriele (coordination des communautés de pratique), Andréanne St-Gelais (coordination de la communauté de pratique francophone), Emily Allan (communications), Darshana Patel (aide à la recherche), Kelly Prevett (coordination administrative) et Stacey Johnstone (conception graphique), incluant des éléments de design produits par Michelle Campos Castillo.

Référence bibliographique : Girouard, A., & St-Gelais, A. (2021). L'*évaluation de l'engagement du personnel dans les initiatives pour contrer la violence fondée sur le genre*. Le projet Courage d'agir par Possibility Seeds: prévenir et contrer la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

COPYRIGHT © 2021 par Possibility Seeds. CERTAINS DROITS SONT RÉSERVÉS.

« L'évaluation de l'engagement du personnel dans les initiatives pour contrer la violence fondée sur le genre » par Possibility Seeds est sous licence Creative Commons Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Partage dans les mêmes conditions 4.0 international.

Possibility Seeds autorise l'utilisation du contenu de ce document sous certaines conditions : Le contenu peut être copié et redistribué, sur n'importe quel support et dans n'importe quel format, si une attribution appropriée est incluse. Veuillez créditer Possibility Seeds, fournir un lien vers la licence et préciser si des modifications ont été apportées. Aucune partie du contenu compris dans ce document ne peut être utilisée à des fins commerciales. Si vous adaptez le contenu du présent document ou développez du matériel à partir de celui-ci, vous ne pouvez pas distribuer le contenu modifié à des fins commerciales. Pour obtenir l'autorisation d'utiliser certains éléments contenus dans le présent document, veuillez contacter Possibility Seeds à l'adresse suivante : operations@possibilityseeds.ca.

Soutien financier : « L'évaluation de l'engagement du personnel dans les initiatives pour contrer la violence fondée sur le genre », un projet de Possibility Seeds, a été gracieusement financé par Femmes et Égalité des genres Canada du gouvernement fédéral du Canada.

Femmes et Égalité des genres Canada | Women and Gender Equality Canada | Canada

Table des matières

Reconnaissance 2

L'évaluation de l'engagement du personnel dans les initiatives pour contrer la violence fondée sur le genre 5

- Pourquoi évaluer? 6
- Comment évaluer? 8
- Quoi évaluer? 10
- Les outils d'évaluation 11
- Développer ou adapter son outil 12

Un exemple concret 13

- Méthodologie 14
  - A. Quand évaluer? 15
  - B. Comment évaluer? 15
  - C. Développer son outil: notre modèle logique 19
- Mot de conclusion 20

Travaux complets 21

Références 21

Annexe A : Questionnaire 24

Nous espérons que ce document constitue une ressource utile pour celleux qui cherchent à prévenir et à contrer la violence genrée sur les campus. Comme il s'agit d'un phénomène en constante évolution, il se peut que le document ne reflète pas toute la complexité du sujet. Les informations fournies ne constituent pas un avis juridique et n'ont pas de caractère prescriptif. Elles doivent être considérées comme un complément à l'expertise, à l'expérience et aux références existantes, et non comme un remplacement.

Nous encourageons les lecteurs à rechercher des opportunités de formation, d'éducation et de développement professionnel dans les domaines pertinents afin d'améliorer leurs connaissances et leur engagement durable dans ce travail.

L’évaluation de l’engagement du personnel dans les initiatives pour contrer la violence fondée sur le genre

Pourquoi évaluer?

Dans le rapport du projet Le courage d'agir, il est possible de lire :

> « Si on utilise des programmes maison, alors il faut faire une sorte d'évaluation pour s'assurer qu'ils remplissent les objectifs et pas juste la sorte d'évaluation à la fin sur la satisfaction, mais quelque chose dans les règles de l'art, par du personnel de recherche embauché pour ça, prévu dans le budget. »
>
> (Propos recueillis durant une séance Écouter pour apprendre — Éduquer la population étudiante) (Khan, Rowe & Bidgood, 2019).

Les personnes qui animent la formation à caractère préventif quant aux violences sexuelles et aux violences fondées sur le genre ou qui déploient des initiatives visant à les contrer possèdent un vaste savoir-faire et ont une bonne idée de ce qui fonctionne et ne fonctionne pas en termes de prévention. Cependant, ces programmes ont fait l'objet de peu d'évaluations, ce qui est pourtant essentiel pour comprendre l'effet de la formation sur la culture, les comportements et l'engagement. L'évaluation des effets peut nous aider à déterminer :

- Si les programmes produisent les retombées souhaitées;
- S'il y a des conséquences involontaires;
- Quelles améliorations pourraient être apportées;
- Quels changements ils produisent chez les personnes qui y participent;
- Et encore plus (voir Shackman, 2018).

Quand évaluer? (Flood & Rowe, 2021)

1. **Évaluer les besoins : Avant de concevoir un programme, une campagne, une formation, etc.**
   - Permet d'optimiser son temps et son énergie à développer des outils propres aux besoins du milieu.

2. **Évaluer le processus : Lors de l'implantation ou pendant le déroulement**
   - Permet de recueillir les impressions des personnes ayant participé et de s'ajuster pour maximiser les résultats et l'engouement.

3. **Évaluer l'efficacité: Directement après le déroulement**
   - Permet d'avoir une meilleure idée si le programme/la campagne/la formation/etc. atteint les objectifs énoncés.

4. **Évaluer les effets à moyen-terme (quelques semaines ou mois après le déroulement) et à long-terme (quelques années après le déroulement)**
   - Permet de voir si l'atteinte des buts et des objectifs se maintient dans le temps.

Comment évaluer? (voir Townsend, 2009)

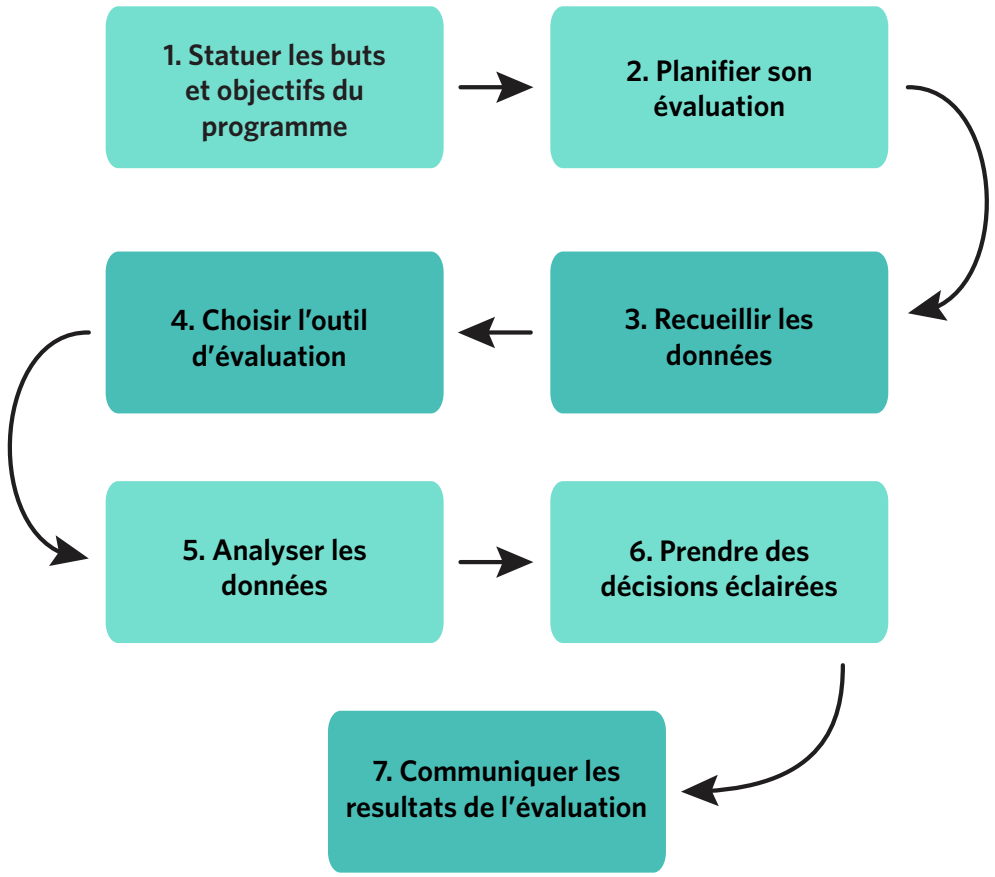


Figure adaptée de Townsend (2009)

Avant de se lancer, il est toujours utile de se faire un **plan** pour chaque étape en se posant ce type de questions :

1. Statuer sur les buts/objectifs du programme à évaluer

- Ceci est propre à chaque situation.

2. Planifier son évaluation

- Que veut-on évaluer?
- Quel est le but de cette évaluation?
- Qui aura accès aux résultats de l'évaluation?

- Quelle est la durée souhaitée de notre collecte de données (p.ex. sondage de 10 minutes versus entrevues d'une heure)?
- Quelle est la taille de l'échantillon visée?

3. Choisir l'outil d'évaluation

- Quelles sont nos ressources et nos contraintes à cet égard?
- Qui va créer les questions? Souhaitons-nous plutôt adapter un outil existant?
- Qui possède l'expertise nécessaire pour rédiger un questionnaire?
- Comment créer de bonnes questions? Par exemple : Éviter les négations multiples, les items discriminatoires, les items à plusieurs idées principales (voir Hogan, 2012).
- Comment allons-nous assurer la confidentialité des personnes répondantes?
- Allons-nous tester nos méthodes d'évaluation avant leur déploiement? Auprès de qui?

4. Recueillir les données

- Quelle est notre population cible et comment allons-nous la recruter?
- Quelle plateforme utiliser pour diffuser le sondage (p.ex., *survey monkey*, *lime survey*, *google surveys*, etc)?
- Combien de temps durera la collecte?

5. Analyser les données

- Qui sera en charge de conserver et d'analyser les données une fois collectées?
- Quelle méthode d'analyse sera privilégiée?
- Comment les résultats seront-ils utilisés?
- Quelles sont nos limites en tant qu'équipe et auprès de qui pouvons-nous obtenir de l'aide?

6. Prendre des décisions éclairées

- Par exemple : Améliorer le programme, formuler des recommandations, enrichir les connaissances, etc.
- Avez-vous pris des mesures pour vous assurer que l'évaluation sera un processus continu par la suite?

7. Communiquer les résultats de l'évaluation

- À qui voulons-nous les communiquer?
- Comment désirons-nous le faire?

Quoi évaluer?

Les possibilités sont vastes. Vous pouvez vous inspirer des propositions ci-dessous, ainsi que des questionnaires associés qui peuvent être un bon point de départ. Si le questionnaire qui vous intéresse est dans une autre langue et que vous désirez le traduire, vous pouvez utiliser la méthode de Robert Vallerand (1998). Encore une fois, sentez-vous à l'aise d'adapter ces options à votre réalité.

- L'efficacité d'une formation ou d'une autre initiative particulière (voir Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).
- L'efficacité d'une campagne de sensibilisation au sein d'un établissement (voir Potter, 2012).
- Un changement de culture à long terme (par exemple, voir le *Rape Culture Inventory* par Johnsson & Johnsson,
- Les perceptions ou la présence de préjugés à propos d'un sujet donné (par exemple, voir le *Illinois Rape Myth Acceptance Scale* par Payne, Lonsway & Fitzgerald, 1999, ou le *Acceptance of General Dating Violence Scale* par Foshee et al., 1996).
- La mobilisation du personnel (voir Annexe 1).
- Les comportements de témoin actif (Banyard et al., 2005)
- Etc.

Une chercheuse dans le domaine des VACS propose de poser ces 5 questions suite à une formation (Banyard et al., 2005).

1. Avez-vous appris quelque chose de nouveau ou de surprenant lors de cette formation? Si oui, quoi?

2. Après avoir participé à cette formation, je vais maintenant ... [Insérer une action concrète ici]

3. Recommanderiez-vous ce programme à d'autres personnes, y compris vos amis? Pourquoi?

4. Énumérez trois choses que vous avez le plus apprécié dans cette formation.

5. S'il y a lieu, énumérez trois choses que vous changeriez dans cette formation.

Les outils d'évaluation (voir Shackman, 2018)

Plusieurs méthodes sont actuellement disponibles pour votre évaluation. Voici un bref aperçu des méthodes jugées les plus pertinentes dans notre contexte, suivi de leurs avantages et inconvénients principaux.

Outil	Forces	Limites
Sondage	• Rapide • Peu dispendieux • Résultats plus faciles à analyser	• Les données peuvent être influencées par certains biais personnels (désirabilité sociale ou mémoire sélective) (Althubaiti, 2016)
Groupes de discussion	• Permet d'avoir une compréhension plus approfondie de la situation • Un groupe diversifié peut fournir des données plus riches • Les discussions pourraient contribuer à améliorer les connaissances • Est plus rapide que les entrevues individuelles	• Nécessite que la personne qui anime soit expérimentée • Rend l'analyse de données plus laborieuse
Entrevues individuelles	• Peuvent révéler des informations qui ne seraient jamais ressorties des sondages ou des discussions de groupe	• Nécessite beaucoup de temps • La personne qui fait les entrevues doit être expérimentée • Rend l'analyse de données plus laborieuse

Développer ou adapter son outil

Ce qui peut aider à alimenter la discussion autour de l'élaboration ou la modification de l'outil choisi est un modèle logique (voir McLaughlin & Jordan, 2004). Celui-ci vous montrera visuellement comment la théorie derrière votre programme/campagne/formation, ses objectifs, les activités prévues et les résultats attendus sont liés. Il vous aidera à préciser les questions que vous voulez poser dans votre outil.

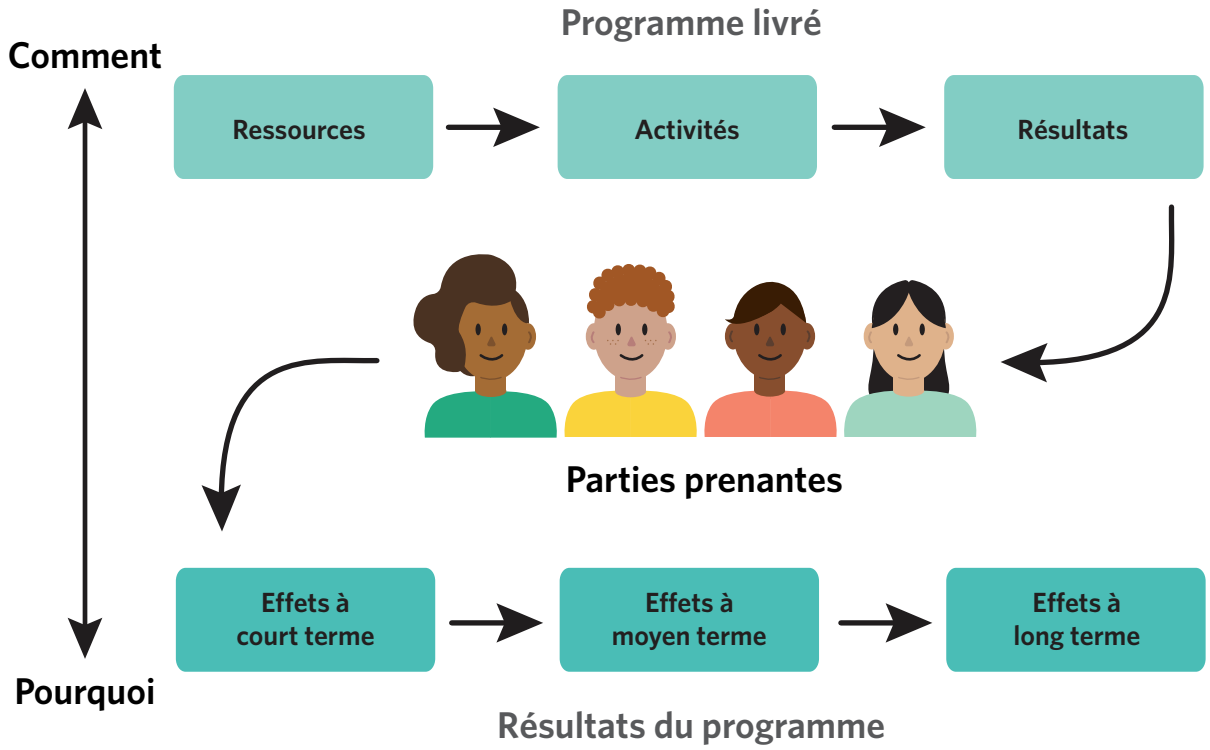


Figure 1.1 Modèle logique de base

Un exemple concret

Voici l'exemple du projet de la communauté de pratique francophone du Courage d'Agir : Élaborer un guide de stratégies pour susciter la mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens en matière de prévention des violences à caractère sexuel (VACS). Cet exemple vous est fourni dans le but de mettre en contexte de façon plus concrète le processus de pensée sous-jacent à l'élaboration d'un outil ainsi que quelques pistes de solution. Nous espérons que cet exemple permettra de mieux contextualiser les notions théoriques liées à l'évaluation et pourra démontrer ce qui peut être fait à l'échelle locale pour évaluer les initiatives lorsque nous avons un échéancier serré ainsi qu'une petite équipe. Gardez en tête que cet outil a été développé au meilleur de nos connaissances à ce moment donné, mais qu'il est toujours possible de l'améliorer au fil du temps.

Méthodologie

Ce projet a pris son envol après l'observation, dans différents milieux d'éducation postsecondaire, du faible engouement du personnel en ce qui concerne les activités de prévention des violences sexuelles. De manière générale, il nous a été rapporté que les différentes catégories de personnel auraient de la difficulté à bien saisir leur rôle en matière de prévention, si bien que les initiatives actuelles pour les y sensibiliser ne porteraient pas fruit. La demande était alors d'élaborer un guide visant à offrir des stratégies pour susciter la mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens (Khan et al., 2019). Pour atteindre cet objectif, nous avons d'abord choisi de créer un sondage nous permettant d'avoir une meilleure idée de la perception des personnes employées par rapport à leur propre engagement face aux violences sexuelles, ainsi que le rôle qu'elles seraient prêtes à jouer dans leur prévention. Ce sondage a été élaboré entre le 1er juin et le 10 août 2020 à partir d'une recension de la littérature, de l'expérience des membres de notre équipe ainsi que de notre modèle logique.

Afin de recruter les personnes participantes au sondage, la direction des ressources humaines ainsi que les syndicats de chaque établissement d'enseignement postsecondaire francophone à travers le Canada ont été contactés par courriel afin de leur offrir une description de notre projet et solliciter la participation de leur établissement. Les personnes intéressées ayant accepté de participer ont ensuite transféré le lien du sondage avec ses explications à leur personnel. Le sondage a par la suite été diffusé du 11 août au 4 septembre 2020. Au total, 772 personnes employées d'établissements d'enseignement postsecondaire y ont répondu. Vous trouverez une copie du sondage en annexe et il est possible de consulter un aperçu des résultats dans une infographie accessible en ligne (Girouard et al., 2020).

Ci-dessous, les questions posées précédemment concernant l'élaboration d'un plan pour évaluer seront reprises en utilisant l'exemple de notre sondage. Si vous demeurez avec une question qui n'a pas été répondue après cette lecture, n'hésitez pas à consulter les ressources additionnelles fournies à la fin de ce feuillet informatif.

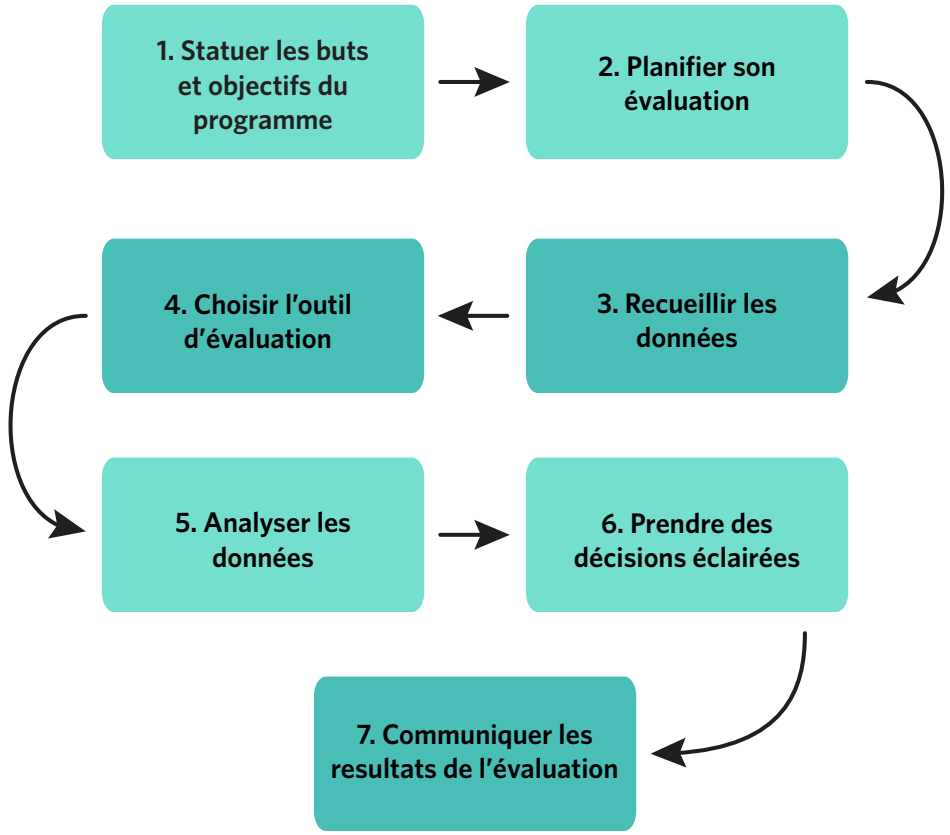


Figure adaptée de Townsend (2009)

A. QUAND ÉVALUER?

Notre démarche correspond à une évaluation des besoins, puisque le sondage a été diffusé avant de développer le guide.

B. COMMENT ÉVALUER?

1. Statuer sur les buts/objectifs du programme à évaluer

- Développer des stratégies pour assurer la pleine mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire dans la prévention des VACS.

2. Planifier son évaluation

- Que veut-on évaluer?
  - Le niveau de mobilisation actuel des membres du personnel;
  - Les stratégies de mobilisation déployées actuellement par les gestionnaires;
  - La perception et les connaissances des violences sexuelles des membres du personnel;
  - Les mesures disponibles dans les établissements pour prévenir la survenue des violences sexuelles;
  - Les principales barrières à l'implication dans la prévention des violences sexuelles;
  - Le rôle que les personnes employées se sentent prêtes à jouer en matière de prévention des violences sexuelles.
- Quel est le but de cette évaluation?
  - Recueillir l'opinion des membres du personnel afin que le guide soit adapté à leur réalité et inclut des stratégies qui seront réellement mises en application.
- Quelle est la durée souhaitée de notre évaluation?
  - 5 à 10 minutes maximum.

3. Choisir l'outil d'évaluation

- Quelles sont nos ressources et nos contraintes à cet égard?
  - Nous possédons une bonne connaissance de la littérature, des contacts pour faire réviser l'outil et le diffuser à une vaste population;
  - Nous désirons recueillir l'opinion d'un grand nombre de personnes (>500), ce qui oblige l'utilisation d'un sondage;
  - Nous avons une meilleure connaissance de l'analyse quantitative.
- Qui va créer les questions? Souhaitons-nous plutôt adapter un outil existant?
  - Notre sujet est novateur, aucun outil n'existe actuellement pour mesurer ce que nous voulons observer;
  - Nous avons assez de temps pour développer un outil (2 mois).
- Comment avons-nous créé nos propres questions?
  - En se basant sur notre modèle logique, en consultant les recommandations dans la littérature et en validant avec les personnes qui travaillent dans les milieux ciblés que nous répondons à leurs besoins.
- Comment allons-nous assurer la confidentialité des personnes répondantes?
  - Les personnes qui participeront n'auront pas à révéler d'informations permettant de les identifier (nom, prénom, adresse courriel, numéro de téléphone, adresse, etc);

- Ce texte sera inclus dans le formulaire de consentement de notre sondage :

  > « Confidentialité : Afin qu'on ne puisse pas identifier les personnes répondantes, les réponses aux questions seront traitées de manière entièrement anonyme et confidentielle. À aucun endroit nous ne vous demanderons d'inscrire votre nom ou vos coordonnées personnelles. Seules les réponses aux questionnaires seront recueillies. Les réponses seront gardées pour une période d'au plus cinq ans ou l'équivalent de la durée du projet. »

- Allons-nous tester nos méthodes d'évaluation avant leur déploiement? Auprès de qui?
  - Le fait de tester nos méthodes d'évaluation avant leur déploiement (pré-test) nous permettra d'identifier certaines coquilles dans le texte, s'assurer que le langage est épicène et que toutes les questions sont faciles à comprendre.
  - Il sera réalisé auprès de nos collègues de travail. En général, cela peut être fait sur un échantillon en dehors de la population de l'étude ou sur un sous-ensemble de personnes participantes à l'étude. La meilleure pratique en termes de pré-test se nomme l'entrevue cognitive (voir Boateng et al., 2018 pour plus de détails).

4. Recueillir les données

- Quelle est notre population cible et comment allons-nous la recruter?
  - Nous voulions avoir accès à l'opinion de toutes les personnes membres du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire. Nous avons donc créé une liste avec les contacts des ressources humaines de tous les établissements et les avons contactés individuellement afin de leur parler de notre sondage. Après avoir reçu leur confirmation de participation, nous leur envoyons le lien au sondage par courriel afin qu'il soit diffusé à leur personnel.
- Quelle plateforme utiliser pour diffuser le sondage (p.ex., *survey monkey*, *lime survey*, *google surveys*, etc)?
  - Nous avons arrêté notre choix sur *Survey Monkey* puisque nous avions de l'expérience avec cette plateforme et qu'une certaine analyse des données peut s'y faire directement. Cependant, certaines organisations ont accès gratuitement à des plateformes, il peut donc être plus simple de procéder ainsi puisque l'établissement peut parfois vous fournir du soutien.
- Combien de temps durera la collecte?
  - Nous avions un échéancier et avons donc limité la collecte à 4 semaines.

5. Analyser les données

- Qui sera en charge des données une fois collectées?
  - La consultante du projet, ayant pris les dispositions sur son ordinateur pour conserver les données de façon sécuritaire, confidentielle et anonyme, est celle qui a conservé les données.
- Quelle méthode d'analyse sera privilégiée?
  - Des analyses poussées n'ont pas été nécessaires pour nos besoins qui étaient descriptifs. Nous avons simplement utilisé les fonctionnalités de *Survey Monkey*.
- Comment les résultats seront-ils utilisés?
  - Nous désirions uniquement les utiliser pour avoir une idée concrète de la situation des violences sexuelles en milieu d'enseignement postsecondaire.
- Quelles sont nos limites en tant qu'équipe et auprès de qui pouvons-nous obtenir de l'aide?
  - Nous avons pu observer des limites au sein de notre équipe en termes de diversité culturelle et de genre, et avons pris des dispositions pour s'assurer que la diffusion du sondage et des résultats ne heurtait personne.

6. Prendre des décisions éclairées

- Suite à la considération de nos résultats, nous avons pu adapter nos recommandations au sein du guide de façon à ce qu'elles reflètent des changements réalistes et concrets à poser au quotidien pour les membres du personnel des établissements d'enseignement postsecondaires.

7. Communiquer les résultats de l'évaluation

- Nous avons choisi de rédiger un rapport détaillé faisant état des résultats à l'intention de toutes les personnes œuvrant au sein des établissements d'enseignement postsecondaires.

C. DÉVELOPPER SON OUTIL: NOTRE MODÈLE LOGIQUE

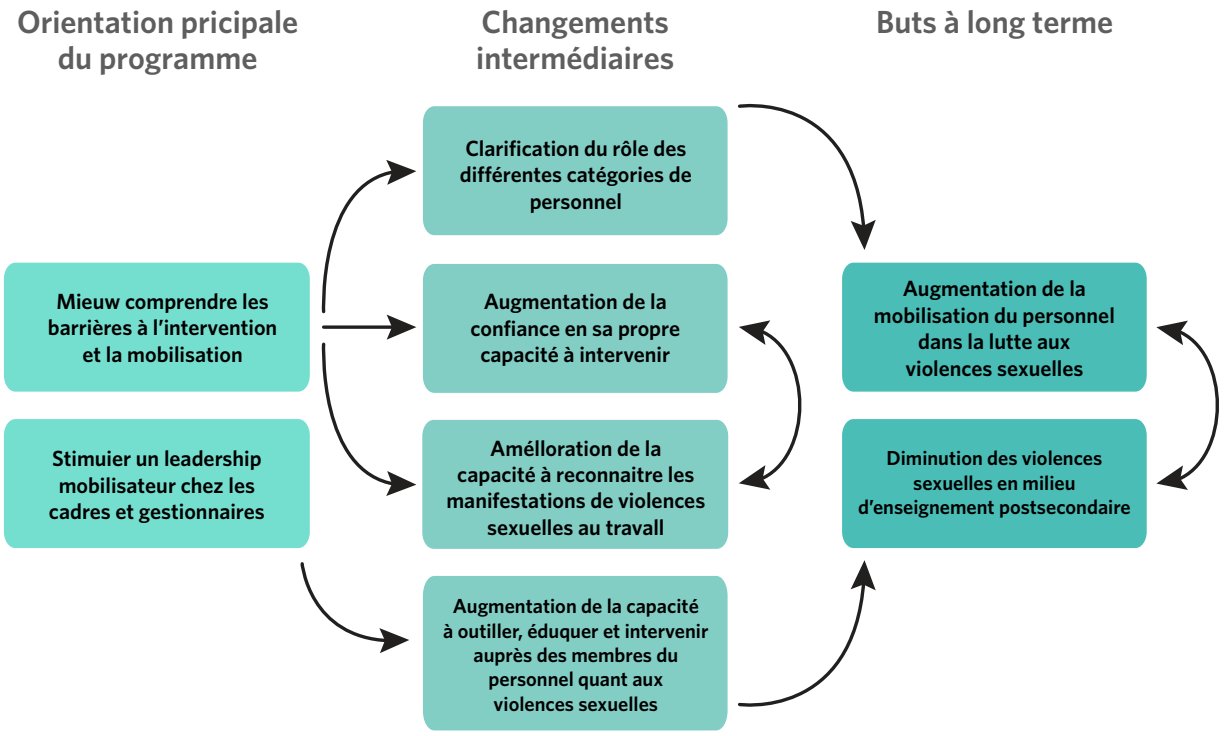


Figure de notre modèle logique

D. NOTRE QUESTIONNAIRE: VOIR ANNEXE A.

Mot de conclusion

Pour conclure, n'ayez pas peur de vous lancer dans l'évaluation des mesures en place dans votre établissement pour prévenir les violences fondées sur le genre. C'est en accumulant de l'expérience que vous pourrez aiguiser votre jugement critique face aux initiatives en place et vous améliorer de façon continue. À long terme, votre engagement à offrir les meilleures initiatives en termes de prévention des violences fondées sur le genre peut faire une réelle différence. Ce qui est présenté ici est un début, vous permettant de mettre un pied dans le domaine de l'évaluation. N'hésitez pas à contacter des équipes de recherche plus spécialisées dans le domaine au sein de votre établissement, lire davantage de ressources telles que présentées à la page suivante, et adapter tout le matériel à votre réalité. De plus, nous vous encourageons à nous faire parvenir des exemples des mesures d'évaluation déployées au sein de vos établissements ou de vos milieux. Ceux-ci pourraient être intégrés à notre Centre de documentation afin de documenter les pratiques mises en place et d'inspirer les personnes qui cherchent à évaluer le niveau de mobilisation des membres du personnel au sein de leur établissement d'enseignement.

Ressources à consulter

Amnesty International. (1999, July). *Evaluation: A Beginner's Guide*. https://www.amnesty.org/download/Documents/148000/pol320031999en.pdf

Bamberger, M. & Mabry, L. (2019). *Realworld Evaluation: Working Under Budget, Time, Data, and Political Constraints. Sage Publishings.*

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), 777–796.

Fowler Jr, F. J. (2013). *Survey Research Methods. Sage Publications*.

Shackman, Gene. (2018, February 11). *What Is Program Evaluation? A Beginner's Guide*. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3060080

Newcomer, K. E., Hatry, H. P., & Wholey, J. S. (2015). *Handbook of Practical Program Evaluation*. John Wiley & Sons.

White Ribbon. (2020). *A Metric to Assess Efforts to Prevent & Respond to Sexual Violence on Post-Secondary Campuses*. https://www.dtl.whiteribbon.ca/sexual-violence-prevention-metric

Références

Althubaiti, A. (2016). Information bias in health research: Definition, pitfalls, and adjustment methods. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 9*, 211. https://doi.org/10.2147/JMDH.S104807

Banyard, V. L., Plante, E. G., Cohn, E. S., Moorhead, C., Ward, S., & Walsh, W. (2005). Revisiting unwanted sexual experiences on campus: A twelve-year follow-up. *Violence Against Women: An International and interdisciplinary Journal*, 11, 426–446.

Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quiñonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health, 6*, 149.

Flood, J. & Rowe, C. J. (2021). *Education and Training Toolkit: Addressing and Preventing Gender-Based Violence on Post-Secondary Institutions*. *Courage to Act: Addressing and Preventing Gender-Based Violence at Post-Secondary Institutions in Canada*. Possibility Seeds.

Foshee, V. A., Linder, G. F., Bauman, K. E., Langwick, S. A., Arriaga, X. B., Heath, J. L., et al. (1996). The Safe Dates Project: Theoretical Basis, Evaluation Design, and Selected Baseline Findings. *American Journal of Preventive Medicine*, 12, 39-47.

Girouard, A., St-Gelais, A., Chagnon, I., Desforges, S., Fortin, I., Gérin, G., Gutierrez-Ruiz, D., Hardy, N., Lemay, M., MacDonald, K., Therriault-Trottier, S., and Villeneuve-Hobbs, M. (2020). *La prévention de la violence à caractère sexuel (VACS) en milieu postsecondaire* [Preventing sexual violence (SV) at post-secondary institutions]. Fact sheet. Montreal, Quebec, Possibility Seeds.

Hogan, T. P (2012). *Introduction à la psychométrie*. Chenelière Éducation.

Johnson, N. L., & Johnson, D. M. (2017). An empirical exploration into the measurement of rape culture. *Journal of Interpersonal Violence, 36(1-2), NP70-NP95*. doi:10.1177/0886260517732347

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

Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.

McLaughlin, J. A., & Jordan, G. B. (2004). Using logic models. In K. E. Newcomer, H. P. Hatry & J.S. Wholey (Eds.), *Handbook of practical program evaluation* (pp. 7-32). Wiley.

Payne, D. L., Lonsway, K. A., & Fitzgerald, L. F. (1999). Rape myth acceptance: Exploration of its structure and its measurement using the Illinois rape myth Acceptance scale. *Journal of Research in Personality*, 33(1), 27-68. https://doi.org/10.1006/jrpe.1998.2238

Potter, S. J. (2012). Using a multimedia social marketing campaign to increase active bystanders on the college campus. J*ournal of American College Health*, 60(4), 282-295. https://doi.org/10.1080/07448481.2011.599350

Shackman, G. (2018, February 11). *What is program evaluation? A beginner's guide*. SSRN. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3060080

Townsend, S. (2009). *Technical assistance guide and resource kit for primary prevention and evaluation*. The Pennsylvania Coalition Against Rape. https://nsvrc.org/sites/default/files/Projects_RPE_PCAR_TA_Guide_for_Evaluation_2009.pdf

Vallerand, R. (1998). "Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques: Implications pour la recherche en langue française." *Psychologie Canadienne*, 30(4), 662-680.

Annexe A : Questionnaire

CONSIGNE

Si vous faites partie du personnel d'un établissement d'enseignement postsecondaire canadien, ce sondage est pour vous ! Nous vous remercions du fond du cœur de prendre le temps d'y répondre. Vos réponses nous aideront à mieux comprendre vos besoins et votre réalité dans le but d'adapter nos stratégies et nos recommandations pour mieux prévenir et contrer les violences à caractère sexuel (VACS) sur nos campus. Ce sondage a une durée d'environ 10 minutes. Toutes vos réponses sont anonymes. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse.

1. **À quel genre vous identifiez-vous?**

- A. Femme
- B. Homme
- C. Non-binaire ou fluide dans le genre
- D. Autre

2. **Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?**

- A. 18 ans et moins
- B. 19-24 ans
- C. 25-34 ans
- D. 35-44 ans
- E. 45-54 ans
- F. 55-64 ans
- G. 65 ans et plus

3. **Au sein de quel type d'établissement d'enseignement supérieur travaillez-vous?**

- A. Établissement d'enseignement de niveau collégial
- B. Établissement d'enseignement de niveau universitaire
- C. Autre (précisez) : _____

4. Combien de membres la communauté étudiante de votre établissement d'enseignement compte-t-elle? Vous pouvez fournir une réponse approximative.

- A. 0 – 499
- B. 500 – 999
- C. 1 000 – 2 999
- D. 3 000 – 4 999
- E. 5 000 – 9 999
- F. 10 000 – 19 999
- G. 20 000 – 29 999
- H. 30 000 – 39 999
- I. 40 000 et plus

5. Œuvrez-vous au sein de votre regroupement syndical ? Par exemple, à titre de membre de l'exécutif, en participant à certains comités ou en agissant à titre de représentant syndical ou de représentante syndicale.

- A. Oui
- B. Non

6. Au sein de quelle catégorie d'emploi travaillez-vous? *Question de redirection qui envoie les personnes répondantes soit à la version pour les membres du personnel employé ou soit pour la version des gestionnaires/cadres.*

- A. Professeurs
- B. Corps enseignant (chargés et chargées de cours, de laboratoires ou de travaux pratiques, autres membres du personnel enseignant)
- C. Personnel de soutien et personnel technique (p.ex., entretien des bâtiments, bibliothécaires, soutien aux dossiers étudiants, aide technique ou administrative, responsables de services, etc.)
- D. Personnel professionnel (p.ex., conseiller ou conseillère en orientation, psychologue, services aux étudiants et aux étudiantes)
- E. Cadres, gestionnaires, personnes dirigeantes, responsables de programmes, membres du décanat et membres de la direction de l'établissement d'enseignement supérieur
- F. Autre (précisez) : _____

VERSION POUR LE PERSONNEL EMPLOYÉ

Une définition large de la violence à caractère sexuel (VACS) *inclut différentes manifestations telles que : l'agression sexuelle, l'exhibitionnisme, le voyeurisme, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement, l'attouchement non désiré, la menace de viol, le chantage sexuel et diverses formes de comportements sexuels non désirés ou non consensuels tels que les commentaires ou propos à connotation sexuelle ou sexiste et les regards prononcés. Veuillez garder ceci en tête en répondant aux questions suivantes.*

7. **Dans quelle mesure sentez-vous que vous êtes une personne engagée dans la prévention des VACS au sein de votre milieu de travail?**



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pas du tout engagée — Très engagée

8. **Dans quelle mesure sentez-vous que la direction de votre établissement est engagée dans la prévention des VACS?**



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pas du tout engagée — Très engagée

9. **Dans quelle mesure sentez-vous que la personne qui agit à titre de supérieure immédiate ou de superviseure à votre égard est engagée dans la prévention les VACS?** ***Si votre emploi n'est pas intégré à une ligne hiérarchique au sein de votre organisation, veuillez répondre à cette question en pensant à une personne responsable à laquelle il peut vous arriver de vous rapporter (par exemple, le ou la responsable de programme ou une personne membre du décanat de votre faculté ou de votre secteur).***



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pas du tout engagée — Très engagée

10. **Que pensez-vous de la formation obligatoire sur les VACS mise en place par votre établissement?**

11. Sentez-vous que vous manquez de connaissances relatives à la question des VACS? À propos de quoi aimeriez-vous en savoir plus?

12. Selon vous, quelles sont les mesures disponibles dans votre établissement pour prévenir la survenue des VACS actuellement? Veuillez sélectionner la réponse qui vous semble la plus applicable pour chacun des énoncés. *Choix de réponses : Fortement en désaccord – En désaccord – Ni en accord, ni en désaccord – En accord – Fortement en accord – Non Applicable*

- A. Présence de politiques claires et transparentes qui documentent les démarches à entreprendre et les services pour appuyer les personnes qui subissent des VACS.
- B. Une haute direction qui démontre son engagement dans la prévention des VACS de façon répétée à l'aide d'actions et de paroles concrètes
- C. Des campagnes de sensibilisation afin d'informer les membres de la communauté d'enseignement des lois fédérales et provinciales, des règlements de votre établissement d'enseignement supérieur et des politiques qui lui sont propres
- D. Un bureau de réception et de traitement des plaintes neutre, qui permet d'assurer le suivi auprès des personnes qui subissent des VACS et s'assurer qu'elles reçoivent l'aide nécessaire
- E. Une liste d'options (confidentielles, anonymes et par Internet) pour les personnes qui ont subi des VACS et qui souhaitent rapporter (et/ou dénoncer) une situation vécue
- F. Des sondages adressés aux membres du personnel et envoyés chaque année afin de vérifier leur perception face au climat de sécurité psychosociale et vérifier s'ils ou elles ont vécu ou été témoins de VACS
- G. Des installations qui sont sécuritaires et bien éclairées
- H. Une offre de formations obligatoires sur les VACS spécifiques au type d'emploi à chaque palier de l'organisation
- I. Une compilation disponible des statistiques annuelles anonymes relatives aux VACS qui sont reportés aux personnes responsables au sein de l'établissement d'enseignement supérieur
- J. Autre (précisez) : _____

13. Quelles sont les principales barrières à votre implication dans la prévention des VACS ? Vous pouvez sélectionner plus d'une réponse. *Choix de réponses : Fortement en désaccord – En désaccord – Ni en accord, ni en désaccord – En accord – Fortement en accord – Non Applicable*

- A. J'ai le sentiment que ce n'est pas mon rôle
- B. Je ne sais pas comment réagir ou m'impliquer
- C. On m'en demande déjà assez dans mon milieu de travail
- D. Je ne suis jamais témoin de VACS
- E. Je ne suis pas confortable avec le sujet
- F. J'ai peur qu'on ne me croie pas ou qu'on se moque de moi
- G. J'ai peur de le faire et que ça ne donne rien
- H. Je ne veux pas que cela ait un impact négatif sur ma carrière
- I. Je ne veux pas que cela ait un impact négatif sur ma relation avec mes collègues
- J. Je n'ai pas l'intérêt de m'impliquer à long terme
- K. Autre (suggestion) : _____

14. Parmi les outils ci-dessous, indiquez ce qui vous semblerait le plus utile pour vous aider à vous mobiliser davantage dans la prévention des VACS. *Choix de réponses : Pas du tout utile – Peu utile – Plus ou moins utile – Utile – Très utile – Non Applicable*

- A. Mieux connaître les recours et la loi entourant les personnes qui ont subi des VACS
- B. Avoir des directives claires face au rôle de chaque département / catégorie d'emploi face à la prévention des VACS
- C. Avoir des conférences pour vous sensibiliser (faites par des personnes qui ont subi des VACS, sur le processus de témoin actif, etc.)
- D. Avoir des formations spécifiques liées aux VACS selon votre rôle
- E. Identifier des mentors (role models) au sein du personnel employé
- F. Avoir une campagne de sensibilisation (p.ex., auto-collants et objets promotionnels) pour véhiculer votre engagement dans la prévention des VACS
- G. Clarifier la vision, la mission, les objectifs et les valeurs de votre établissement d'enseignement supérieur en lien avec la prévention des VACS
- H. Que la haute direction soit plus engagée dans la prévention les VACS

15. Selon vous, quel est le rôle que <u>vous</u> pouvez jouer en matière de prévention des VACS, en tant que membre du personnel. *Vous pouvez sélectionner plus d'une réponse.*

- A. Intervenir lorsque je suis témoin de VACS.
- B. Si mon cours s'y prête, inclure des exemples liés à la VACS dans mes cours (si applicable)
- C. M'afficher comme ressource à qui les personnes qui subissent des VACS peuvent venir se confier
- D. Accueillir un témoignage (même si je ne m'affiche pas comme une personne ressource)
- E. Agir par l'exemple (c'est-à-dire ne pas moi-même perpétuer de VACS)
- F. En discuter avec mes collègues et reconnaître que ça existe
- G. Diffuser/Informer les autres face aux ressources disponibles (par exemple, en incluant des informations à ce sujet dans mon plan de cours ou dans ma signature courriel)
- H. Participer à de la sensibilisation extracurriculaire sur mon milieu de travail (animer un kiosque, faire partie d'une association)
- I. Autre (suggestion) : _____

VERSION POUR LES GESTIONNAIRES

Une définition large de la violence à caractère sexuel (VACS) inclut *différentes manifestations telles que : l'agression sexuelle, l'exhibitionnisme, le voyeurisme, le harcèlement sexuel, le cyberharcèlement, l'attouchement non désiré, la menace de viol, le chantage sexuel et diverses formes de comportements sexuels non désirés ou non consensuels tels que les commentaires ou propos à connotation sexuelle ou sexiste et les regards prononcés. Veuillez garder ceci en tête en répondant aux questions suivantes.*

7. **Dans quelle mesure sentez-vous que vous êtes une personne engagée dans la prévention des VACS au sein de votre milieu de travail ?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Pas du tout engagée — Très engagée

8. **Dans quelle mesure sentez-vous que la personne qui agit à titre de supérieure immédiate ou de superviseure à votre égard est engagée dans la prévention les VACS?**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Pas du tout engagée — Très engagée

9. **Que pensez-vous de la formation obligatoire sur les VACS mise en place par votre établissement?**

10. **Sentez-vous que vous auriez besoin de plus connaissances relatives à la question des VACS? À propos de quoi aimeriez-vous en savoir plus?**

11. Selon vous, quelles sont les mesures disponibles dans votre établissement pour prévenir la survenue des VACS actuellement? Veuillez sélectionner la réponse qui vous semble la plus applicable pour chacun des énoncés. *Choix de réponses : Absent – présent, mais pourrait être amélioré - Présent – Je ne sais pas*

- A. Présence de politiques claires qui règlementent les comportements et définissent les services et démarches à entreprendre et les services pour les personnes ayant vécu des VACS.
- B. Une haute direction qui démontre son engagement dans la prévention des VACS de façon répétée à l'aide d'actions et de paroles concrètes
- C. Des campagnes de sensibilisation afin d'informer les membres de la communauté d'enseignement des lois fédérales et provinciales, des règlements de votre établissement d'enseignement supérieur et des politiques qui lui sont propres
- D. Un bureau de réception et de traitement des plaintes neutre, qui permet d'assurer le suivi auprès des personnes qui subissent des VACS et s'assurer qu'elles reçoivent l'aide nécessaire
- E. Une liste d'options (confidentielles, anonymes et par Internet) pour les personnes qui ont subi des VACS et qui souhaitent rapporter (et/ou dénoncer) une situation vécue
- F. Des sondages adressés aux membres du personnel et envoyés de façon récurrente afin de vérifier leur perception face au climat de sécurité psychosociale et vérifier s'ils ou elles ont vécu ou été témoins de VACS
- G. Des installations qui sont sécuritaires
- H. Une offre de formations obligatoires sur les VACS spécifiques au type d'emploi à chaque palier de l'organisation
- I. Une compilation disponible des statistiques annuelles anonymes relatives aux VACS qui sont reportés aux personnes responsables au sein de l'établissement d'enseignement supérieur
- J. Autre (précisez) : _____

12. Quelles sont les principales barrières à votre implication dans la prévention des VACS ou votre intervention face aux VACS? Vous pouvez sélectionner plus d'une réponse. *Choix de réponses : Fortement en désaccord – En désaccord – Ni en accord, ni en désaccord – En accord – Fortement en accord – Non Applicable*

- A. J'ai le sentiment que ce n'est pas mon rôle
- B. Je ne sais pas comment réagir ou m'impliquer
- C. On m'en demande déjà assez dans mon milieu de travail

- D. Je ne suis jamais témoin de VACS
- E. Je ne suis pas confortable avec le sujet
- F. J'ai peur qu'on ne me croie pas ou qu'on se moque de moi
- G. J'ai peur de le faire et que ça ne donne rien
- H. Je ne veux pas que cela ait un impact négatif sur ma carrière
- I. Je ne veux pas que cela ait un impact négatif sur ma relation avec mes collègues
- J. Je n'ai pas l'intérêt de m'impliquer à long terme
- K. Autre (suggestion) : _____

13. **Selon vous, quel est le rôle que vous pouvez jouer dans la prévention des VACS à titre de gestionnaire ou de personne appelée à superviser du personnel ?** ***Vous pouvez sélectionner plus d'une réponse.***

- A. M'afficher comme personne ressource à qui les personnes qui subissent des VACS peuvent venir se confier
- B. Intervenir lorsque vous êtes témoin de VACS
- C. Mettre en place des actions disciplinaires auprès des membres du personnel sous votre responsabilité qui tiennent des propos ou qui posent des gestes qui correspondent à des VACS
- D. Faire cesser toute manifestation de VACS qui survient au sein de votre unité
- E. Poser des actions et avoir un discours qui démontre votre désir de contrer les VACS
- F. Aborder de façon ouverte la question des VACS auprès du personnel sous votre responsabilité
- G. Autre (suggestion) : _____

14. **Qu'est-ce qui pourrait vous aider à vous mobiliser davantage ainsi qu'à aider votre équipe en matière de prévention des VACS? Vous pouvez sélectionner plus d'une réponse.** ***Choix de réponses : Pas du tout pertinent – Peu Pertinent – Plus ou moins pertinent – Pertinent – Très pertinent – Non Applicable***

- A. Plus de temps pour m'y consacrer
- B. Plus de budget pour embaucher des gens qualifiés dans ce domaine
- C. Plus d'outils concrets pour savoir comment intervenir et aider le personnel employé en ce sens

- D. Plus de connaissances face aux manifestations et aux conséquences des VACS
- E. Avoir des directives claires face au rôle de chaque département / catégorie d'emploi face à la prévention des VACS
- F. Assister à des conférences de sensibilisation (faites par des personnes qui ont subi des VACS, sur le processus de témoin actif, etc.)
- G. Clarifier la vision, la mission, les objectifs et les valeurs de votre établissement d'enseignement supérieur en lien avec la prévention des VACS
- H. Autre (suggestion) : _____

15. Jusqu'à maintenant, dans quelle mesure sentez-vous que le personnel employé que vous supervisez est mobilisé dans la prévention des VACS?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pas du tout engagée									Très engagée

16. Quels sont les trucs que vous utilisez actuellement pour augmenter la mobilisation des membres du personnel de manière générale ?

FIN DU SONDAGE

Merci pour votre participation! N'oubliez pas de cliquer sur FIN ci-bas afin de soumettre vos réponses.

Visitez notre site web pour plus d'informations au https://www.couragetoact.ca/francais!

Si vous avez été témoin ou victime de violence à caractère sexuel et désirez en parler, voici des ressources selon votre région. https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/agression-sexuelle-aide-ressources/organismes-d-aide-aux-victimes

POSSIBILITY SEEDS

COURAGETOACT.CA/FRANCAIS

#LeCourageDAgir