Rapport détaillé sur la mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire en matière de prévention des violences à caractère sexuel

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: Charles Bélanger, Andréanne St-Gelais et Alice Girouard.

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, Jennifer Flood et Ana Iervolino

À propos de Possibility Seeds : *Le courage d'agir* est une initiative pancanadienne visant à prévenir et contrer la violence basée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. L'initiative est menée par Possibility Seeds, un cabinet-conseil en matière de changement social qui se consacre à la justice de genre, à l'équité et à l'inclusion. Nous agissons avec la certitude qu'il est possible de créer des milieux de travail, des organisations et des institutions qui soient sécuritaires et équitables. 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 Kitty Rodé (conception graphique), incluant des éléments de design produits par Michelle Campos Castillo.

Référence bibliographique : Bélanger, C., Girouard, A., St-Gelais, A. (2022). *Rapport détaillé sur la mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire en matière de prévention des violences à caractère sexuel.* Le courage d'agir par *Possibility Seeds* : prévenir et contrer la violence genrée dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

COPYRIGHT © 2022 par Possibility Seeds. CERTAINS DROITS SONT RÉSERVÉS.

« Rapport détaillé sur la mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire en matière de prévention des violences à caractère sexuel » , de *Possibility Seeds* est publié sous licence Creative Commons Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Partage dans les mêmes conditions 4.0 international.

Possibility Seeds permet l'utilisation du contenu dans des conditions précises, c'est-à-dire : on peut copier et redistribuer le contenu sous n'importe quelle forme à la condition d'en attribuer la création à *Possibility Seeds*, d'inclure un lien vers la licence et, le cas échéant, d'indiquer les changements apportés. Cela exclut toute utilisation commerciale. Il est interdit d'adapter ou tout ou en partie le contenu ou de le développer dans un but commercial. Pour demander l'autorisation d'utiliser ce contenu, veuillez communiquer directement avec *Possibility Seeds* à l'adresse operations@possibilityseeds.ca.

Soutien financier : « Rapport détaillé sur la mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire en matière de prévention des violences à caractère sexuel », 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

Introduction 5

Revue de littérature 8

Méthodologie 14

Présentation des données 16

- Introduction 16
- Niveau de mobilisation perçu 21
- Formation obligatoire 27
- Mesures visant à prévenir les VACS 35
- Outils utiles pour la mobilisation 42
- Manque de connaissances perçu et barrières à l'implication 53
- Rôles que les personnes employées se disent prêtes à assumer dans la prévention des VACS 63

conclusion 68

Recommandations pour les établissements d'enseignement postsecondaire 70

Références 73

Annexe 1 : Questionnaire 79

Annexe 2 : Infographies 89

Le courage d'agir : Qui sommes-nous?

Le courage d'agir est une initiative nationale visant à prévenir et lutter contre la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement post-secondaire au Canada. Ce projet est mené par Possibility Seeds, une organisation qui se spécialise en gestion de projets liés à la justice de genre, à l'équité, aux droits humains et à l'inclusion. Les actions du projet se basent sur les recommandations du Rapport, publié en 2019. Il s'agit de la première collaboration à réunir plus de 170 personnes expertes et militantes spécialisées en violence genrée à travers le Canada.

Pourquoi ce rapport détaillé?

Ce projet a pris son envol après l'observation, dans différents établissements d'enseignement postsecondaire, du faible engouement du personnel employé[1] en ce qui concerne les activités de prévention des VACS. De manière générale, 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 sensibiliser ne sembleraient pas porter fruit. Au Québec, la mise en place de formations obligatoires dans les établissements d'enseignement postsecondaire ne paraît pas être étrangère à ce constat. En effet, le rapport du projet *Le courage d'agir* stipule que « du côté des syndicats, (…) certains membres pourraient percevoir comme une punition le fait qu'on leur impose une formation, surtout si celle-ci n'a pas un rapport direct avec leurs fonctions » (Khan, Rowe & Bidgood, 2019). Comme la législation québécoise stipule clairement le caractère obligatoire de telles formations, il apparaît nécessaire de développer des stratégies pour assurer la pleine mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire dans la prévention des violences fondées sur le genre.

Le projet initial de la communauté de pratique francophone avait comme objectif la rédaction d'un guide de stratégies pour susciter la mobilisation du personnel en matière de prévention des VACS[2] de même que d'un outil[3] permettant de procéder à l'évaluation de celle-ci. Pour s'assurer de proposer des stratégies fidèles à la réalité des milieux, la communauté de pratique a décidé de créer un sondage pour questionner directement le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire.

1 Le terme « personnel employé » inclut l'entièreté des personnes employées à travers les établissements d'enseignement postsecondaire. Une définition plus exhaustive du terme se retrouve dans la présentation des données démographiques du sondage.
2 *Guide de stratégies pour susciter la mobilisation du personnel en matière de prévention des violences à caractère sexuel*
3 *L'évaluation de l'engagement du personnel dans les initiatives pour contrer la violence fondée sur le genre*

Une fois les données du sondage collectées, un guide de stratégies pour susciter la mobilisation du personnel a été rédigé. Par la suite, il a semblé important de traiter les données du sondage en profondeur, soit à travers le présent rapport détaillé, afin de rendre une analyse plus précise et plus large de l'ensemble des résultats obtenus et, possiblement, de soulever de nouvelles réflexions ou hypothèses sur l'engagement du personnel en matière de prévention et de lutte aux VACS. Ce rapport se veut donc un outil additionnel, allant de pair avec le guide de stratégies, les deux cherchant à outiller les établissements d'enseignement postsecondaire à augmenter l'engagement de leur personnel dans la prévention des VACS, de même qu'un pas vers une meilleure compréhension de cet engagement. En effet, très peu de données ou de recherches sont disponibles ou ont été conduites sur cet enjeu particulier : ce rapport se veut donc être le début d'une discussion sérieuse à ce sujet pour toutes les personnes qui oeuvrent à prévenir et contrer les violences fondées sur le genre au sein des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens.

Notre volonté

Comme expliqué précédemment, ce rapport se veut une étape vers une discussion sur l'engagement du personnel au sein de nos établissements d'enseignement postsecondaire quant à la prévention des VACS. Il ne s'agit pas d'une enquête ou d'une recherche scientifique, mais bien d'une initiative visant à outiller toute personne cherchant à mobiliser davantage son personnel. Malgré tout, nous croyons fermement que ce document permet d'avoir un portrait global et amène certaines hypothèses et pistes de réflexions à la fois pertinentes et novatrices.

Nous souhaitons d'ailleurs prendre le temps de remercier chaleureusement les membres du personnel des divers établissements d'enseignement postsecondaire qui ont pris le temps de répondre au sondage et de partager leurs réflexions sur la prévention des VACS. Le présent rapport de même que les outils qui le complémentent n'auraient pas pu exister sans leur apport essentiel.

La violence fondée sur le genre (VFG) et la violence à caractère sexuel (VACS)

Tout d'abord, la violence fondée sur le genre (VFG) comprend tout acte de violence perpétré contre une personne en raison de son identité de genre, de son expression de genre ou de son identité présumée (Statistiques Canada, 2019). De son côté, la violence à caractère sexuel (VACS) couvre un spectre étendu d'expériences et s'inscrit également dans un paradigme qui permet de concevoir les VACS dans leur dynamique genrée, systémique et continue. Les VACS comprennent différents types de 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 consensuel (Bergeron et al., 2016). Tout comme dans le guide de stratégies élaboré dans le cadre du projet, le terme VACS est utilisé dans le présent outil dans le but de s'adapter au vocabulaire courant au sein des établissements d'enseignement postsecondaire francophones et puisqu'il s'agit du vocable qui a été utilisé dans le sondage mené auprès des membres du personnel de ces établissements. D'ailleurs, c'est ce terme qui a été priorisé dans le sondage parce que ce dernier est davantage connu et utilisé par la majorité du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire. Le terme VFG aurait possiblement pu créer de la confusion pour certaines personnes, ne comprenant pas exactement à quoi ce terme fait référence, ce qui aurait pu fausser les résultats ainsi obtenus.

Revue de littérature

Les VACS en milieu d'enseignement postsecondaire

Une enquête menée par Statistiques Canada (Burczycka, 2020) a montré que 71% de la population étudiante des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens ont été témoins ou ont subi des VACS dans un contexte d'études postsecondaires, en 2019.

> Parmi la communauté étudiante, 45% des personnes s'identifiant comme des femmes et 32% des personnes s'identifiant comme des hommes ont personnellement été la cible d'au moins un comportement de ce genre dans le contexte de leurs études postsecondaires.

Toutefois, seulement 9% des femmes et 4% des hommes ayant été la cible de VACS ont parlé de l'incident avec une personne rattachée à l'établissement d'enseignement (par exemple, un enseignant, une enseignante, un groupe d'assistance aux pairs, etc.). Bien que de nombreuses personnes considéraient que l'incident qui s'était produit n'était pas assez grave pour être signalé, d'autres ont mentionné un manque de connaissances quant à ce qu'il faut faire ou une méfiance à l'égard de la façon dont l'établissement d'enseignement gérerait la situation.

Au Québec, un portrait des VACS en contexte universitaire a également été dressé (Bergeron et al., 2016). Les résultats démontrent que 36,9% des 9 284 personnes répondantes ont rapporté au moins une forme de VACS commise par une autre personne affiliée à l'université depuis le début de leur parcours universitaire. Parmi les 3 366 personnes ayant vécu au moins un événement de VACS, 15,3% étaient employées au moment des gestes, tandis que 12,4% étaient enseignantes, et 1,1 % étaient cadres. Les gestes de VACS auraient été commis dans 70,2 % des cas par une étudiante ou un étudiant, dans 25,6 % des cas par une enseignante ou un enseignant, dans 16,6 % des cas par une employée ou un employé autre qu'un enseignant ou une enseignante, dans 5,3 % des cas par une personne cadre et dans 14,1 % des cas par une personne dont le statut a été indiqué comme « autre/inconnu » (Bergeron et al., 2016). De plus, 47,3% des personnes victimes et survivantes rapportent des conséquences préjudiciables affectant une ou plusieurs sphères de leur vie et une très forte majorité des personnes répondantes estime nécessaire que les universités se montrent davantage proactives en matière de prévention (Bergeron et al., 2016).

En milieu collégial, parmi les 6 006 personnes ayant participé à l'enquête du Projet intercollégial d'études sur le consentement, l'égalité et la sexualité (PIECES), 35,9% (soit 2 155 personnes participantes) indiquent avoir subi au moins une situation de harcèlement sexuel, de comportement sexuel non désiré ou de coercition sexuelle par une autre personne affiliée au même cégep. Plus précisément, ce serait 31,3% des étudiants et étudiantes, 45,1% des enseignantes et enseignants, ainsi que 37,5% des autres employées et employés qui auraient subi des VACS depuis leur arrivée au cégep. Chez le personnel, 50,9% des personnes répondantes ont indiqué que les gestes de VACS avaient été perpétrés par une enseignante ou un enseignant, 39,5% par une employée ou un employé autre qu'une personne enseignante, 29,8% par une étudiante ou un étudiant et 7,7% par une personne dont le statut a été indiqué comme « autre/inconnu » (Bergeron et al., 2020). Près d'une personne sur deux (48,8%) rapporte au moins une conséquence susceptible d'entraver son fonctionnement dans différentes sphères.

> Ces résultats rappellent l'importance de prévenir les VACS, mais aussi d'assurer un espace sécuritaire pour signaler ces situations et offrir du soutien aux personnes victimes et survivantes (Bergeron et al., 2020).

Le rôle du personnel en milieu d'enseignement postsecondaire dans la réduction des VACS est essentiel et mérite qu'on s'y attarde. En effet, les étudiants et les étudiantes sont susceptibles de se confier à une personne membre du personnel avec laquelle ils et elles ont une relation de proximité établie (les techniciens ou techniciennes en gestion de dossier étudiant, par exemple, ou les personnes professionnelles des services aux étudiants et étudiantes, de manière plus générale) (Branch, Hayes Smith, & Richards, 2011). En outre, plusieurs membres du personnel sont en mesure de détecter les effets des VACS qui ont un impact sur la fréquentation ou les résultats d'un étudiant ou d'une étudiante (Sharoni & Klocke, 2019). En tant que figure d'autorité, les membres du personnel peuvent également intervenir lorsqu'ils ou elles sont témoins de propos ou d'actions s'apparentant aux VACS et favoriser un climat de sécurité psychosociale au sein de leur établissement.

> Notamment, au sein de notre sondage, 82,43% des personnes répondantes ont indiqué être prêtes à intervenir devant une situation de VACS.

La mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire en matière de prévention des VACS

Le sondage développé par la communauté de pratique francophone ayant une visée plus descriptive qu'évaluative, cette portion de la recension de la littérature vous guidera à travers l'identification des thèmes incontournables ayant été inclus dans le sondage afin d'obtenir des réponses à nos questions, et ce, avant même d'investir nos ressources dans le développement d'outils concrets. Ces lectures ont aussi été complémentées par des écrits quant aux meilleures pratiques d'élaboration de questionnaires tel que détaillé dans l'outil d'évaluation développé à cet effet (voir Girouard et al., 2020). La présente section faisant écho aux différents items ayant été inclus dans le questionnaire du sondage, il peut vous être utile de consulter celui-ci en parallèle : vous le retrouverez à l'annexe I du présent document.

La mobilisation et l'engagement du personnel, le comportement organisationnel et la gestion des ressources humaines

Afin de mener le personnel à être motivé et à désirer participer activement à un changement, tel que la prévention des VACS, il est nécessaire d'avoir une personne leader qui agit positivement et activement sur les états psychologiques favorables aux comportements de mobilisation, notamment en instaurant un climat de confiance et en ralliant le personnel aux valeurs et causes organisationnelles (Tremblay et al., 2005).

Un consensus émerge à travers les écrits et souligne l'importance d'une personne gestionnaire impliquée et montrant l'exemple de façon explicite et répétée afin d'encourager la mobilisation des membres du personnel (Schermerhorn et al., 2010; Tremblay & Simard, 2005; Tremblay et al., 2005). De plus, il semble primordial de consulter le personnel avant l'instauration d'un changement afin que toutes les personnes impliquées se sentent respectées et entendues. Lorsque possible, utiliser des stratégies de partage du pouvoir permet d'obtenir un changement mieux intégré et plus durable puisque le personnel peut participer à la planification et mise en œuvre du changement (Schermerhorn et al., 2010). Les déterminants de la mobilisation étant principalement sociaux, l'intégration d'échanges authentiques et réciproques a été présenté comme une avenue prometteuse quant à l'amélioration de la mobilisation (Tremblay & Simard, 2005). Ces théories sous-jacentes à la mobilisation et au comportement organisationnel nous ont donc inspiré à créer des items mesurant le niveau d'engagement auto-rapporté des personnes répondantes, de même que l'engagement perçu de leur supérieur immédiat ainsi que de la direction de l'établissement.

L'utilisation de formations obligatoires

Tel que mentionné précédemment, le rapport *Le courage d'agir* indique que, « du côté des syndicats, (…) certains membres pourraient percevoir comme une punition le fait qu'on leur impose une formation, surtout si celle-ci n'a pas un rapport direct avec leurs fonctions » (Khan et al., 2019). Au sein de la littérature, aucun consensus n'est clairement établi actuellement à savoir si la participation volontaire ou obligatoire à une formation est associée à une motivation et un transfert de connaissances plus élevés. D'une part, une formation volontaire peut amener une autonomie appréciée (Curado et al., 2015), ce qui pourrait augmenter la motivation et l'investissement. D'autre part, le caractère obligatoire d'une formation peut véhiculer son importance (Tsai & Tai, 2003), ce qui peut susciter la motivation et peut intéresser des personnes qui n'auraient pas eu le réflexe de s'y inscrire volontairement (Van Dongen et al., 2008). Cependant, une méta-analyse récente recommande d'offrir l'inscription à des formations sur une base volontaire, si cela est possible et souhaitable sur le plan organisationnel (Gegenfurtner et al., 2016). À nouveau, comme la législation québécoise met l'accent sur le caractère obligatoire de telles formations, il nous a semblé nécessaire de s'y intéresser dans notre sondage. L'inclusion d'une question descriptive sur la perception du personnel face à la formation suivie concernant les VACS visait aussi à répondre à un besoin au sein de la communauté de pratique d'obtenir une rétroaction anonyme sur cette formation dans le but de procéder éventuellement à certains ajustements à la lumière des commentaires reçus.

Les barrières à l'implication lors de situations de VACS

Bien que la littérature concernant les barrières à l'implication du personnel dans la prévention des VACS soit peu élaborée, les travaux de Banyard et al. (2004, 2009, 2007), Bennet et al., (2014), ainsi que Katz (2004), ont permis de documenter ce qui peut faciliter l'intervention lorsqu'une personne est témoin de VACS en milieu d'enseignement postsecondaire. Nous avons donc pu apprendre que plus de vingt barrières à l'intervention ont été recensées, telles que la peur des conséquences, le manque de connaissances, le fait de ne pas vouloir s'immiscer dans ce qui ne nous regarde pas, etc. (Burn, 2009, Elphick, 2020). Le phénomène de diffusion de la responsabilité est également mentionné à de nombreuses reprises pour expliquer le faible taux d'intervention chez les témoins (Latane & Darley, 1970). Afin de pallier ces barrières, la littérature démontre l'importance de créer des lieux de travail avec un sens positif d'identité partagée et de responsabilité sociale afin que les personnes qui sont témoins de VACS soient plus encouragées à intervenir et à soutenir les personnes affectées. Cela pourrait contribuer à améliorer le bien-être et l'engagement organisationnel ainsi qu'améliorer le climat au travail (Elphick, 2020).

Nous avons trouvé cette recommandation intéressante et avons donc voulu vérifier par l'entremise du sondage comment les membres du personnel percevaient les potentielles barrières à leur implication. Par souci de concision, seules les barrières ayant été le plus rapportées dans la littérature, corroborées par le rapport (Khan et al., 2019), ainsi que jugées pertinentes pour notre contexte selon notre évaluation subjective ont été incluses dans le sondage. De plus, cette littérature jumelée à la lecture du rapport de Khan et al. (2019) où l'on peut lire par exemple que « bien des gens arrivent sur les campus avec très peu de connaissances sur des sujets comme le consentement, les relations saines — avec ou sans rapports sexuels — et les limites personnelles — les leurs et celles d'autrui » (ibid), nous a mené à inclure une question ouverte sur les connaissances que le personnel pourrait souhaiter avoir afin de se sentir plus en confiance pour intervenir face à des situations de VACS.

Les VACS au sein des établissements d'enseignement postsecondaire et autres milieux de travail

Gardant en tête l'importance de la communication et de la transparence véhiculés par les scientifiques en comportement organisationnel, nous avons cherché à savoir si les démarches entreprises par les établissements d'enseignement postsecondaire en prévention des VACS étaient bien connues et endossées par les membres du personnel. Nous avons donc pris connaissance des recommandations faites aux établissements d'enseignement postsecondaire afin de prévenir les VACS (American College Health Association, 2019; Bergeron et al., 2016) et avons créé un item incluant les recommandations les plus souvent mentionnées et les plus applicables à cette étape-ci de notre mandat (par exemple, une compilation disponible des statistiques annuelles anonymes relatives aux VACS qui sont reportées aux personnes responsables au sein des établissements d'enseignement postsecondaire; un bureau de réception et de traitement des plaintes neutre, qui permet d'assurer le suivi auprès des personnes qui subissent des VACS et de s'assurer qu'elles reçoivent l'aide nécessaire) afin d'évaluer la mise en place de ces mesures de prévention des VACS et le niveau de connaissance du personnel face à celles-ci.

Les stratégies de mobilisation pour contrer les VACS

Dans le but de ne pas mettre uniquement entre les mains des gestionnaires et des ressources spécialisées en matière de VACS la responsabilité de mobiliser leur personnel, nous avons cherché des façons d'impliquer davantage les personnes employées. Notre but était de vérifier ce qui pourrait leur être utile, à elles, sur une base personnelle, pour faire preuve de davantage de mobilisation,

ainsi que jusqu'où elles seraient prêtes à aller afin de jouer un rôle actif dans la prévention des VACS.

D'abord, nous avons regardé les objectifs ainsi que les stratégies des campagnes de sensibilisation empiriquement validées s'adressant aux membres du personnel, telles que *Know Your Power* (Potter & Stapleton, 2011; Potter, 2012) et *Green Dot* (Coker et al., 2011; Coker et al., 2014). Nous y avons trouvé, par exemple, l'idée d'offrir des conférences afin de sensibiliser le personnel aux VACS et les amener à se connecter émotionnellement à cette problématique, ou encore l'idée d'identifier des mentors (*role models*) puisque les personnes qui sont influentes socialement sont plus susceptibles d'influencer les autres à s'engager également (Coker et al., 2011).

Autrement, les écrits portant sur l'engagement des hommes au sein de la prévention des VACS (p.ex., Casey et al., 2018; Carlson et al., 2015) décrivent ce qui peut permettre de rejoindre et intéresser les personnes qui pourraient se sentir moins touchées par la réalité des VACS. À nouveau, des suggestions telles qu'instaurer des mentors ou aider les hommes à établir un lien émotionnel avec la réalité et l'impact de la violence sont ressorties. De plus, certaines études soutiennent l'importance d'approcher les hommes comme des personnes aimantes et attentionnées qui veulent aider à mettre fin à la violence contre les personnes qu'ils aiment, et de communiquer explicitement une compréhension de la violence comme quelque chose d'appris plutôt qu'inné (Casey et al., 2018; Tolman & al., 2017) sont ressorties et ont teinté la rédaction de nos questions ainsi que notre état d'esprit.

Partant des recommandations émises au sein de la littérature, nous avons développé les items portant sur les stratégies potentielles de mobilisation des personnes employées afin de vérifier auprès de notre population cible si de telles stratégies seraient pertinentes pour elles. Nous avons tiré de l'inspiration des travaux présentés ci-haut sur la mobilisation du personnel afin de développer une suggestion quant à l'investissement de la haute direction ainsi que la clarification des valeurs de l'établissement (Tremblay et al., 2005). Nous avons aussi tiré profit des lacunes identifiées au sein du rapport de Khan et al. (2019), telles qu'un manque de directives claires quant au rôle de chaque catégorie d'emploi face à la prévention des VACS. Finalement, la créativité des membres de la communauté de pratique qui sont intervenantes sur le terrain a joué un rôle clé en apportant des idées concrètes pour impliquer les employés et employées telles que : « discuter des VACS avec mes collègues et reconnaître que ça existe » ; « 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) » ; « participer à de la sensibilisation extracurriculaire sur mon milieu de travail (animer un kiosque, faire partie d'une association) ».

Méthodologie

Création du sondage

Comme expliqué précédemment, il est important de potentialiser la mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire de par la volonté d'amener une participation active quant à la prévention des VACS et de la VFG dans nos établissements. Cette volonté vient, dans un premier temps, du caractère obligatoire de certaines de ces formations au Québec, mais ne devrait pas s'arrêter là. Comme mis en lumière dans le rapport du projet *Le courage d'agir*, la prévention est trop souvent vue comme un enjeu purement étudiant, alors qu'en réalité il s'agit d'un « enjeu qui concerne l'ensemble de la communauté collégiale ou universitaire » (Khan et al., 2019). Une approche plus complète et réfléchie pour chaque groupe dans ces communautés est donc nécessaire, notamment afin d'être en mesure d'agir concrètement sur le niveau de mobilisation individuelle. Il est clair qu'il existe une lacune quant à la mobilisation du personnel et que ce manque a des conséquences importantes dans la compréhension des notions de base autour des VACS et de la VFG, ce qui peut se traduire par des environnements de travail difficiles ou même non sécuritaires.

> **« J'ai été sensibilisé par la formation, mais je crois que je manque d'outils pour implanter des bonnes pratiques dans mon équipe de travail. »** Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.

C'est pour ces raisons que la communauté de pratique francophone du projet *Le courage d'agir* a pris la décision de travailler directement sur la mobilisation du personnel dans une approche de prévention des VACS et de la VFG. Pour assurer la création d'un guide de qualité sur la question, il était néanmoins important d'avoir des données sur la manière dont est vécue la mobilisation et les enjeux liés à la VFG et aux VACS par le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. De telles données n'existant pas, la décision de créer un sondage a été prise par la communauté de pratique dès ses premières rencontres.

Définir ce qu'on entend par « mobilisation du personnel »

La mobilisation peut être vécue de plusieurs façons. Le terme choisi par la communauté de pratique est volontairement englobant, permettant d'y inclure toutes les formes de mobilisation autour d'un enjeu : d'une participation aux formations obligatoires, à la création d'espaces de discussions et d'échanges en passant par l'intervention directe face à des gestes ou à des comportements inadéquats. Les personnes se mobilisent lorsqu'elles croient en quelque chose. La vision, la mission, les objectifs et les valeurs ont, dans une certaine mesure, un caractère existentiel qui les interpelle. Lorsque ces éléments sont partagés, ils peuvent offrir un sens et des motifs durables à la mobilisation (Tremblay et al., 2005). Contrairement à la mission d'un organisme communautaire spécialisé, par exemple, la prévention des VACS n'est pas la première mission d'un établissement d'enseignement postsecondaire. Cependant, la sécurité liée aux incendies et à la santé physique ne l'est pas non plus. Pourtant, ceux-ci sont pleinement intégrés dans les procédures de fonctionnement de base du campus. Il est temps de faire de même pour la prévention des VACS (Anitha & Lewis, 2018).

Collecte des données

Le sondage a été rédigé au cours de l'été 2020 et contient 27 questions qui apparaissent à l'annexe I du présent rapport. Il a été conçu pour permettre à toutes les personnes répondantes de répondre à l'ensemble des questions. Un seul embranchement a été prévu, séparant dans une même catégorie les cadres, les gestionnaires, les personnes dirigeantes, les responsables de programmes, les membres du décanat et les membres de la direction. Considérant le rôle d'autorité, les responsabilités en découlant et le *leadership* que prennent ou peuvent prendre ces rôles, il était important de les séparer, notamment pour permettre une formulation des questions plus précises par rapport à l'emploi et au niveau de mobilisation perçu de la personne répondante.

Le sondage a été créé par le biais de *Survey Monkey* et envoyé aux établissements d'enseignement postsecondaire francophones du Canada ainsi qu'à ceux anglophones du Québec. La diffusion du sondage a été faite de deux manières principales, soit 1) en contactant les ressources humaines des établissements de même que les groupes syndicaux et 2) en demandant à chacun d'eux de transmettre le sondage auprès du personnel ou de leurs membres, tout dépendant. Au total, 772 personnes ont pris en moyenne 7 minutes 26 secondes pour répondre au sondage sur une période d'ouverture du 11 août au 4 septembre 2020, soit environ un mois.

Présentation des données

Introduction

Limites des données

Avant de présenter les données du sondage, il nous semble important de mettre en lumière certaines limites à garder en tête à travers la présentation des données et des discussions qui en découlent.

Premièrement, le biais de désirabilité sociale peut avoir un impact sur les sondages comme le nôtre. Sommairement, ce concept « reflète la tendance des personnes interviewées à vouloir donner une bonne image d'eux-mêmes [ou d'elles-mêmes] ou à répondre de la façon la plus proche possible de ce qu'ils [ou elles] considèrent être la norme sociale. » (Bigot et al., 2010). Bien que ce biais se manifeste habituellement davantage dans le cadre d'entrevues en personnes (Gingras & Belleau, 2015), le sujet du sondage, soit les VACS, peut se porter à ce genre de limites, que nous vous invitons à garder en tête tout au long de votre lecture, principalement en ce qui concerne l'évaluation par les personnes participantes de leurs propres connaissances et de leur propre implication. À titre d'exemple, comme les VACS sont un sujet d'actualité récurrent au cours des dernières années, il semble possible que certaines personnes se soient évaluées plus positivement notamment au regard de leur niveau de mobilisation ou de connaissances à l'égard de cette thématique. En effet, le fait d'être informé et mobilisé, mais aussi d'être à l'écoute et de croire les personnes survivantes sont généralement vues d'un bon œil à ce sujet.

Dans un deuxième temps, il est certain que les personnes ayant répondu aux sondages ne sont pas toutes des expertes quant aux VACS. Alors, lorsqu'on les questionne sur certaines informations ou notions, il est possible que leurs réponses ne considèrent pas certains aspects importants et donc donnent une représentation différente de la réalité objective. Cette différence entre les réponses obtenues et la réalité pourrait notamment faire surface lorsqu'il est question de la reconnaissance des VACS au sein des établissements d'enseignement postsecondaire, ce qui peut être difficile si la personne répondante ne considère pas certaines formes de VACS, par exemple.

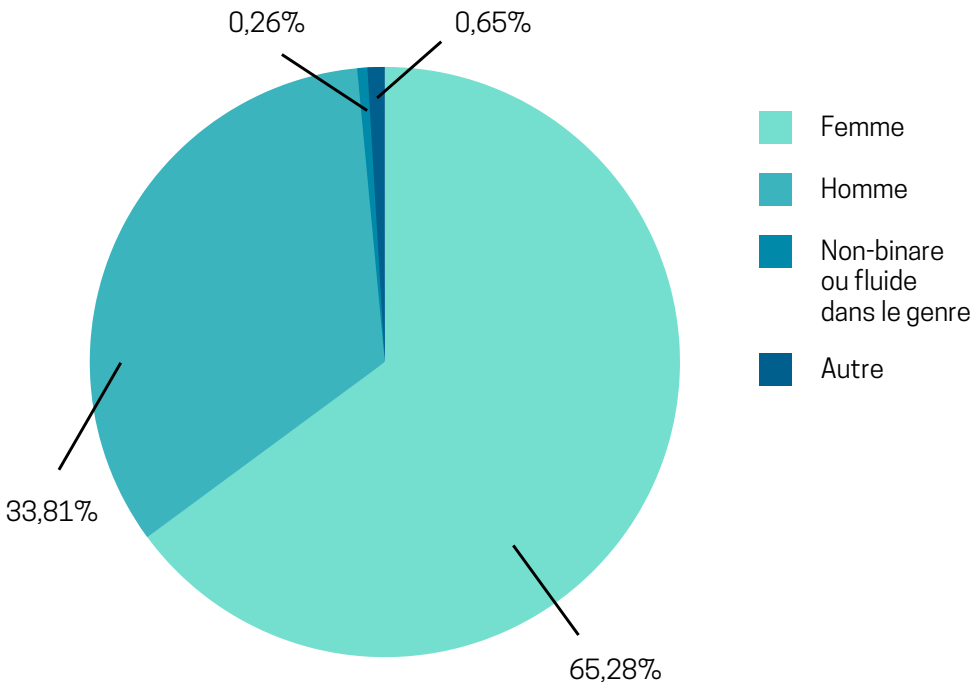
Enfin, les dernières limites à garder en tête au cours de la consultation du présent document découlent de notre échantillon, ce dernier ne représentant

qu'une partie de la totalité du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire au Canada. De surcroît, considérant que nous n'avons pas accès aux données statistiques complètes de cette population, il est impossible de savoir si notre échantillon est représentatif de la diversité des membres du personnel dans les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens. De plus, nos résultats regroupent les réponses obtenues auprès des personnes ayant choisi volontairement de participer au sondage, ce qui amène de possibles biais en regard de leur intérêt potentiellement plus élevé face à la question des VACS, comparativement à celles ayant choisi de ne pas y répondre. Ces deux biais peuvent donc engendrer certaines données et réponses qui ne représentent pas l'opinion ou les connaissances moyennes de l'ensemble des membres du personnel au sein des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens.

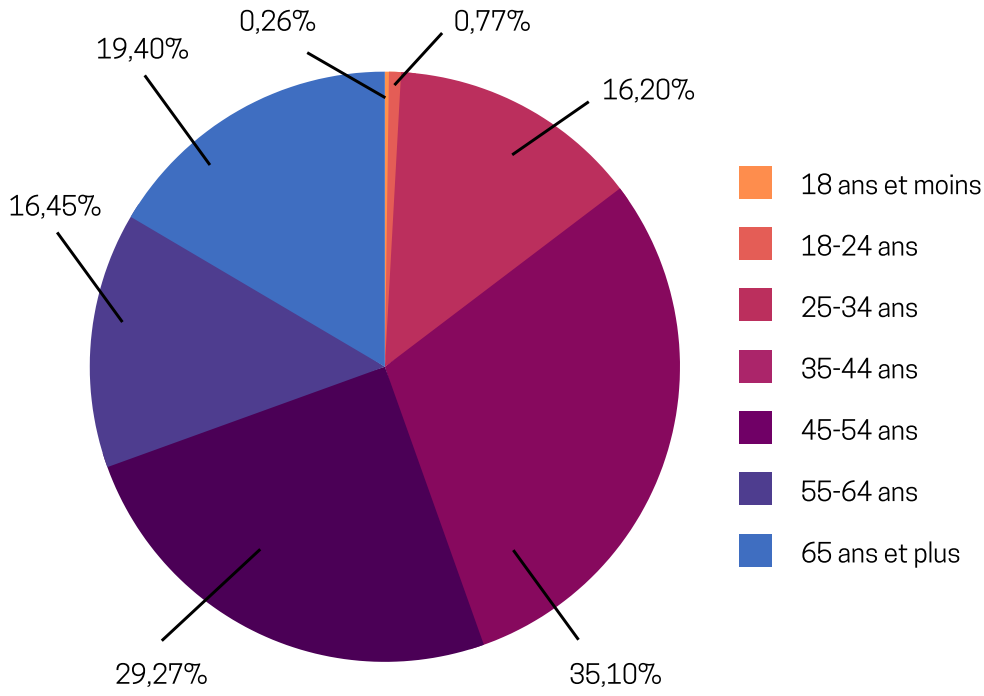
À noter qu'il était possible pour les personnes participantes de ne pas répondre à certaines questions du sondage. Cette décision a été prise à cause de la nature de la thématique abordée, qui peut être sensible et porteuse de traumatismes pour certaines personnes, notamment pour les personnes ayant survécu à la VACS ou à la VFG. Il est donc possible que le portrait obtenu soit partiel pour certaines des questions du sondage, tout simplement parce que la taille de l'échantillon est ainsi réduite. Pour cette raison, chaque graphique sera accompagné du nombre réel de personnes ayant répondu à la question qui y est reliée.

Démographie

Pour mieux comprendre les données, il est important d'avoir en tête les caractéristiques démographiques des personnes répondantes. Tout d'abord, le sondage a rejoint sensiblement le même nombre de personnes employées dans un établissement collégial (48,83%) que dans un établissement universitaire (50,60%). Au total, 772 personnes ont répondu au sondage. De celles-ci, 65,28% se sont identifiées comme femmes ; 33,8% comme hommes ; 0,26% comme non binaires et 0,65% comme autres. Les tranches d'âge présentées au graphique 2 permettent de constater que les 35 à 44 ans sont les personnes répondantes les plus représentées avec 35,10% ; suivi de 29,67% pour les 45 à 54 ans.

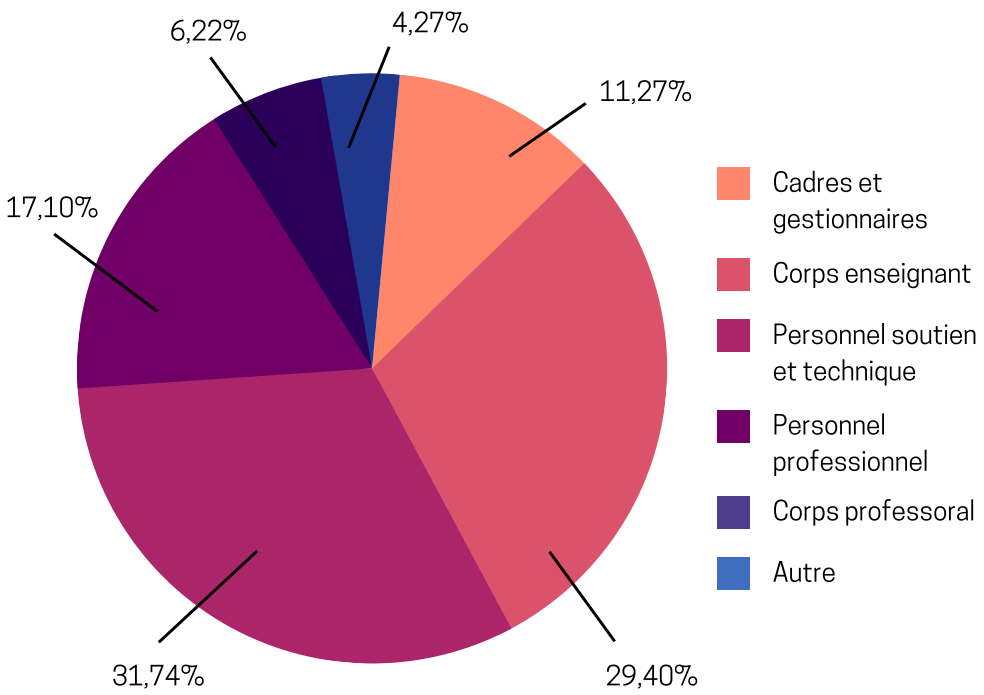


Graphique 1 : Identité de genre à laquelle les personnes répondantes au sondage s'identifient (n=772)



Graphique 2 : Âge des membres du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire ayant répondu au sondage (n=772)

Pour sa part, le graphique 3 représente la répartition des personnes répondantes en fonction de leur catégorie d'emploi. Ainsi, parmi les personnes répondantes, 31,74% font partie du personnel de soutien ; 29,04% du corps enseignant ; 17,10% du personnel professionnel ; 11,27% des cadres et gestionnaires et 6,22% du corps professoral. Pour ce qui est de l'option « Autre », cette dernière a été utilisée en grande majorité par des personnes qui ont spécifié être assistantes de recherche, une catégorie qui ne faisait pas explicitement partie de la liste de choix suggérés dans le cadre du sondage.



Graphique 3 : Catégorie d'emploi du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire ayant répondu au sondage (n=772)

Pour aider à comprendre les différentes catégories d'emplois présentées au graphique précédent, il importe de saisir que les personnes répondantes au sondage devaient effectuer un choix parmi les options suivantes (voir Annexe I) :

- Corps enseignant (chargés et chargées de cours, de laboratoires ou de travaux pratiques, autres membres du personnel enseignant) ;
- Cadres, gestionnaires, personnes dirigeantes, responsables de programmes, membres du décanat et membres de la direction de l'établissement d'enseignement supérieur ;
- Personnel professionnel (p.ex., conseiller ou conseillère en orientation, psychologue, services aux étudiants et aux étudiantes) ;
- Corps professoral ;
- Personnel de soutien et personnel technique (par exemple, entretien des bâtiments, bibliothécaires, soutien aux dossiers étudiants, aide technique ou administrative, responsables de services, etc.).

Il était important de faire la distinction entre le corps professoral et le corps enseignant dans le cadre du sondage, car bien que ces deux catégories d'emplois ont une charge d'enseignement, leur réalité à l'extérieur des salles de classes diffère grandement. Dans notre situation, le corps professoral n'existe qu'à l'université et inclut les personnes qui, outre leurs tâches traditionnelles d'enseignement, effectuent également de la recherche et assurent la supervision de personnes étudiantes graduées. Ainsi, pour le traitement des données du sondage, toute personne menant des activités d'enseignement, mais n'étant pas un professeur ou une professeure d'université a été considérée comme faisant partie du corps enseignant.

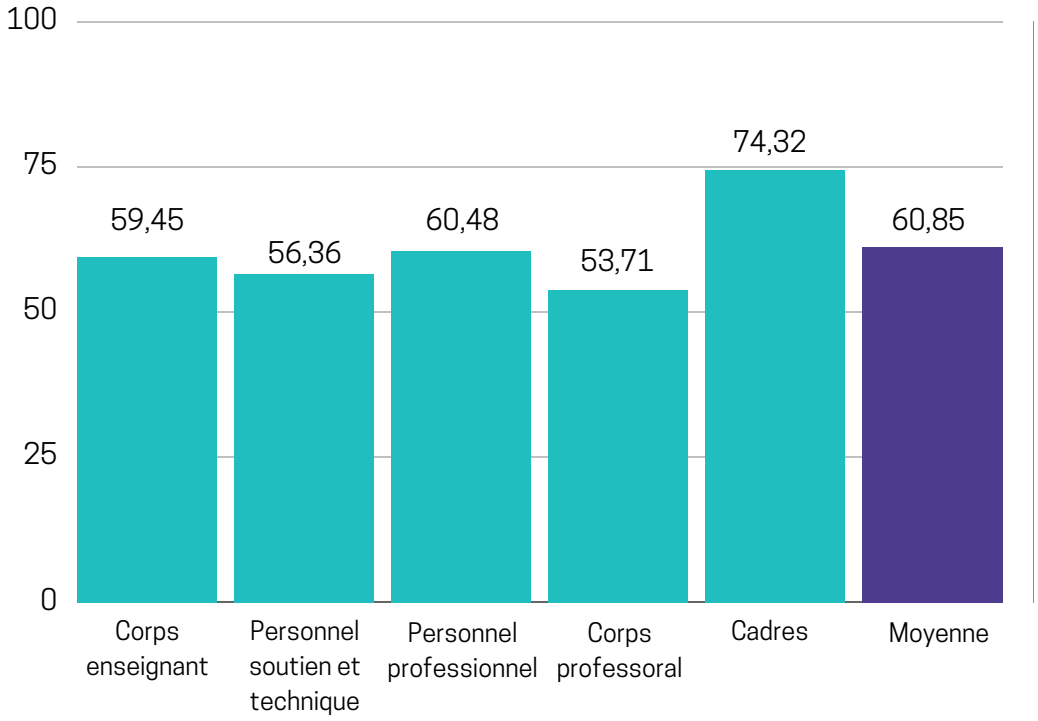
Pour ce qui est des occupations des personnes répondantes, il est intéressant de noter que 22,02 % des personnes répondantes sont impliquées d'une certaine façon au sein de leur regroupement syndical, ce qui pourrait amener nos données à être teintées de cette implication syndicale qui semble plus forte que celle que l'on peut généralement retrouver au sein des établissements d'enseignement postsecondaire.

Niveau de mobilisation perçu

Le niveau de mobilisation envers la prévention des VACS perçu par le personnel se sépare en quatre catégories : le niveau d'engagement individuel, le niveau d'engagement perçu de la part de l'établissement, le niveau d'engagement perçu de la part de la personne qui agit à titre de supérieure immédiate et le niveau d'engagement perçu par les cadres et gestionnaires à l'égard des membres du personnel sous leur responsabilité. Ces quatre niveaux de mobilisation, qui sont résumés à travers les graphiques 4, 5, 6 et 7 ont été évalués à travers des questions du sondage qui demandaient aux personnes répondantes d'évaluer le niveau de mobilisation à l'aide d'une barre de progression non numérotée allant de « pas du tout engagée » à « très engagée », qui a ensuite été convertie, pour chaque catégorie d'emploi, en un pointage moyen sur 100 par le biais du traitement des données.

Niveau de mobilisation individuelle

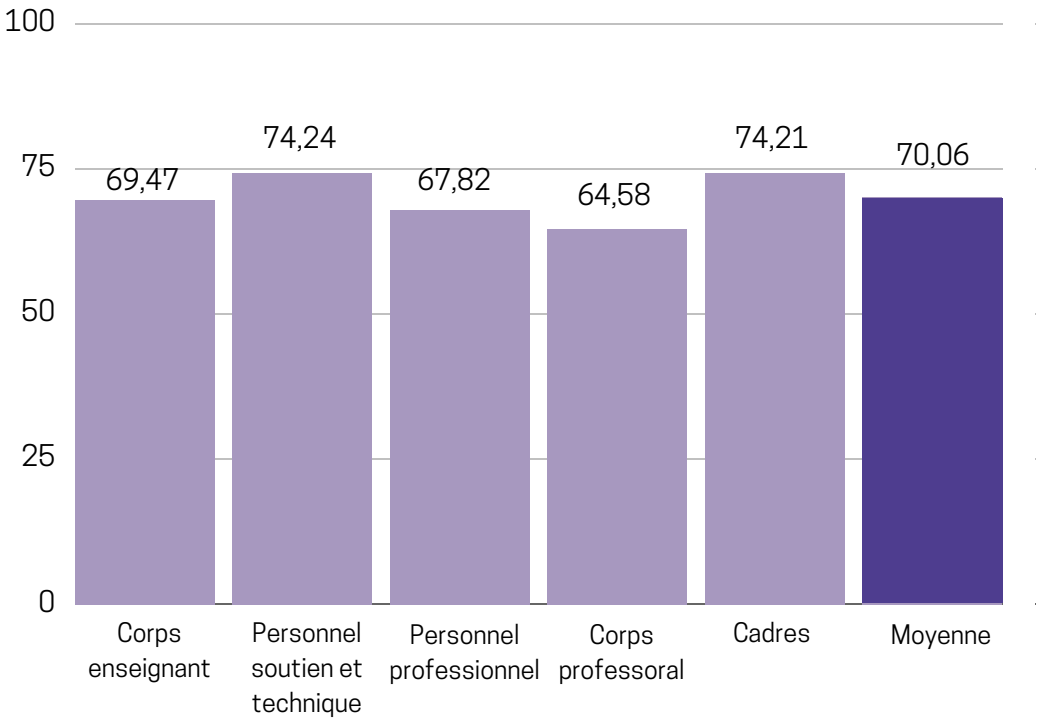
Tout d'abord, le graphique 4 montre le niveau d'engagement moyen par rapport aux VACS des personnes répondantes au sondage selon leur auto-évaluation, par catégorie d'emploi. Toutes ces catégories, à l'exception des cadres et gestionnaires, semblent avoir une auto-évaluation moyenne similaire, soit entre environ 50 et 60 points. Par contre, il est clair que les cadres et gestionnaires s'auto-évaluent en moyenne plus positivement que les autres catégories d'emplois, à environ 75 points, soit un niveau similaire à celui de la mobilisation qu'ils et elles perçoivent de la part des établissements, tel que présenté au graphique 5 ci-après. Ceci n'est pas nécessairement étonnant, considérant la position d'autorité des personnes qui occupent ces emplois et le fait qu'elles agissent souvent comme représentantes de l'établissement auprès des personnes sous leur responsabilité. Il est aussi intéressant de noter que le corps professoral a la moyenne la plus faible, avec 53,71 points. Ce plus faible niveau de mobilisation reflète une tendance générale à travers l'ensemble des données qu'il sera possible d'explorer plus en détails dans les prochaines sections.



Graphique 4 : Auto-évaluation moyenne du niveau de mobilisation du personnel des établissements d'enseignement postsecondaire (n=732)

Niveau de mobilisation de l'établissement

Le graphique 5 nous permet de constater qu'en ce qui concerne le niveau de mobilisation des établissements quant à la prévention des VACS, tel que perçu par les membres du personnel, les données sont non seulement plus élevées en moyenne qu'en ce qui concerne le niveau de mobilisation individuelle, mais elles sont également similaires - dans un intervalle maximal d'environ 10 points - pour toutes les catégories d'emploi, incluant les cadres et gestionnaires. Il faut également noter que pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception des cadres, l'auto-évaluation moyenne du niveau d'engagement tel que présenté au graphique 4 est plus faible que celui perçu pour leur établissement.



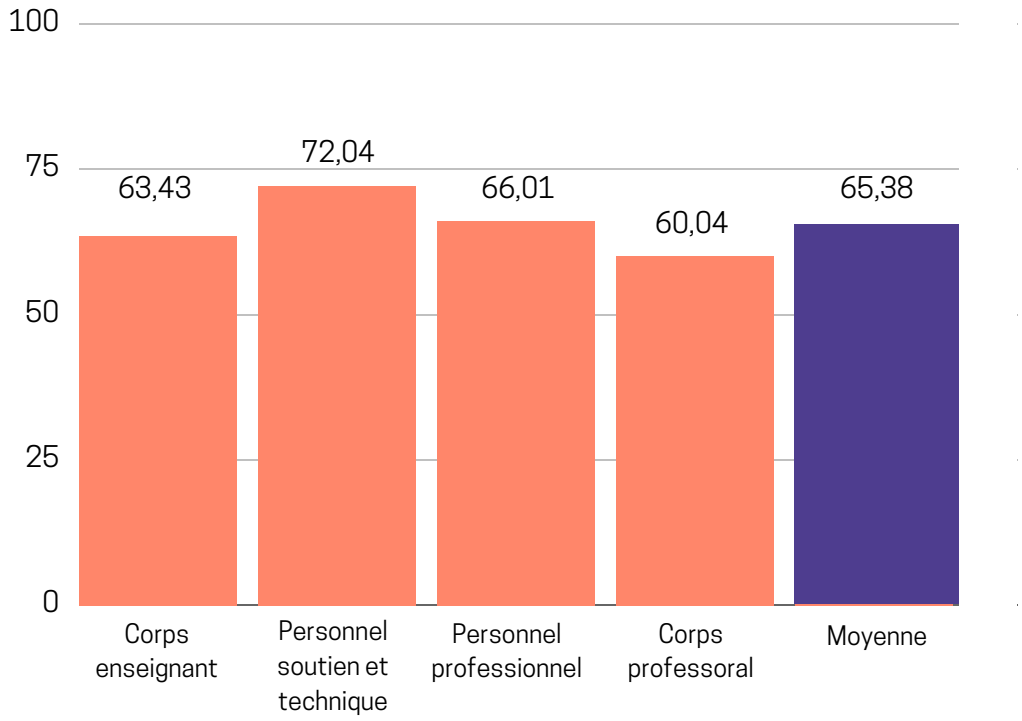
Graphique 5 : Niveau de mobilisation moyen perçu de la part des établissements d'enseignement postsecondaire par leur personnel (n=732)

En ce qui concerne les moyennes cumulatives relatives aux niveaux de mobilisation perçus pour toutes les catégories d'emploi, ces dernières suivent évidemment la tendance, soit une moyenne de 60,86 points pour l'auto-évaluation du niveau d'engagement (graphique 4) et de 70,06 pour le niveau d'engagement perçu de la part des établissements (graphique 5). Quant à une comparaison entre les résultats obtenus des personnes répondantes issues des établissements de niveau collégial et celles en provenance des établissements de niveau universitaire, leurs moyennes suivent les tendances décrites précédemment, se situant à moins de 2 points d'écart. Ces différences ont été jugées insuffisantes pour justifier une analyse plus poussée des données à ce niveau.

De manière générale, les graphiques 4 et 5 nous permettent donc d'affirmer qu'en moyenne, les personnes participantes au sondage, à l'exception de celles qui occupent une position de gestion, perçoivent leur établissement d'enseignement comme étant davantage mobilisé qu'elles-mêmes dans la lutte et la prévention des VACS.

Niveau de mobilisation de la personne supérieure immédiate

Le personnel - à l'exception des cadres et gestionnaires - devait également évaluer le niveau de mobilisation de la personne agissant à titre de supérieure immédiate. Les données relatives à cette évaluation sont résumées au graphique 6 et présentent une moyenne de 65,38 points, soit 11 points plus bas que l'auto-évaluation moyenne effectuée par les gestionnaires de leur niveau d'engagement (graphique 4). Cela nous amène à conclure que le personnel évalue moins favorablement les personnes agissant à titre de supérieures immédiates que ces dernières s'auto-évaluent.

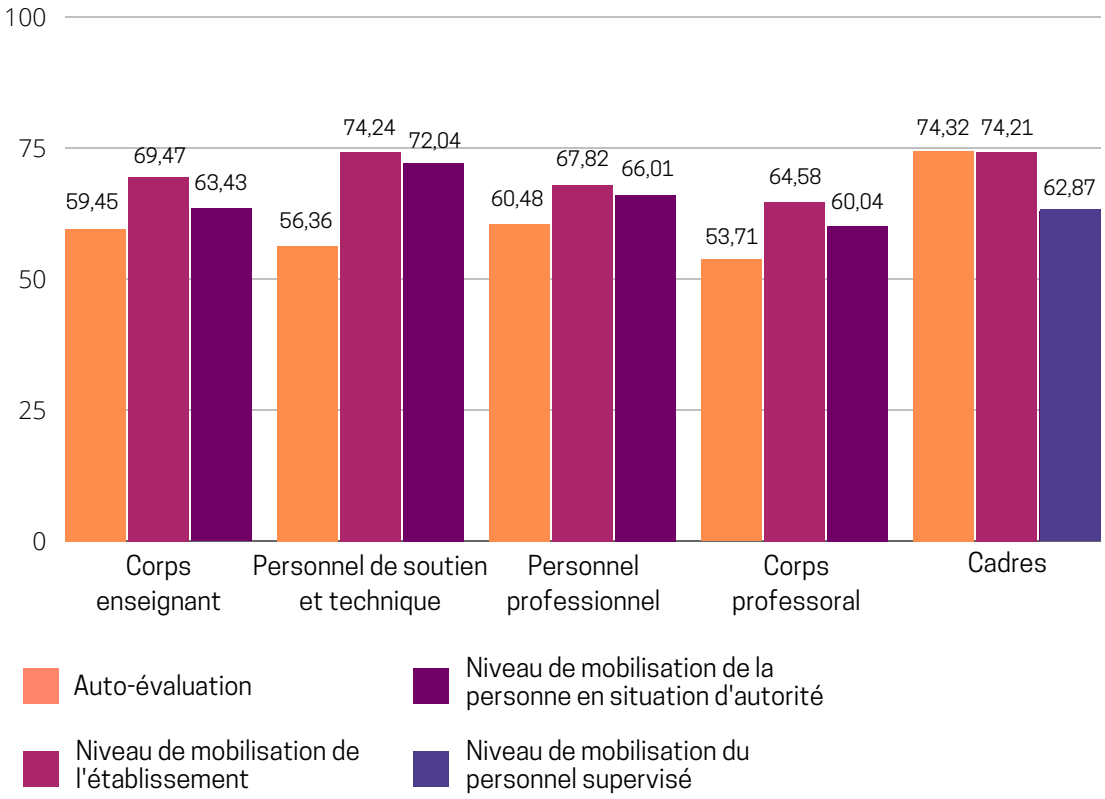


Graphique 6 : Niveau de mobilisation moyen perçu de la personne qui agit à titre de supérieure immédiate par leur personnel employé (n=732)

Niveau de mobilisation des équipes de travail

Finalement, les cadres et gestionnaires devaient évaluer la mobilisation du personnel sous leur responsabilité. La moyenne obtenue pour cette évaluation est de 62,87 points, soit un score similaire à l'auto-évaluation moyenne des autres catégories de personnel présentée au graphique 4 (60,86 points). Au final, tel que vu à travers les différents graphiques présentés précédemment, les cadres et gestionnaires évaluent plus favorablement tous les niveaux de mobilisations que les autres catégories d'emplois.

Le graphique ci-dessous résume à lui seul les quatre niveaux de mobilisations discutés dans cette section, en fonction des catégories d'emplois.



Graphique 7 : Comparaisons des niveaux de mobilisation moyen perçus par le personnel employé et par les cadres et gestionnaires au sein des établissements d'enseignement postsecondaire (n=732)

Réflexions

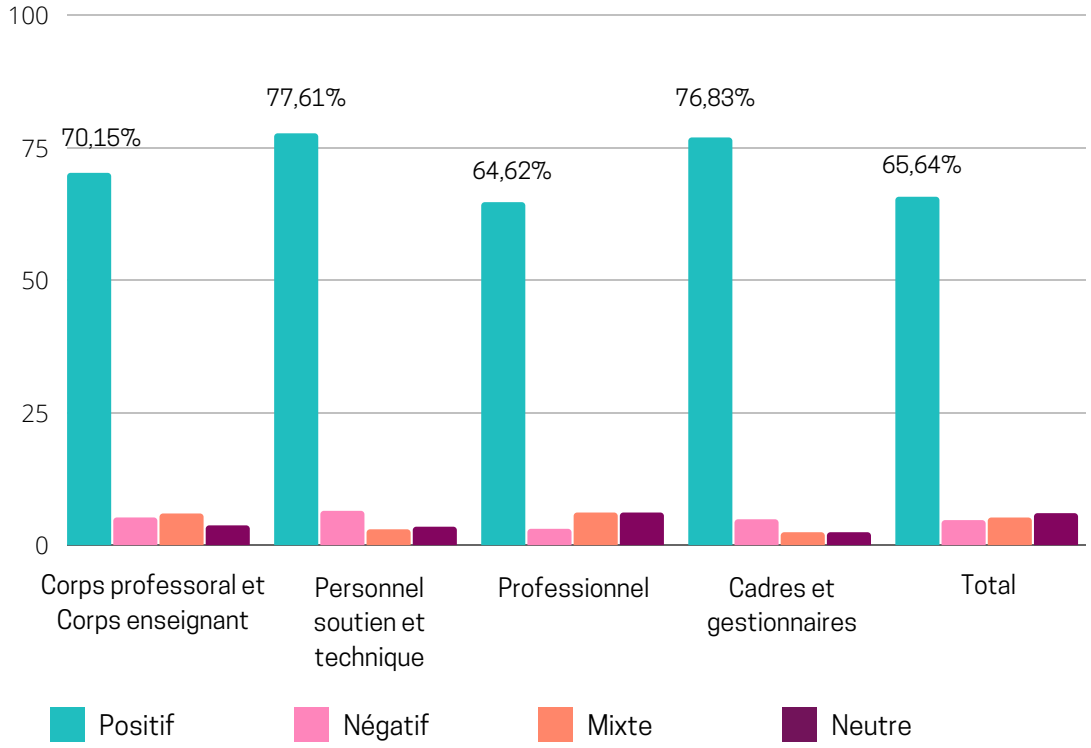
L'évaluation des niveaux de mobilisation par le personnel au sein des établissements d'enseignement postsecondaire a permis de faire ressortir plusieurs tendances intéressantes qui méritent d'être discutées davantage. La première est le fait qu'en moyenne le personnel reconnaît avoir un engagement moins fort que celui de leur établissement. Les personnes répondantes jugent donc qu'il y a une différence, pouvant même être importante (jusqu'à 17 points), tout dépendant de la catégorie d'emploi, entre leur propre niveau d'engagement et celui de l'établissement d'enseignement auquel elles sont affiliées. Par le fait même, elles reconnaissent donc indirectement qu'il serait possible pour elles de s'engager davantage en matière de prévention des VACS. De surcroît, un écart persiste quand vient le temps d'évaluer le niveau de mobilisation des personnes agissant à titre de supérieure immédiate, bien qu'il soit moins important.

Pour ce qui est des cadres et gestionnaires, tel que présenté plus tôt, les personnes répondantes ont tendance à s'auto-évaluer en moyenne beaucoup plus favorablement que toutes les autres catégories d'emploi, soit au même niveau que le niveau d'engagement perçu de la part de leur établissement. Encore une fois, cela est possiblement lié à leur position d'autorité et de représentation de la plus haute administration face à leur équipe de travail, ce qui les amène à percevoir leur niveau d'engagement comme étant plus élevé. Par contre, il faut considérer qu'il est possible que cette auto-évaluation ne soit pas le reflet de la réalité et qu'elle soit, du moins dans une certaine mesure, influencée par le biais de désirabilité sociale discuté précédemment. Il a également été possible de constater que les cadres et gestionnaires évaluent en moyenne les personnes sous leur supervision plus favorablement que celles-ci s'évaluent elles-mêmes. Cette différence pourrait à nouveau être attribuable au biais de désirabilité sociale, puisque le fait d'avoir une équipe engagée et mobilisée dans la prévention des VACS est généralement perçu comme un gage de réussite, et ce, peu importe leur niveau réel de mobilisation. Il est également possible qu'il s'agisse d'un manque de compréhension et de communication entre des cadres et gestionnaires avec les personnes sous leur responsabilité, leur donnant ainsi l'impression d'un niveau d'engagement plus élevé à l'égard de la prévention des VACS que celui réellement existant.

En terminant, les questions du sondage portant sur le niveau d'engagement est l'un des rares moments du sondage où les personnes répondantes semblent admettre qu'il y a possiblement une lacune, un manquement, ou du moins une possibilité d'amélioration dans leurs habitudes par rapport à l'engagement et la prévention des VACS. En effet, tout au long des prochaines questions, on remarquera avec constance la présence d'une certaine dissonance entre les données issues du sondage et les statistiques connues relatives à la prévalence des VACS et de la VFG en milieu de travail et, plus particulièrement, au sein des établissements d'enseignement postsecondaire. À certains moments, on pourrait même dire qu'il existe une certaine négation de la part des personnes répondantes face aux lacunes constatées en regard de la mobilisation du personnel des établissements en matière de prévention des VACS. Il nous sera possible de revenir sur cette première réflexion dans les prochaines sections.

Formation obligatoire

Le sondage s'intéressait aussi aux opinions des personnes répondantes concernant la formation obligatoire en place au sein de leur établissement d'enseignement, lorsque présente. Le tout a été documenté par le biais d'une question ouverte suivante : « Que pensez-vous de la formation obligatoire sur la violence à caractère sexuel mise en place par votre établissement? ». Grâce à une analyse qualitative des réponses à cette question ouverte, la grande majorité des réponses obtenues ont pu être regroupées en quatre types d'opinions, soit « Positif », « Négatif », « Mixte » ou « Neutre ». Une réponse qui soulignait des points positifs et négatifs de la formation était considérée comme mixte, alors qu'une réponse vide de quelconque jugement était considérée comme neutre. Le graphique suivant permet de visualiser le résultat de cette analyse. À noter que certains des commentaires formulés seront repris à titre d'exemples et d'illustrations des différents aspects mentionnés tout au long de cette section.



Graphique 8 : Impressions du personnel face à la formation obligatoire sur les VACS de leur établissement d'enseignement postsecondaire (n=614)

Prenons d'abord le temps de souligner la forte majorité de réactions positives envers les formations obligatoires sur les VACS. Bien que certaines personnes aient proposé des pistes d'amélioration, il est clair que le personnel reconnaît l'importance de cette formation. Encore une fois, il semble que la provenance des personnes répondantes d'un établissement d'enseignement collégial ou universitaire n'ait aucun impact sur les résultats.

> **« Cette formation est selon moi essentielle ! Je pense qu'elle a permis de déconstruire des croyances erronées. »**
>
> Personne membre du personnel professionnel ayant répondu au sondage.

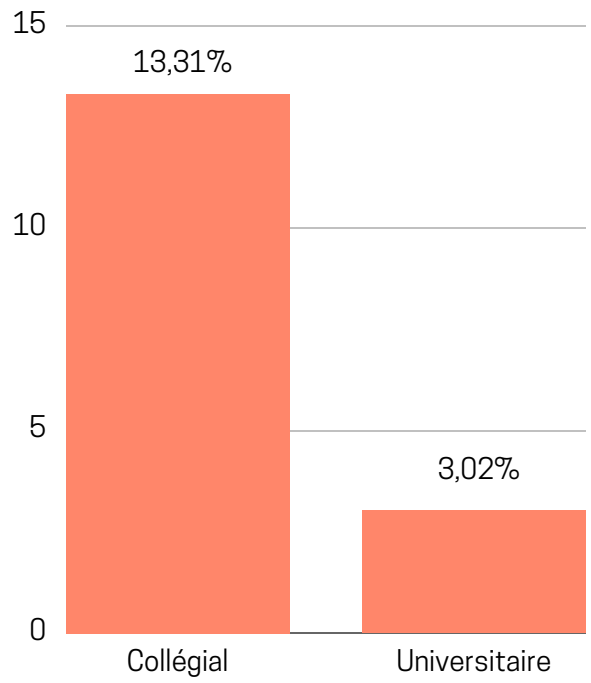
> **« Indispensable afin de mettre tout le personnel au même niveau d'information et de sensibilisation. »**
>
> Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.

Deux éléments hors graphiques méritent également d'être discutés. D'abord, plusieurs personnes ont indiqué ne pas avoir encore suivi la formation obligatoire offerte au sein de leur établissement d'attache. Certaines personnes ont même appris l'existence de cette formation à travers le sondage, alors que d'autres ne l'ont pas suivi, car elles étaient en congé ou en sabbatique dernièrement. Finalement, certaines personnes n'ont pas pu suivre la formation obligatoire tout simplement parce que cette dernière n'était pas encore en place. C'est d'ailleurs ici que nous voyons notre première disparité entre les données venant du collégial et celles venant des universités, soit avec la proportion de personnes répondantes n'ayant pas encore suivi leur formation obligatoire.

« Je n'en ai aucune idée, je n'en ai pas entendu parler. »

Personne membre du personnel de soutien ayant répondu au sondage.

« Je n'avais pas encore entendu parler de cette formation. Il me tarde de voir à quoi cela va ressembler, pour moi ce sont des sujets essentiels. » Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.



Graphique 9 : Proportion du personnel n'ayant pas encore suivi la formation obligatoire de son établissement par type d'établissement (n=614)

Dernièrement, une des critiques émises à l'égard de la formation est revenue de manière plus fréquente que les autres (9%), soit le fait que la formation obligatoire contient des notions trop simples ou encore que la formation à elle seule n'est pas suffisante pour réellement contribuer à prévenir les VACS. La majorité des personnes ayant émis cette critique avaient des sentiments positifs envers la formation, mais désiraient davantage de la part de leur établissement que ce soit directement en améliorant la formation ou en mettant en place davantage de mesures.

> Il semble donc y avoir une certaine demande pour des formations plus avancées au sujet des VACS, mais également pour l'implantation de mesures de prévention additionnelles, outre la formation obligatoire qui est vue comme le premier pas dans cette direction.

« Très pertinent, je crois qu'il est important d'informer la population et d'établir des balises plus claires. » Personne membre du personnel de soutien et personnel technique ayant répondu au sondage.

Réflexions

Pour ce qui est de la formation obligatoire, bien que cette dernière ait été dans l'ensemble fort appréciée et considérée comme nécessaire par les personnes répondantes, plusieurs commentaires nous ont permis de dévoiler certaines lacunes et de suggérer des pistes d'améliorations intéressantes afin de permettre aux établissements de bonifier la formation offerte à l'heure actuelle.

« Cette formation a été très instructive et tous les employés/étudiants devraient la suivre. Cette formation a mis en lumière et nous a fait prendre conscience des comportements qui ne sont pas adéquats dans un milieu de travail. » Personne membre du personnel de soutien et personnel technique ayant répondu au sondage.

Tout d'abord, au moment de la mise en place de ces formations, plusieurs craintes et critiques avaient été émises, notamment à travers les séances de consultations *Écouter pour apprendre* menées par Possibility Seeds et résumées dans le rapport *Le courage d'agir : élaborer un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire.* Ces réticences étaient surtout liées au caractère obligatoire de la formation et au manque de confiance que cela inspire (Khan et al., 2019). Le rapport stipulait également qu'une telle formation devait impérativement s'inscrire dans une offre éducative « régulièrement revue et évaluée pour rester pertinente » (ibid) et adaptée à la réalité de chaque groupe présent au sein des communautés collégiales et universitaires (Khan et al., 2019). Ces éléments constituent toujours des préoccupations d'actualité, même plus d'un an après la mise en place de ces formations obligatoires au Québec.

> Toutefois, nos données semblent indiquer que, malgré une certaine perception initiale négative, les formations ont été reçues de manière très positive de la part du personnel, même si le tout laisse encore place à l'amélioration.

Une autre critique émise même par les personnes qui ont apprécié la formation, était sa longueur et son manque d'interactivité, qui sont deux aspects allant de pair au sein de toute activité de formation. Les formations obligatoires semblent très peu dynamiques et se rapprochent trop d'une tâche bureaucratique qui peut même être perçue comme frustrante de par son aspect obligatoire. Repenser les formations pour avoir davantage de dynamisme et d'interactivité permettrait de conserver et de stimuler l'engagement des personnes la suivant et rendrait la tâche plus agréable. Le tout amènerait sans doute, par le fait même, une meilleure rétention de l'information et un meilleur engagement en matière de prévention des VACS par la suite.

« [La formation est] utile, mais longue et pénible. »

Personne associée de recherche ayant répondu au sondage.

« Il y a beaucoup de choses qui sont évidentes, mais qui doivent être dites à tout le monde. Le seul bémol, c'est qu'une fois la formation faite, il n'y a plus vraiment de rappel. »

Personne membre du personnel de soutien et personnel technique ayant répondu au sondage

Ensuite, plusieurs réflexions sont ressorties concernant la formule employée par la formation, soit son aspect virtuel ou mixte dans certains cas. La grande majorité des formations obligatoires sont actuellement offertes en ligne et pensées pour être applicables à tout le personnel de l'établissement. Ce choix a possiblement été fait par souci de simplicité, mais également parce qu'une seule formation est moins coûteuse à développer que plusieurs, surtout si ces dernières sont offertes en présentiel. Il n'était donc pas étonnant de lire plusieurs commentaires affirmant le désir des personnes d'avoir une formation offerte en présentiel, pour permettre d'interagir davantage et de poser des questions au sujet du contenu de la formation. Il a également été proposé à quelques reprises d'avoir des formations non mixtes, particulièrement pour les personnes plus à risque d'avoir vécu des VACS pour qui une telle formation permettrait de s'ouvrir davantage quant à leurs vécus, notamment sur des situations déjà présentes dans leur milieu de travail. Il a également été suggéré de trouver une manière innovante d'assurer des rappels annuels de cette formation, sans pour autant exiger du personnel que celle-ci soit refaite entièrement chaque année. Finalement, il apparaît essentiel de former les nouvelles personnes rapidement après leur embauche, mais également de faire correspondre les périodes de formations avec les périodes où les VACS sont plus susceptibles de se produire, au début des trimestres d'automne ou lors des périodes de festivités, notamment (Bergeron et al., 2016). Nous encourageons donc les administrations à réfléchir au meilleur moyen d'ajuster les périodes de formations offertes aux membres de leur personnel pour s'assurer qu'il soit davantage équipé à assister et soutenir en cas de besoin. Une réflexion sur les meilleures manières de mettre en œuvre ce processus de prévention rapide de manière continue doit se faire dans chaque établissement.

« C'est une formation en ligne (pré-COVID). Lorsque la situation de santé le permet, je pense qu'une formation en personne serait mieux [afin] de prendre ce sujet plus au sérieux. » Personne membre du personnel de soutien et personnel technique ayant répondu au sondage.

« Très bien mais pas assez interactive et devrait être répété car on oublie facilement les stratégie à mettre en place, à noter qu'elle m'a donné des outils pour désamorcer une situation de harcèlement sexuel avec la clientèle. » Personne membre du personnel professionnel ayant répondu au sondage.

« C'est une initiative nécessaire que je supporte. Il serait intéressant qu'une formation de ce type soit répétée annuellement. » Personne membre du personnel de soutien et personnel technique ayant répondu au sondage.

« Faire des formations non mixtes serait aussi une bonne façon de favoriser le partage de vécu que le thème de la formation peut créer. » Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.

Certaines critiques récurrentes concernent également le contenu des formations. Celle-ci est parfois considérée comme trop simpliste : les notions reliées aux VACS qui y sont présentées constituent la base de concepts complexes et manquent parfois de nuance. Cela peut paraître normal puisque la formation se veut une introduction à la question des VACS. Il semble y avoir un besoin d'accroître le niveau des formations obligatoires, mais également de rendre accessibles des formations qui explorent les thématiques plus en profondeur. D'un autre côté, plusieurs rapportent que certaines notions essentielles ne sont pas abordées dans le cadre des formations offertes actuellement. Tout d'abord, l'aspect *intervention* reste relativement simple et gagnerait à être complété par des mises en situation concrètes et diversifiées, conformes à la réalité de chaque catégorie d'emploi. Cette demande a été mise de l'avant à travers la question portant sur la formation obligatoire, mais également celle sur les possibles lacunes au niveau des connaissances des personnes répondantes, à travers laquelle des questionnements sur les différentes façons d'intervenir dans une situation de VACS ressortent fréquemment.

> Il est également pertinent de rappeler que très peu de formations ou de mesures de sensibilisation ciblent spécifiquement les personnes qui sont à risque de commettre des VACS, soit les personnes de genre masculin dans 97% des cas (RQCALACS, 2019). Il s'agit d'une population qui est, pour le moment, fréquemment écartée des plans de formations, malgré le fait que la diminution des gestes de violence passe directement par la gestion des comportements problématiques.

Ensuite, il serait intéressant d'intégrer davantage d'informations sur le « sexisme ordinaire » au sein des formations offertes, puisque ce phénomène contribue grandement à la banalisation et à la normalisation des agissements et des stéréotypes genrés problématiques qui perpétuent, au final, la culture du viol. Bien que la majorité des formations abordent certains de ces éléments, il

semble y avoir un manque au niveau de l'explicitation de notions permettant de déconstruire cette culture qui permet aux VACS et à la VFG de se perpétuer au sein de nos établissements d'enseignement postsecondaire. Il s'agit là d'une étape essentielle si l'on souhaite engendrer de vrais changements à terme. De surcroît, le fait d'avoir été formé sur ces notions permettrait aux personnes voulant intervenir dans des situations de « sexisme ordinaire » de le faire en ayant une moins grande peur des conséquences négatives que leurs actions pourraient engendrer.

> **« Il y aurait pu y avoir moins de contenu général et plus de contenu spécifique, de mises en situation profs/étudiants et d'exemples de comportements inadéquats ou pouvant porter à la confusion. »** Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.

> **« Je crois que nous pourrions faire plus. Des mises en situation qui sont moins évidentes qu'un attouchement non souhaité ou des paroles sexistes. »** Personne membre du personnel de soutien et personnel technique ayant répondu au sondage

Nous voudrions également prendre le temps de nommer certains autres besoins qui sont ressortis dans les commentaires émis par les personnes répondantes au sondage. Même si ceux-ci ont été mentionnés moins fréquemment, nous croyons qu'ils peuvent grandement contribuer à alimenter les réflexions au sujet des formations offertes aux membres du personnel sur les campus.

- Mieux spécifier comment déclarer les VACS suite à leur identification.
- Préciser les mesures s'appliquant aux personnes mineures.
- Mettre en place des mesures pour s'assurer que tous et toutes l'ont suivie.
- Discuter du contenu de la formation à d'autres occasions (par exemple, lors de rencontres obligatoires ou dans des courriels) afin d'alimenter la discussion et de rappeler l'importance du sujet.
- Au-delà de savoir qu'il faut nommer les choses inacceptables, apprendre comment s'exprimer pour nommer les choses vécues.
- Offrir des ressources en temps réel pour soutenir les personnes ayant subi des VACS ou de la VFG.
- Mieux définir les thèmes et les concepts utilisés.

Finalement, rappelons que la vaste majorité des commentaires reçus au sujet des formations obligatoires sont positifs et que le personnel reconnaît d'emblée l'importance de la formation et des concepts qu'elle met de l'avant. Les pistes d'améliorations proposées par les personnes répondantes permettraient toutefois d'améliorer les formations offertes et les modalités qui les entourent, ce qui, au final, pourrait permettre d'augmenter le niveau de mobilisation du personnel en matière de prévention des VACS au sein des établissements d'enseignement postsecondaire.

Mesures visant à prévenir les VACS

Les mesures visant à prévenir les VACS sont nombreuses dans nos établissements d'enseignement postsecondaire. Le sondage s'intéressait à la présence de celles-ci, mais aussi à la connaissance de la part du personnel de ces mesures. En effet, le sondage questionnait les personnes répondantes sur plusieurs mesures de prévention des VACS. Pour chaque mesure, il était possible de choisir l'une des réponses suivantes :

- Présent ;
- Présent, mais pourrait être amélioré ;
- Absent ;
- Je ne sais pas.

Le tableau récapitulatif suivant permet de voir, pour chaque mesure, les réponses en pourcentage de chaque catégorie d'emploi, ainsi que le total des réponses.

Tableau 1 : Mesures pour prévenir les VACS présentes dans les établissements d'enseignement postsecondaire selon le personnel (n=579)

Mesures	Catégorie d'emploi	Ne sais pas	Absent	À améliorer	Présent
Présence de politiques claires qui règlementent les comportements et définissent les services et les démarches à suivre pour les personnes victimes de VACS	Total	8%	1%	24%	66%
	Cadres et gestionnaires	3%	0%	8%	89%
	Corps enseignant	9%	1%	19%	71%
	Corps professoral	7%	2%	37%	54%
	Personnel de soutien et personnel technique	10%	2%	25%	64%
	Personnel professionnel	7%	1%	25%	67%
Une haute direction qui démontre son engagement dans la prévention des VACS de façon répétée à l'aide d'actions et de paroles concrètes	Total	11%	7%	37%	45%
	Cadres et gestionnaires	3%	8%	27%	63%
	Corps enseignant	13%	5%	35%	47%
	Corps professoral	2%	2%	56%	39%
	Personnel de soutien et personnel technique	12%	6%	33%	49%
	Personnel professionnel	7%	10%	43%	39%
Des campagnes de sensibilisation afin d'informer les membres de la communauté d'enseignement des lois fédérales et provinciales, et des règlements de votre établissement	Total	9%	9%	39%	43%
	Cadres et gestionnaires	3%	9%	30%	59%
	Corps enseignant	10%	8%	37%	45%
	Corps professoral	5%	15%	51%	29%
	Personnel de soutien et personnel technique	9%	5%	39%	47%
	Personnel professionnel	7%	15%	41%	38%

Mesures	Catégorie d'emploi	Ne sais pas	Absent	À améliorer	Présent
Un bureau de réception et de traitement des plaintes neutre, qui assure le suivi auprès des personnes qui subissent des VACS afin qu'elles reçoivent de l'aide	Total	20%	3%	18%	59%
	Cadres et gestionnaires	4%	1%	14%	81%
	Corps enseignant	22%	1%	19%	57%
	Corps professoral	22%	0%	17%	61%
	Personnel de soutien et personnel technique	20%	5%	18%	57%
	Personnel professionnel	13%	4%	14%	69%
Une liste d'options (confidentielles, anonymes et par Internet) pour les personnes qui ont subi des VACS	Total	41%	7%	17%	35%
	Cadres et gestionnaires	23%	8%	26%	44%
	Corps enseignant	40%	5%	18%	37%
	Corps professoral	54%	10%	15%	22%
	Personnel de soutien et personnel technique	43%	10%	15%	33%
	Personnel professionnel	33%	8%	18%	41%
Des sondages adressés aux membres du personnel en lien avec les VACS (climat de sécurité psychosociale, témoignages, etc.)	Total	24%	27%	22%	27%
	Cadres et gestionnaires	14%	39%	28%	20%
	Corps enseignant	24%	29%	19%	28%
	Corps professoral	29%	32%	17%	22%
	Personnel de soutien et personnel technique	23%	20%	25%	31%
	Personnel professionnel	22%	32%	24%	22%

Mesures	Catégorie d'emploi	Ne sais pas	Absent	À améliorer	Présent
Des installations qui sont sécuritaires	Total	15%	5%	30%	50%
	Cadres et gestionnaires	13%	3%	34%	51%
	Corps enseignant	15%	3%	29%	54%
	Corps professoral	15%	5%	29%	51%
	Personnel de soutien et personnel technique	17%	7%	25%	52%
	Personnel professionnel	13%	6%	35%	46%
Une offre de formations sur les VACS adaptées au type d'emploi	Total	28%	20%	25%	27%
	Cadres et gestionnaires	14%	6%	23%	57%
	Corps enseignant	35%	17%	24%	24%
	Corps professoral	34%	17%	29%	20%
	Personnel de soutien et personnel technique	24%	21%	23%	33%
	Personnel professionnel	21%	28%	29%	22%
Une compilation disponible en ligne des statistiques relatives aux VACS	Total	56%	27%	9%	8%
	Cadres et gestionnaires	33%	15%	23%	29%
	Corps enseignant	65%	24%	7%	5%
	Corps professoral	49%	34%	10%	7%
	Personnel de soutien et personnel technique	51%	25%	12%	12%
	Personnel professionnel	50%	35%	8%	7%

Tout d'abord, un élément positif ressort de ces résultats : la grande majorité des mesures sont présentes et connues par toutes les personnes répondantes, quelle que soit leur catégorie d'emploi. En effet, les options « Présent » et « Présent, mais pourrait être amélioré », sont les plus importantes, souvent choisies par plus de 50% des personnes répondantes. Si l'on se concentre uniquement sur la présence de ces mesures, soit en additionnant les deux réponses, l'on a un regard très positif sur la présence des différentes mesures dans nos établissements d'enseignement postsecondaire, bien qu'il soit important de s'assurer de la qualité de celles-ci.

Il faut toutefois noter qu'une des mesures a de loin une moins bonne présence ou, du moins, une moins bonne connaissance de la part du personnel, peu importe la catégorie d'emploi. Il semblerait que très peu d'informations soient connues sur les statistiques relatives aux VACS dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Avec une moyenne de 53% pour « Je ne sais pas » et de 26% pour « Absent », il est clair que trop peu d'établissements mettent ce genre de statistiques en ligne et que ceux qui le font ne les communiquent pas assez.

Finalement, le dernier élément que nous voulons mettre de l'avant est l'importante différence entre la connaissance des mesures de la part des cadres et gestionnaires comparativement aux autres catégories d'emploi. Ceci n'est pas étonnant : il est somme toute normal de constater que les cadres et gestionnaires ont, pour la grande majorité des mesures, davantage de connaissance au sujet de ces dernières, reportant « Présent » à la majorité des mesures, souvent suivi de « Présent, mais pourrait être amélioré ». Ceci témoigne possiblement que la communication des mesures gagnerait à être diffusée plus largement auprès de l'ensemble des membres du personnel et qu'il existe certains défis dans la transmission de l'information. Une autre hypothèse expliquant ces résultats serait que les cadres et gestionnaires sont moins critiques des mesures mises en place par leur administration, de qui elles et ils sont plus proches que le reste du personnel. Ceci amènerait les cadres et gestionnaires à répondent plus fréquemment « Présent », et ce, même si certaines améliorations pourraient être apportées aux mesures en place.

Réflexions

Ces données ont permis de réaliser que plusieurs mesures considérées importantes pour la prévention des VACS sont déjà en place dans plusieurs établissements et que, pour la plupart, elles sont somme toute bien connues de la part du personnel. Nous voulons revenir sur la seule mesure qui se démarque par son absence relative, soit « Une compilation disponible en ligne des statistiques relatives aux VACS » en rappelant que cette dernière fait partie des recommandations du rapport ESSIMU, qui demandait aux établissements de se doter d'un « système de surveillance institutionnel pour colliger les statistiques annuelles sur le nombre de plaintes de violence sexuelle déposées » (Bergeron et al., 2016), ce qui est une première étape importante vers une meilleure diffusion de ces données. Le manque d'information sur ce qui se passe au sein des établissements d'enseignement postsecondaire a également été mis de l'avant par les personnes répondantes au sein du sondage, notamment lorsqu'il était question du manque de connaissances. Plusieurs personnes ont en effet témoigné vouloir des informations supplémentaires sur ce que fait leur établissement pour prévenir les VACS et davantage de statistiques à ce sujet, notamment en ce qui concerne le nombre de situations rapportées. Il est clair que très peu de données publiques sur la question sont rendues disponibles par les établissements d'enseignement postsecondaire à l'heure actuelle, et ce, même si cela est recommandé par de nombreuses études et rendu obligatoire par les législations de certaines provinces. Pour les établissements qui font cette recension, il est important de communiquer de manière adéquate et active ces informations à leur communauté afin d'avoir un réel impact positif. Les statistiques au sujet des cas de VACS au sein d'un établissement sont encore vues comme projetant une image négative de l'institution sur la place publique ou même auprès de son personnel. Nous soutenons ici que ce genre d'initiative démontre plutôt un vrai leadership de la part d'une haute administration qui se tient prête à avoir des discussions ouvertes avec sa communauté sur un enjeu qui est encore beaucoup trop souvent discuté derrière des portes closes, au détriment des personnes victimes et survivantes. De plus, il est pertinent de rappeler que la loi P-22.1 oblige les établissements d'enseignement postsecondaire québécois à communiquer publiquement plusieurs informations sur les mesures mises en place pour lutter contre les VACS, notamment « le nombre de plaintes et de signalements reçus et leurs délais de traitement » (Gouvernement du Québec, 2020). Cette demande est également présente à travers plusieurs autres législations

provinciales au Canada, par exemple dans le cadre du *Bill 23 on Sexual violence and misconduct policy act* en Colombie-Britannique (*Legislative assembly of British Columbia*, 2016). Au cours des prochaines années, il est donc possible de s'attendre à certaines améliorations au niveau de la diffusion des mesures mises en place par les établissements, mais également à une plus grande transparence en ce qui concerne les données statistiques relatives aux plaintes et aux signalements reçus.

> Finalement, avoir des données publiques agglomérées et anonymisées permettrait de déconstruire, en partie, les croyances qu'il n'y a tout simplement pas de VACS et que « rien n'est fait » lorsque des situations sont rapportées dans nos établissements d'enseignement postsecondaire, croyance qui est malheureusement encore présente chez bon nombre du personnel.

« [Avoir] les statistiques pour mon propre établissement, afin de comprendre l'ampleur du problème réel (on a tendance à dire que c'est le problème des autres). »

Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.

« J'aimerais savoir ce que les institutions vont faire concrètement. » Personne membre du personnel professionnel ayant répondu au sondage.

Enfin, nous voudrions revenir sur les données suggérant que les cadres et gestionnaires sont davantage au fait des mesures mises en place par leur établissement que les autres catégories d'emplois. Cette différence, comme expliqué plus tôt, démontre qu'il existe un certain manque de fluidité dans le transfert de l'information. En effet, l'information au sujet des mesures mises en place par la haute administration ne semble pas être communiquée à l'ensemble du personnel, alors que les cadres et gestionnaires semblent avoir un accès privilégié à celle-ci. Bien que chaque établissement ait des manières de communiquer qui lui sont propres, il semble nécessaire de repenser à la manière dont les mesures sont communiquées à toutes les catégories d'emplois au sein des établissements. Il serait intéressant de regarder comment les mesures peuvent être davantage mises de l'avant par les cadres et gestionnaires, qui sont, rappelons le, considérés comme plus

engagés par leur équipe. Le tout permettrait potentiellement d'avoir un plus grand impact qu'une communication impersonnelle venant directement de la haute administration. Cette charge de travail supplémentaire pour les cadres et gestionnaires doit toutefois être accompagnée des outils nécessaires à sa réussite.

Outils utiles pour la mobilisation

Une autre question du sondage concernait les outils qui peuvent aider à la mobilisation du personnel et le niveau d'utilité perçu de chacun d'entre eux. Les personnes répondantes devaient donc déterminer le niveau d'utilité de chacun des outils proposés à l'aide de l'échelle suivante :

- Très utile ;
- Utile ;
- Un peu utile ;
- Plus ou moins utile ;
- Pas du tout utile ;
- Non applicable.

Toutes les catégories d'emplois devaient indiquer le niveau d'utilité de chacun des outils listés pour augmenter leur niveau de mobilisation personnelle. À noter que la liste d'outils proposés aux personnes cadres et gestionnaires a été modifiée pour tenir compte de leur rôle et de leurs responsabilités particulières au sein des établissements d'enseignement postsecondaire. De plus, les cadres et gestionnaires devaient apprécier l'utilité des différents outils présentés pour augmenter la mobilisation du personnel sous leur supervision.

Pour ce qui est du personnel, les données présentées au tableau 2 permettent de constater facilement que la totalité des outils proposés sont considérés « Utile » ou même « Très utile » par les personnes répondantes peu importe leur catégorie d'emploi. En effet, en agrégeant les résultats obtenus pour ces deux options, on constate que la majorité des outils proposés obtiennent la faveur de plus de 60% des personnes répondantes, et ce, dans une majorité de catégorie d'emploi. Il y a donc en moyenne 68% des personnes répondantes qui ont choisi l'une des deux options positives à travers toutes les catégories d'emplois et pour l'ensemble des mesurées proposées.

Ensuite, l'on constate que l'outil considéré le plus utile selon le pourcentage des personnes répondantes ayant choisies l'une des deux options est « Avoir des directives claires face au rôle de chaque département / catégorie d'emploi face à la prévention des VACS » qui a été indiqué comme « Très utile » et « Utile » par 84% de toutes les personnes répondantes.

À l'inverse, l'outil : « Avoir une campagne de sensibilisation (par exemple, auto-collants et objets promotionnels) pour véhiculer votre engagement dans la prévention des VACS) », retient notre attention parce qu'il est celui considéré comme étant le moins utile à travers toutes les catégories d'emplois. En effet, 52% des personnes répondantes ont indiqué que cette mesure était « Très utile » ou « Utile ». Or, il s'agit d'une mesure abondamment présente au sein de la plupart des établissements d'enseignement postsecondaire. Ce constat suggère donc que ces campagnes ont atteint leur point de saturation auprès du personnel sur les campus, ce que nous pourrons explorer davantage dans la réflexion qui suit la présentation des résultats de cette portion du sondage.

De manière générale, on constate également que les outils proposés suscitent moins d'enthousiasme de la part du corps professoral. En effet, lorsqu'on combine le pourcentage de personnes répondantes ayant choisies « Utile » ou « Très utile », on constate qu'il s'agit de la seule catégorie d'emploi où certains outils obtiennent moins de 60% d'appuis, soit les outils suivants :

- « Assister à des conférences de sensibilisation (faites par des personnes qui ont subi des VACS, sur le processus de témoin actif, etc.) » (50%)
- « Identifier des mentors au sein du personnel employé » (55%)
- « Avoir une campagne de sensibilisation (par exemple, auto-collants et objets promotionnels) pour véhiculer votre engagement dans la prévention des VACS » (45%)
- « Clarifier la vision, la mission, les objectifs et les valeurs de votre établissement d'enseignement supérieur en lien avec la prévention des VACS » (58%)

Cette réalité est également reflétée dans quelques témoignages reçus à travers le sondage et qui permettent d'éclairer les raisons qui supportent le faible engouement des personnes membres du corps professoral envers les outils proposés.

« Ce n'est pas mon rôle de professeur » Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.

« On a d'autres priorités, aucun cas dans notre département »
Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.

Tableau 2 : Utilité perçue des outils pour la mobilisation du personnel dans les établissements d'enseignement postsecondaire (n=536)[1]

Question	Catégorie d'emploi	Très utile	Utile	Un peu utile	Plus ou moins utile	Pas du tout utile
Mieux connaître les recours et la loi entourant les personnes qui ont subi des VACS	Total	31%	40%	13%	10%	3%
	Corps enseignant	29%	42%	15%	9%	3%
	Corps professoral	38%	28%	8%	18%	10%
	Personnel de soutien et personnel technique	33%	42%	13%	8%	2%
	Personnel professionnel	34%	41%	10%	11%	1%
Avoir des directives claires face au rôle de chaque département/catégorie d'emploi face à la prévention des VACS	Total	43%	41%	6%	5%	2%
	Corps enseignant	44%	41%	7%	6%	2%
	Corps professoral	40%	38%	5%	5%	10%
	Personnel de soutien et personnel technique	45%	42%	6%	3%	2%
	Personnel professionnel	45%	38%	7%	6%	1%
Assister à des conférences de sensibilisation (faites par des personnes qui ont subi des VACS, sur le processus de témoin actif, etc.)	Total	24%	38%	19%	11%	6%
	Corps enseignant	22%	37%	23%	11%	7%
	Corps professoral	15%	35%	25%	18%	8%
	Personnel de soutien et personnel technique	25%	42%	17%	9%	4%
	Personnel professionnel	33%	37%	16%	9%	3%

1 L'option « Non applicable » a été retirée du tableau, car elle a été trop peu choisie pour amener des informations pertinentes et nuit à la présentation des données. Les totaux ne font donc pas 100%.

Question	Catégorie d'emploi	Très utile	Utile	Un peu utile	Plus ou moins utile	Pas du tout utile
Recevoir des formations spécifiques liées aux VACS selon votre rôle	Total	31%	40%	16%	6%	4%
	Corps enseignant	29%	40%	19%	7%	4%
	Corps professoral	25%	40%	18%	5%	13%
	Personnel de soutien et personnel technique	30%	41%	18%	4%	3%
	Personnel professionnel	41%	39%	9%	8%	2%
Identifier des mentors au sein du personnel employé	Total	29%	36%	17%	9%	6%
	Corps enseignant	26%	38%	18%	10%	7%
	Corps professoral	25%	30%	20%	10%	10%
	Personnel de soutien et personnel technique	33%	37%	15%	9%	3%
	Personnel professionnel	33%	33%	17%	7%	8%
Avoir une campagne de sensibilisation (p.ex., auto-collants et objets promotionnels) pour véhiculer votre engagement dans la prévention des VACS	Total	20%	32%	23%	12%	12%
	Corps enseignant	20%	32%	22%	12%	14%
	Corps professoral	15%	30%	25%	13%	15%
	Personnel de soutien et personnel technique	20%	35%	20%	13%	7%
	Personnel professionnel	23%	27%	28%	9%	11%
Clarifier la vision, la mission, les objectifs et les valeurs de votre établissement d'enseignement supérieur en lien avec la prévention des VACS	Total	26%	41%	15%	9%	5%
	Corps enseignant	24%	37%	17%	10%	6%
	Corps professoral	28%	30%	12%	12%	9%
	Personnel de soutien et personnel technique	24%	47%	14%	6%	4%
	Personnel professionnel	32%	42%	17%	8%	1%
Que la haute direction soit plus engagée dans la prévention des VACS	Total	34%	36%	15%	5%	4%
	Corps enseignant	29%	37%	18%	6%	4%
	Corps professoral	30%	35%	15%	5%	10%
	Personnel de soutien et personnel technique	37%	37%	14%	5%	1%
	Personnel professionnel	41%	34%	15%	3%	3%

La tableau 3 ci-dessous résume le taux de réponses obtenu en combinant les choix « Utile » et « Très utile » tel que discuté plus haut, et ce, pour tous les outils. Ceci permet de mieux visualiser les réponses positives aux outils présentés dans le sondage.

Tableau 3 : Utilité perçue des outils pour la mobilisation du personnel dans les établissements d'enseignement postsecondaire - Regroupant « Très utile » et « Utile » (n=536)

Outils	Total	Corps enseignant	Corps professoral	Personnel de soutien et personnel technique	Personnel professionnel
Mieux connaître les recours et la loi entourant les personnes qui ont subi des VACS	71%	71%	65%	75%	75%
Avoir des directives claires face au rôle de chaque département/catégorie d'emploi face à la prévention des VACS	84%	85%	78%	87%	83%
Assister à des conférences de sensibilisation (faites par des personnes qui ont subi des VACS, sur le processus de témoin actif, etc.)	63%	59%	50%	66%	70%
Recevoir des formations spécifiques liées aux VACS selon votre rôle	71%	69%	65%	71%	79%
Identifier des mentors au sein du personnel employé	65%	64%	55%	70%	66%
Avoir une campagne de sensibilisation (p.ex., auto-collants et objets promotionnels) pour véhiculer votre engagement dans la prévention des VACS	52%	51%	45%	55%	50%

Outils	Total	Corps enseignant	Corps professoral	Personnel de soutien et personnel technique	Personnel professionnel
Clarifier la vision, la mission, les objectifs et les valeurs de votre établissement d'enseignement supérieur en lien avec la prévention des VACS	67%	61%	58%	72%	73%
Que la haute direction soit plus engagée dans la prévention des VACS	71%	65%	65%	74%	75%

Les réponses des cadres et gestionnaires quant aux outils proposés pour susciter leur propre mobilisation de même que celle de leur équipe sont présentées au tableau 4. À noter que l'échelle de réponse est légèrement différente que celle utilisée pour le reste du personnel, soit :

- Très pertinent ;
- Pertinent ;
- Plus ou moins pertinent ;
- Pas du tout pertinent ;
- Non applicable.

D'emblée, on peut voir que les réponses sont moins favorables. En effet, l'option « Très pertinent » est choisie moins fréquemment, en faveur du choix de réponse « Pertinent », mais il semble s'agir d'un transfert relatif d'une réponse à l'autre, car en combinant les deux réponses comme nous l'avons fait plus tôt avec « Très utile » et « Utile », nous obtenons des résultats apparentés, soit une moyenne de 70% des personnes répondantes pour l'ensemble des outils présentés aux cadres et gestionnaires, comparativement à 68% pour les outils présentés aux autres catégories d'emplois.

L'un des outils proposés est, de loin, perçu comme étant moins pertinent que les autres, soit « Plus de budget pour embaucher des gens qualifiés dans ce domaine ». En effet, cet outil ne recueille seulement 50% des personnes répondantes indiquant « Très pertinent » ou « Pertinent » et près de 38% indiquant « Plus ou moins pertinent ». À l'inverse, l'outil considéré comme le plus utile par les cadres et gestionnaires est « Plus d'outils concrets pour savoir comment intervenir et aider le personnel employé en ce sens » avec 83% des personnes répondantes indiquant « Très pertinent » ou « Pertinent », ce qui est nettement supérieur aux autres outils proposés. Cette tendance reflète une possible volonté des cadres et gestionnaires de garder un certain contrôle sur ce qui se passe au sein de leur équipe en s'assurant d'être en mesure d'intervenir et d'aider directement.

Tableau 4 : Utilité perçue des outils pour la mobilisation des cadres et gestionnaires dans les établissements d'enseignement postsecondaire (N=72)[1]

Outils	Très pertinent	Pertinent	Plus ou moins pertinent	Pas du tout pertinent
Plus de temps pour m'y consacrer	32%	39%	9%	10%
Plus de budget pour embaucher des gens qualifiés dans ce domaine	21%	29%	28%	10%
Plus d'outils concrets pour savoir comment intervenir et aider le personnel employé en ce sens	35%	49%	10%	3%
Plus de connaissances face aux manifestations et aux conséquences des VACS	25%	46%	24%	1%
Avoir des directives claires face au rôle de chaque département/catégorie d'emploi face à la prévention des VACS	38%	33%	18%	7%
Avoir des conférences de sensibilisation (faites par des personnes qui ont subi des VACS, sur le processus de témoin actif, etc.)	31%	46%	15%	3%
Clarifier la vision, la mission, les objectifs et les valeurs de votre établissement d'enseignement supérieur en lien avec la prévention des VACS	36%	31%	18%	8%

1 L'option « Non applicable » a été retirée du tableau, car elle a été trop peu choisie pour amener des informations pertinentes et nuit à la présentation des données. Les totaux ne font donc pas 100%.

Tout comme le tableau 3 vu précédemment, le tableau 5 ci-dessous permet de mieux visualiser l'addition des réponses « Très Pertinent» et « Pertinent », mais cette fois-ci pour les outils présentés aux cadres et gestionnaires.

Tableau 5 : Utilité perçue des outils pour la mobilisation des cadres et gestionnaires dans les établissements d'enseignement postsecondaire - Regroupant « Très utile » et « Utile » (n=72)

Outils	Cadres
Plus de temps pour m'y consacrer	71%
Plus de budget pour embaucher des gens qualifiés dans ce domaine	50%
Plus d'outils concrets pour savoir comment intervenir et aider le personnel employé en ce sens	83%
Plus de connaissances face aux manifestations et aux conséquences des VACS	71%
Avoir des directives claires face au rôle de chaque département/catégorie d'emploi face à la prévention des VACS	71%
Avoir des conférences de sensibilisation (faites par des personnes qui ont subi des VACS, sur le processus de témoin actif, etc.)	76%
Clarifier la vision, la mission, les objectifs et les valeurs de votre établissement d'enseignement supérieur en lien avec la prévention des VACS	67%

Réflexions

La première information importante qui ressort des données concernant les outils proposés par le sondage et leur niveau d'utilité selon les personnes répondantes est que tous les outils seraient considérés comme utiles à des niveaux variables.

> Il semble donc que le fait de mettre en place une variété d'outils constitue un bon moyen pour susciter la mobilisation du personnel. Même si certains outils semblent plus populaires que d'autres, ils méritent tous d'être évalués en fonction de la réalité et des besoins particuliers de chaque établissement.

Néanmoins, il semble clair que certains outils sont davantage considérés utiles que d'autres. Le fait que l'outil : « Avoir une campagne de sensibilisation (par exemple, auto-collants et objets promotionnels) pour véhiculer votre engagement dans la prévention des VACS » soit celui ayant obtenu le score le moins élevé, est une information importante considérant qu'il s'agit d'un outil grandement répandu dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Les dernières années ont connu plusieurs campagnes de sensibilisation, tant au plan provincial qu'institutionnel, voire même particulières à certaines catégories d'emploi. Cette mesure, bien que fréquemment déployée, ne semble pas laisser une impression d'utilité auprès du personnel. Il serait intéressant de réfléchir aux lacunes de ces campagnes et aux raisons qui font qu'elles ne sont pas considérées aussi utiles qu'elles pourraient l'être tout en cherchant à mettre de l'avant d'autres outils complémentaires à ces dernières pour améliorer l'engagement du personnel et, de manière plus générale, de l'ensemble de la communauté.

Une autre réflexion importante est liée à l'apparente résistance du corps professoral face aux outils proposés dans le sondage, considérant qu'il s'agit de la catégorie d'emploi avec le plus haut pourcentage de personnes répondantes indiquant être moins mobilisée par les outils proposés. Leur position unique au sein des établissements universitaires demande possiblement des outils adaptés à leur réalité ou qui n'ont pas été évalués dans le cadre du présent sondage. De manière générale, il semble encore y avoir une certaine incompréhension de la part des membres de cette catégorie d'emploi quant au fait que la responsabilité en matière de prévention et de sensibilisation en est une qui doit être partagée par tout le monde au sein des établissements d'enseignement postsecondaire. Dans tous les cas, il est important de prendre en compte les besoins du personnel employé à travers une discussion continue et une collaboration pour être davantage en mesure de cibler quels outils seraient mieux adaptés à la réalité de chaque catégorie d'emploi.

Ensuite, les réponses des cadres et gestionnaires nous permettent d'émettre certaines hypothèses additionnelles face aux questionnements que nous avions plus tôt sur la communication des mesures présentes dans les établissements. L'outil le plus populaire en termes d'utilité fut « Plus d'outils concrets pour savoir comment intervenir et aider le personnel employé en ce sens » avec une confortable avance sur les autres outils proposés. Les personnes cadres et gestionnaires semblent donc prêtes à faire davantage pour mobiliser leur équipe en matière de prévention des VACS, mais ont besoin d'outils concrets pour y arriver. Ceux-ci pourraient prendre plusieurs formes, comme des outils de vulgarisation des mesures mises en place pour les aider à mieux les communiquer auprès de leur équipe ou encore des outils éducatifs qui permettent d'amener un changement de culture au sein de leur équipe.

Évidemment, de tels outils se doivent d'être adaptés à la réalité spécifique de chacun des établissements d'enseignement. Cette réflexion va de pair avec l'engagement de la haute direction, qui a souvent été nommée à travers les questions ouvertes par les cadres et gestionnaires.

> Il semble donc y avoir un besoin de sentir l'appui de la haute direction dans les efforts qui sont déployés en matière de sensibilisation et de prévention face aux VACS.

Finalement, rappelons encore une fois que tous les outils proposés dans le sondage ont obtenu une certaine perception positive de la part des personnes répondantes et qu'ils devraient donc tous être considérés dans le cadre d'un **plan global d'intervention** pour augmenter la mobilisation du personnel en matière de prévention de la violence genrée sur nos campus.

« Savoir que cela est une priorité pour la haute direction et qu'ils s'attendent à ce que leur établissement change à cet égard. Si l'institution reconnaissait aussi le problème, cela aiderait les gestionnaires à soutenir leurs équipes pour que ça change. Les relations de pouvoir sont très fortes dans les milieux universitaires et c'est ce qui rend cela difficile si les leaders ne se positionnent pas fortement, fermement et fréquemment (en réitérant les messages) face à ce sujet. »

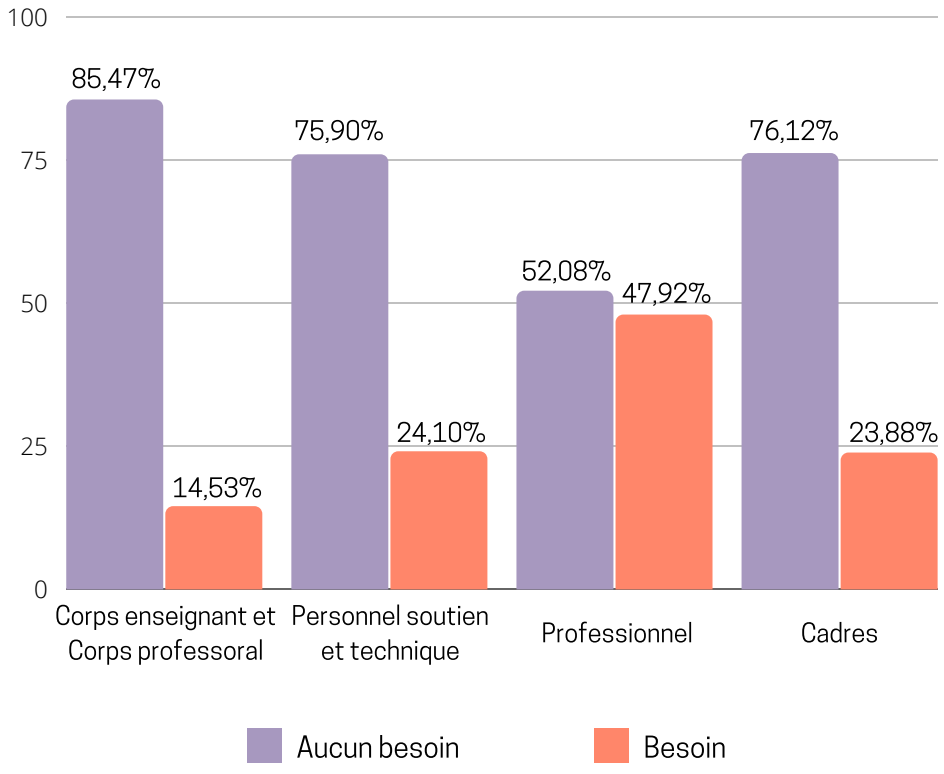
Personne membre des cadres et gestionnaires ayant répondu au sondage.

« La haute direction doit démontrer que c'est tolérance zéro mais pas seulement en paroles, surtout en gestes lorsque la situation se présente » Personne membre du personnel professionnel ayant répondu au sondage.

Manques de connaissances perçu et barrières à l'implication

Manque de connaissances perçu

Les connaissances de la part des personnes répondantes ont été auto évaluées à l'aide de la question suivante : « Sentez-vous que vous auriez besoin de plus de connaissances relatives à la question des VACS ? À propos de quoi aimeriez-vous en savoir plus ? ». À partir de cette question, chaque personne a pu répondre de manière ouverte et les réponses ont été groupées de manière à dresser un portrait global de la situation, résumée dans le graphique 10 ci-dessous.



Graphique 10 : Perception du besoin de connaissances supplémentaires en ce qui à trait aux VACS par le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire par catégorie d'emploi (n=532)[1]

1 Pour faciliter l'analyse des données, il a été choisi de regrouper les résultats obtenus à cette question pour le corps enseignant et pour le corps professoral.

Le premier constat est qu'à partir de leur auto-évaluation, une forte majorité des personnes répondantes considèrent qu'elles n'ont pas besoin de plus de connaissances relatives à la question des VACS. En effet, 70% des personnes répondantes ont spécifié ne pas avoir besoin de davantage de connaissances. Cette moyenne est surprenante, surtout lorsque comparée aux données d'enquêtes relatives à la prévalence des VACS en milieu d'enseignement postsecondaire, tel que rapporté en introduction du présent rapport. En effet, il semble incompatible que tant de VACS soient commises quotidiennement dans nos établissements d'enseignement postsecondaire si, véritablement, 70% du personnel maîtrise suffisamment le sujet, ce qui sous-tend qu'ils sont suffisamment outillés pour éviter de commettre eux-mêmes des VACS. Il est également intéressant de voir que toutes les catégories d'emplois semblent suivre la moyenne, sauf en ce qui concerne le personnel professionnel qui n'est qu'à 52% et reconnaît donc davantage un besoin de connaissances supplémentaires sur le sujet. Pour ce qui est d'une distinction entre les établissements de niveau universitaire et ceux de niveau collégial, les données sont à nouveau fortement similaires, si bien qu'une analyse plus poussée semble peu pertinente à ce sujet.

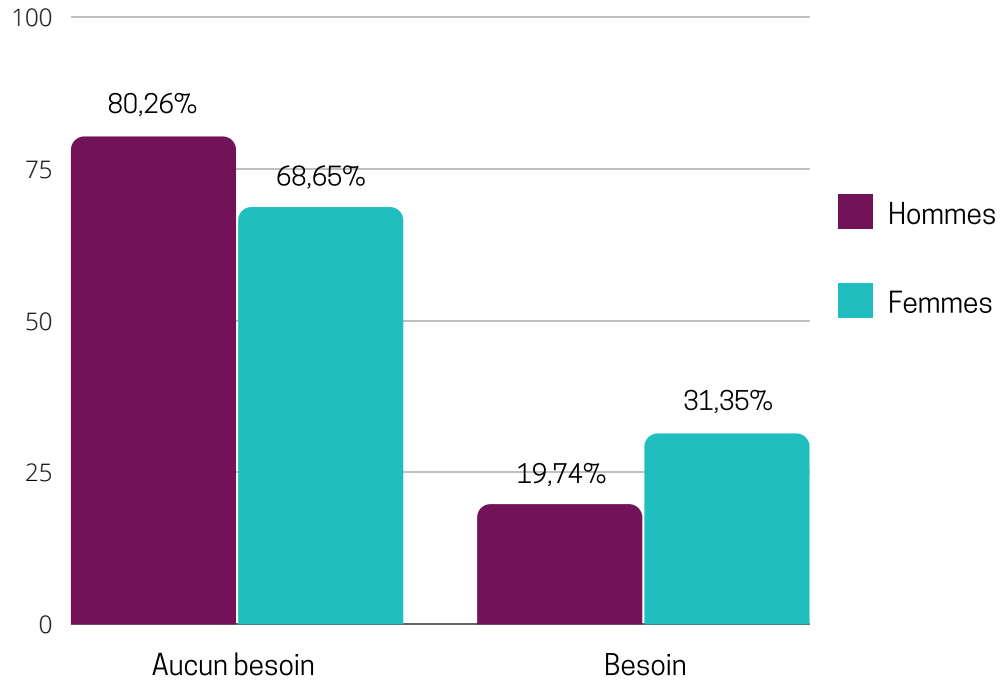
Au cours de la rédaction de ce rapport, il nous a semblé important de tenter de comprendre la provenance de ce sentiment de confiance du personnel envers ses propres connaissances en matière de VACS. Bien que la majorité des personnes répondantes ayant indiqué ne pas avoir besoin de davantage de connaissances n'ont pas offert d'explications détaillées à ce sujet, plusieurs justifient cette affirmation en mentionnant avoir suivi la formation obligatoire offerte par leur établissement. En effet, il semble que le simple fait d'avoir suivi une formation qui est, comme nous en avons discuté préalablement, une introduction au sujet des VACS, satisfait pleinement la volonté de connaissances des individus ou, du moins, leur donne l'impression que leurs connaissances sont suffisantes pour remplir pleinement leur rôle en matière de prévention et de sensibilisation sur leur campus.

« La formation et le site de l'Université indiquant les ressources est suffisant. » Personne membre du personnel professionnel ayant répondu au sondage.

« Je suis déjà sensibilisé à cette problématique. Les éléments intéressants étaient déjà dans la formation obligatoire (trucs sur comment intervenir en cas de VACS). » Personne membre du personnel de soutien et personnel technique ayant répondu au sondage.

Il faut également mentionner que plusieurs personnes qui considéraient en connaître suffisamment sur le sujet des VACS ont suggéré que ce sont les autres qui avaient besoin de davantage de connaissances sur le sujet. Plusieurs catégories de personnes et d'emplois ont ainsi été mises de l'avant, soit la communauté étudiante, les supérieurs, les collègues ou encore les hommes de manière générale. Cette dernière catégorie a été identifiée surtout lorsque la personne qui répondait à la question s'identifiait comme femme. D'ailleurs, si l'on compare les réponses à cette question en fonction de l'identité de genre, l'on retrouve une différence d'au moins 10% dans la reconnaissance d'un certain manque de connaissances au sujet des VACS. En effet, les personnes s'identifiant comme femme reconnaissent à 31,35% avoir besoin de connaissances supplémentaires à ce sujet comparativement à 19,74% pour les personnes s'identifiant comme homme.[2]

« En ce qui me concerne, non. Mais je crois que plusieurs de mes collègues du collège, surtout mes collègues masculins, en auraient besoin de beaucoup plus. » Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.



Graphique 11 : Besoin en connaissances supplémentaires sur les VACS perçu, par identité de genre à laquelle les personnes répondantes s'identifient (N=527)

2 Il n'a pas été possible de faire une analyse des données pour les personnes s'identifiant comme non-binaire ou « autres », car la taille de l'échantillon était insuffisante.

Un autre constat qu'il est possible de tirer de cette question se concentre sur les personnes reconnaissant avoir besoin de davantage de connaissances relatives à la question des VACS, soit 30% des personnes répondantes. Tout comme les réponses négatives, plusieurs n'ont pas justifié ou précisé leurs besoins, mais parmi les réponses plus précises, des besoins clairs ressortent. En effet, les manques de connaissances peuvent majoritairement être regroupés en trois catégories, soit « Des notions de bases sur le sujet », « Comment agir sur les VACS » et « Comment aider les personnes survivantes ».

Pour la première catégorie, les besoins sont encore à un niveau de connaissances de bases, soit qu'est-ce que sont les VACS, comment les reconnaître, etc. Certaines personnes poussent tout de même la réflexion plus loin, se questionnant plus globalement sur la sexualité et l'identité de genre. Pour la deuxième catégorie, on retrouve des questionnements sur comment dénoncer des comportements lorsqu'ils arrivent, mais également comment mettre en place une culture permettant ou même encourageant l'intervention des personnes témoins. Finalement, pour la troisième catégorie, il s'agit davantage de questionnements sur comment soutenir une personne qui vient se confier autant par rapport aux comportements à adopter que par rapport au processus de plainte et de signalement, qu'il soit formel ou non. Nous trouvons également pertinent de mettre de l'avant que, pour cette catégorie, plusieurs réponses avaient en tête la communauté étudiante et comment il est possible de mieux la soutenir.

« Avoir des méthodes faciles pour savoir quoi répondre, quoi faire lorsque je me sens mal à l'aise dans certaines situations. »

Personne membre du personnel de soutien et personnel technique ayant répondu au sondage.

« Revoir nos propres comportements qui perpétuent la violence systémique, [des] outils pour intervenir avec les personnes qui ont des comportements inappropriés. » Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.

« Que faire si un étudiant vient me voir pour signaler un incident qui concerne les VACS. » Personne membre du corps enseignant ayant répondu au sondage.

Barrières à l'implication

Il était important pour nous de questionner les personnes répondantes sur les barrières qu'elles ressentent quant à leur implication dans la prévention des VACS pour permettre aux établissements d'enseignement postsecondaire de travailler au développement de mesures pour combattre ces barrières.

Les données présentées au tableau 6 suivant indiquent une claire tendance vers des réponses négatives, soit que les barrières proposées dans le sondage n'ont pas un réel impact sur le niveau de mobilisation du personnel. Pour la quasi-totalité des barrières les réponses « En désaccord » ou « Fortement en désaccord » sont les réponses les plus fréquemment choisies. De plus, les réponses positives, soit « Fortement en accord » et « En accord » sont loin derrière les autres, parfois avec moins de 15% de réponses.

Deux barrières semblent malgré tout plus prégnantes que les autres et suscitent des réponses relativement positives de la part de toutes les catégories d'emplois. La première est « Je ne suis pas témoin de VACS » avec comme moyenne 32% « En accord » et 10% « Fortement en accord ». À nouveau, on constate ici une certaine contradiction entre la perception du personnel au sein des établissements d'enseignement postsecondaire et les données statistiques connues sur la prévalence des VACS et de la VFG au sein de ces mêmes établissements. La deuxième barrière qui suscite un certain degré d'accord est « Je ne sais pas comment réagir ou m'impliquer » avec 26% des personnes répondantes ayant indiqué être « En accord » et 4% être « Fortement en accord ».

Finalement, bien qu'il existe des variations entres les barrières les plus importantes dépendamment des catégories d'emplois, aucune conclusion générale ne semble pouvoir être dégagée en les comparant entre elles ou même en comparant les établissements de niveau universitaire avec ceux de niveau collégial.

Tableau 6 : Opinions envers les barrières à l'implication du personnel et des cadres et gestionnaires dans les établissements d'enseignement postsecondaire par catégorie d'emploi (n=555)[3]

Barrières	Catégorie d'emploi	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord
J'ai le sentiment que ce n'est pas mon rôle	Total	3%	8%	17%	34%	35%
	Cadres et gestionnaires	3%	1%	14%	23%	51%
	Corps enseignant	5%	3%	23%	35%	35%
	Corps professoral	0%	5%	14%	36%	43%
	Personnel de soutien et personnel technique	3%	7%	10%	35%	42%
	Personnel professionnel	5%	12%	22%	31%	25%
Je ne sais pas comment réagir ou m'impliquer	Total	4%	26%	20%	30%	17%
	Cadres et gestionnaires	0%	16%	15%	35%	28%
	Corps enseignant	5%	28%	23%	30%	15%
	Corps professoral	2%	30%	19%	31%	19%
	Personnel de soutien et personnel technique	3%	23%	20%	32%	20%
	Personnel professionnel	6%	26%	21%	29%	13%
On m'en demande déjà assez dans mon milieu de travail	Total	7%	16%	23%	25%	23%
	Cadres et gestionnaires	3%	15%	19%	20%	36%
	Corps enseignant	18%	20%	23%	25%	13%
	Corps professoral	4%	15%	21%	31%	28%
	Personnel de soutien et personnel technique	8%	19%	24%	25%	21%
	Personnel professionnel	5%	14%	26%	22%	23%

3 L'option « Non applicable » a été retirée du tableau, car elle a été trop peu choisie pour amener des informations pertinentes et nuit à la présentation des données. Les totaux ne font donc pas 100%.

Barrières	Catégorie d'emploi	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord
Je ne suis jamais témoin de VACS	Total	10%	32%	23%	21%	10%
	Cadres et gestionnaires	18%	22%	23%	22%	11%
	Corps enseignant	10%	33%	18%	25%	15%
	Corps professoral	6%	22%	26%	31%	13%
	Personnel de soutien et personnel technique	7%	35%	21%	23%	10%
	Personnel professionnel	15%	36%	24%	13%	5%
Je ne suis pas confortable avec le sujet	Total	2%	10%	17%	34%	35%
	Cadres et gestionnaires	0%	7%	12%	30%	49%
	Corps enseignant	3%	5%	20%	35%	38%
	Corps professoral	1%	7%	5%	37%	50%
	Personnel de soutien et personnel technique	2%	9%	16%	35%	38%
	Personnel professionnel	3%	12%	24%	31%	25%
J'ai peur qu'on ne me croit pas ou qu'on se moque de moi	Total	3%	8%	11%	28%	40%
	Cadres et gestionnaires	0%	5%	11%	19%	54%
	Corps enseignant	3%	5%	13%	25%	53%
	Corps professoral	1%	9%	8%	28%	47%
	Personnel de soutien et personnel technique	3%	5%	10%	28%	45%
	Personnel professionnel	3%	12%	14%	29%	30%
J'ai peur de le faire et que ça ne mène à rien	Total	5%	15%	14%	26%	32%
	Cadres et gestionnaires	0%	5%	15%	19%	51%
	Corps enseignant	5%	13%	10%	20%	50%
	Corps professoral	4%	17%	15%	29%	32%
	Personnel de soutien et personnel technique	3%	11%	15%	30%	33%
	Personnel professionnel	6%	19%	14%	22%	29%

Barrières	Catégorie d'emploi	Fortement en accord	En accord	Ni en accord, ni en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord
Je ne veux pas que cela ait un impact négatif sur ma carrière	Total	6%	13%	15%	21%	39%
	Cadres et gestionnaires	1%	5%	11%	20%	55%
	Corps enseignant	8%	8%	10%	23%	50%
	Corps professoral	5%	15%	11%	25%	41%
	Personnel de soutien et personnel technique	4%	9%	16%	16%	47%
	Personnel professionnel	7%	15%	18%	23%	28%
Je ne veux pas que cela ait un impact négatif sur ma relation avec mes collègues	Total	6%	18%	15%	23%	32%
	Cadres et gestionnaires	0%	9%	8%	23%	53%
	Corps enseignant	5%	15%	8%	25%	45%
	Corps professoral	5%	17%	11%	30%	33%
	Personnel de soutien et personnel technique	4%	18%	15%	19%	36%
	Personnel professionnel	7%	18%	21%	22%	24%
Je n'ai pas l'intérêt de m'impliquer à long terme	Total	7%	12%	20%	25%	31%
	Cadres et gestionnaires	3%	9%	14%	14%	51%
	Corps enseignant	18%	8%	15%	20%	40%
	Corps professoral	2%	10%	17%	32%	37%
	Personnel de soutien et personnel technique	7%	12%	21%	23%	33%
	Personnel professionnel	6%	14%	22%	26%	23%

Réflexions

La question sur l'implication du personnel n'a pas permis de mettre de l'avant des barrières claires quant à leur implication dans la prévention des VACS, mais permet malgré tout de mieux comprendre les réflexions des personnes répondantes.

D'abord, si l'on se fie uniquement aux données du présent sondage, il semblerait que très peu de barrières à l'implication des membres du personnel en matière de prévention des VACS soient présentes au sein de nos établissements d'enseignement postsecondaire. L'on devrait donc s'attendre à un fort niveau d'implication de la part du personnel, ce qui n'est malheureusement pas le cas. Que ce soit en se basant sur le niveau d'implication auto évalué dans le cadre du présent sondage ou tout simplement de la perception qui se dégage au sein de nos établissements respectifs, il est clair qu'il est possible de faire mieux en matière de mobilisation de l'ensemble de la communauté à l'égard de la prévention des VACS. Cela nous amène donc à réfléchir à la question suivante : « S'il n'y a aucune barrière notable, pourquoi le niveau d'implication et de mobilisation est-il encore si faible ? ».

Une première piste de réflexion peut potentiellement être décelée à travers les deux barrières les plus populaires, soit « Je ne suis pas témoin de VACS » et « Je ne sais pas comment réagir ou m'impliquer ». Bien entendu, il faut ici noter que, même si ces deux barrières récoltent une plus forte proportion d'appuis, elles sont loin de faire l'unanimité, ayant récolté respectivement seulement 42% et 30% de réponses positives.

> Considérant la prévalence de la violence sexuelle au sein de nos établissements d'enseignement postsecondaire, il est plausible que les personnes répondantes aient la perception de ne jamais en être témoin simplement parce qu'elles n'ont pas les connaissances suffisantes pour identifier adéquatement les situations où des VACS sont commises.

Ce constat est conforme au manque de connaissances implicite que sous-tend la deuxième barrière ayant récolté le plus grand taux d'appuis.

Or, ce manque de connaissance n'est pas reconnu de la part des personnes répondantes au sondage lorsqu'elles sont explicitement questionnées à ce sujet. En effet, tel que mentionné précédemment, les personnes répondantes considèrent dans une proportion de 70% qu'elles n'ont pas besoin de connaissances supplémentaires. Il semble donc y avoir un écart important entre les perceptions qu'entretient le personnel au sujet des VACS et la réalité documentée dans la littérature scientifique sur le sujet. Cet écart prend vraisemblablement source dans le manque de connaissances sur le sujet, même si cela n'est pas reconnu d'emblée par les membres du personnel.

Dès lors, il faut chercher à comprendre l'origine possible de cette surévaluation de leurs propres connaissances au sujet des VACS chez le personnel. De manière générale, on sait que les personnes les moins qualifiées ou qui disposent de moins de connaissances sur un certain sujet ou dans un domaine particulier ont tendance à surévaluer leurs propres connaissances (Kruger & Dunning, 2000). Ce phénomène, appelé principe de Dunning-Kruger, est bien connu et documenté et pourrait s'appliquer à notre sujet de discussion. En effet, ce principe, surtout lorsqu'il s'applique à une thématique qui peut être perçue à tort comme étant « simple » de la part de certaines personnes, pourrait entraîner un réflexe de surévaluation de leurs propres compétences et connaissances. Ce phénomène pourrait donc amener une partie du personnel à se considérer comme assez compétent pour bien reconnaître toutes les formes de VACS dont il est témoin. Or, puisqu'aucune de ces formes ou très peu d'entre elles sont véritablement reconnues, il estime fortement à la baisse le nombre et l'importance des VACS au sein de son établissement particulier.

Néanmoins, il ne faut pas oublier que 52% du personnel professionnel reconnaît avoir besoin davantage de connaissances. En tentant d'expliquer cette nette distinction avec les autres catégories de personnel, deux hypothèses nous viennent en tête. La première est qu'il est possible que cette catégorie d'emploi reçoive moins de formation sur le sujet des VACS que les autres et que, considérant cet écart dans la formation reçue, le personnel est à même de constater les lacunes au niveau de ces connaissances. La deuxième est totalement inverse, soit que les personnes agissant comme personnel professionnel sont plus fréquemment appelées à intervenir dans la gestion des situations de VACS au sein des établissements. En effet, cette catégorie regroupe notamment du personnel de première ligne chargé d'offrir des services et de venir en aide à la population étudiante. Outre les connaissances supplémentaires développées dans le cadre de leurs fonctions professionnelles, il est également possible que la formation académique d'une portion de cette catégorie de personnel l'ait mieux préparée à ce niveau, en ce qui concerne, par exemple, ceux et celles ayant une formation en psychologie, en travail social, en intervention, etc. L'effet Dunning-Kruger discuté plus tôt s'appliquerait ici inversement : puisque ces personnes ont davantage de connaissances sur le sujet, elles sont plus à même de mieux percevoir certaines lacunes au sein de leur corpus de connaissances. Elles peuvent de même être plus aptes à reconnaître qu'une offre de formation supplémentaire pourrait être bénéfique pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle au sein de leur établissement d'enseignement postsecondaire.

Finalement, nous voudrions prendre le temps d'examiner plus en profondeur ce que les choix de barrières impliquent et en quoi les deux barrières les plus fréquemment identifiées sont reliées entre elles. La majorité des barrières proposées dans le sondage étaient des barrières que nous qualifierons d'internes, soit des barrières qu'une personne doit elle-même surmonter et sur lesquelles

elle a un certain contrôle. Que ce soit la peur des impacts négatifs, le sentiment de ne pas être confortable, la croyance que la prévention des VACS ne fait pas partie de son rôle ou même le manque de volonté de s'impliquer à long terme, toutes ces barrières sont, au moins en partie, internes à la personne répondante. Par contre, les deux barrières ayant récolté les plus grandes proportions d'appuis sont celles qui sont externes, soit sur lesquelles la personne répondante n'a aucun ou sinon très peu de contrôle. Il est donc beaucoup plus facile pour les personnes répondantes d'admettre l'impact de barrières quand elles ne sont pas sous leur contrôle que d'admettre qu'elles devraient réaliser un certain travail d'introspection. Nous revenons ici au biais de désirabilité sociale qui peut transparaître à travers les données d'un sondage comme le nôtre et qui peut influencer les résultats obtenus.

Rôles que les personnes employées se disent prêtes à assumer dans la prévention des VACS

Pour mieux comprendre les rôles que les personnes répondantes seraient à l'aise de jouer en matière de prévention des VACS, une question du sondage présentait plusieurs rôles distincts et demandait aux personnes répondantes de choisir lesquels elles seraient prêtes à jouer tout en donnant une brève description des implications possibles pour chacun d'entre eux. Le tableau 7 présente les données de cette question pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception des cadres et gestionnaires, pour lesquels la liste de rôles a été modifiée afin de refléter leur position particulière au sein des établissements d'enseignement postsecondaire. Les résultats obtenus pour cette dernière catégorie d'emploi sont résumés au tableau 8.

Tout d'abord, le rôle que les personnes employées se disent le plus à l'aise de jouer au sein de leur établissement d'enseignement postsecondaire est celui d'intervenir lorsqu'une situation de VACS survient. En effet, 83% des personnes répondantes se sont dit prêtes à assumer ce rôle. Ensuite, on dénombre que 76% des personnes répondantes ont affirmé être prêtes à agir par l'exemple, c'est-à-dire, à ne pas elles-mêmes perpétuer de VACS. Bien que cette donnée puisse paraître à prime abord comme étant positive, nous voulons tout de même prendre le temps de bien la digérer puisqu'elle signifie aussi que 24% des personnes répondantes - soit près d'une personne sur quatre

- n'a pas souhaité s'engager à ne pas perpétuer elle-même de VACS. Ce constat nous apparaît fort inquiétant considérant qu'il s'agit là du fondement même de la prévention et de la lutte face aux VACS.

Les deux derniers rôles sélectionnés par une bonne partie des personnes répondantes sont « Accueillir un témoignage (même si je ne m'affiche pas comme une personne ressource) » et « En discuter avec mes collègues et reconnaître que ça existe » avec respectivement 64% et 62% de personnes répondantes ayant indiqué être en mesure d'adopter ces rôles. Pour ce qui est du rôle ayant récolté le moins de mentions d'approbation, il s'agit de « Participer à de la sensibilisation extracurriculaire sur mon milieu de travail (animer un kiosque, faire partie d'une association) », pour lequel seulement 16% des personnes répondantes ont indiqué être à l'aise. Il faut aussi noter le très faible score obtenu par le corps professoral à l'égard de ce rôle, seulement 3% des personnes répondantes appartenant à cette catégorie d'emploi ayant indiqué être prêtes à s'investir de la sorte. Il s'agit d'ailleurs du taux de réponse le plus faible, toute catégorie d'emploi et rôles confondus. Il est aussi possible de constater une tendance généralisée pour le personnel de soutien et technique, soit que ces personnes semblent moins à l'aise à prendre un rôle en matière de prévention des VACS. En effet, cette catégorie d'emploi est constamment la plus faible, peu importe le rôle, et ce jusqu'à plus de 10% d'écart avec les autres catégories de personnel.

Tableau 7 : Rôles que le personnel dans les établissements d'enseignement postsecondaire serait à l'aise de prendre quant à la prévention des VACS (n=529)

Rôles	Total	Corps enseignant	Corps professoral	Personnel de soutien et technique	Personnel professionnel
Intervenir lorsque je suis témoin de VACS.	83%	86%	95%	76%	85%
Si la situation s'y prête, inclure des exemples liés aux VACS dans mes cours	40%	48%	32%	N/A	N/A
M'afficher comme ressource à qui les personnes qui subissent des VACS peuvent venir se confier	30%	31%	30%	25%	35%

Rôles	Total	Corps enseignant	Corps professoral	Personnel de soutien et technique	Personnel professionnel
Accueillir un témoignage (même si je ne m'affiche pas comme une personne ressource)	64%	68%	62%	55%	72%
Agir par l'exemple (c'est-à-dire ne pas moi-même perpétuer de VACS)	76%	84%	78%	63%	81%
En discuter avec mes collègues et reconnaître que ça existe	62%	63%	49%	58%	74%
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)	38%	44%	35%	28%	44%
Participer à de la sensibilisation extracurriculaire sur mon milieu de travail (animer un kiosque, faire partie d'une association)	16%	15%	3%	14%	22%
Aucune de ces options	2%	2%	0%	5%	0%

Les données au sujet des cadres et gestionnaires sont présentées au tableau 8 ci-dessous et montrent, de manière générale, des pourcentages plus élevés que celles rapportées pour les autres catégories de personnel. Il semble donc y avoir une plus grande volonté de jouer un rôle actif dans la prévention des VACS, plusieurs réponses ayant obtenu une proportion d'accord supérieur à 75%. Par contre, on constate que deux rôles sont grandement moins rapportés, soit « M'afficher comme personne ressource à qui les personnes qui subissent des VACS peuvent venir se confier » avec 52% et « Mettre en place des actions disciplinaires auprès du personnel lorsque des événements de VACS vous sont rapportés » avec 59%. Ces données sont difficiles à interpréter puisque, dans certains établissements, ces rôles font partie des tâches inhérentes aux personnes qui occupent des postes de cadres ou de gestionnaire, alors que dans d'autres, on demande aux personnes en situation d'autorité de systématiquement référer les situations qui leur sont rapportées aux personnes intervenantes spécialisées au sein de l'établissement.

Tableau 8 : Rôle que les cadres et gestionnaires dans les établissements d'enseignement postsecondaire seraient à l'aise de prendre quant à la prévention des VACS (n=75)

Rôles	Proportion des réponses affirmatives
M'afficher comme personne ressource à qui les personnes qui subissent des VACS peuvent venir se confier	52%
Intervenir lorsque vous êtes témoin de VACS	83%
Mettre en place des actions disciplinaires auprès du personnel lorsque des événements de VACS vous sont rapportés	59%
Faire cesser toute manifestation de VACS qui survient au sein de votre unité	76%
Poser des actions et avoir un discours qui démontre votre désir de contrer les VACS	75%
Aborder de façon ouverte la question des VACS auprès du personnel sous votre responsabilité	80%

Réflexions

Les rôles que le personnel serait à l'aise de jouer en matière de prévention des VACS doivent être discutés davantage, parce qu'ils sont un élément tangible de la perception du personnel. En effet, si l'on revient sur certaines des données présentées dans le cadre du présent rapport, on sait déjà qu'en moyenne le personnel se dit relativement engagé dans la prévention des VACS sur les campus, qu'il ne considère pas avoir besoin de connaissances supplémentaires et qu'il ne connaît aucune barrières (externes) importantes à sa mobilisation.

À partir de ces prémisses, on pourrait avoir tendance à croire que le personnel est prêt à prendre un rôle actif dans la prévention des VACS. Or, ce n'est pas le cas.

Les seuls rôles que le personnel semble prêt à jouer sont des rôles de soutien, soit « Accueillir un témoignage (même si je ne m'affiche pas comme une personne ressource) » ou « En discuter avec mes collègues et reconnaître que ça existe ». Outre ceux-ci, le seul rôle actif qui suscite une certaine adhésion est « Intervenir lorsque je suis témoin de VACS », ce qui est tout à fait louable et important, mais peu utile si les personnes qui envisagent jouer ce rôle ne savent pas reconnaître les VACS et disent ne pas en être témoin. Il faut également noter que chaque catégorie d'emploi a des possibilités de rôles différents, car leurs réalités sont intrinsèquement différentes. Il n'est donc pas étonnant de voir certains rôles proposés être perçus plus positivement par certaines catégories d'emplois que d'autres.

Tel qu'énoncé plus tôt, les rôles qu'un haut pourcentage des personnes répondantes au sondage semblent être prêtes à jouer confirment qu'il existe certaines lacunes qui empêchent le personnel de s'impliquer activement dans la prévention des VACS sur les campus. Le personnel semble reconnaître que les VACS constituent une problématique à enrayer. Par contre, on constate une absence d'éléments motivateurs qui inciteraient les individus à adopter un rôle plus actif dans les mesures de prévention et de sensibilisation qui sont déployées. À ce stade, nous voulons à nouveau réitérer l'importance du travail collaboratif avec le personnel employé et les groupes syndicaux dans la mise en œuvre de mesures visant à susciter une plus grande mobilisation du personnel.

« Je participe au respect des règles, mais pas à leur implémentation. »

Personne membre du corps professoral ayant répondu au sondage.

Pour ce qui est des cadres et gestionnaires, il est rassurant de voir une plus grande motivation à prendre des initiatives et à jouer un rôle plus actif auprès du personnel supervisé. Cette motivation semble toutefois être grandement atténuée en ce qui concerne certains rôles importants comme le fait d'être une personne ressource ou de mettre en place des sanctions disciplinaires. Il nous semble contradictoire de vouloir faire cesser toute manifestation de VACS tout en souhaitant éviter de devoir mettre en place certaines mesures d'encadrement auprès des personnes qui commettent des gestes problématiques. Il est aussi fort dommage de voir que les cadres et gestionnaires ne considèrent pas d'emblée le fait d'être une personne ressource pour les personnes qui subissent des VACS. Une possible explication de ces données pourrait être la crainte de s'ingérer dans un processus qui est souvent hors des mains de la personne supérieure immédiate lorsqu'il y a des démarches officielles entreprises, notamment avec un bureau d'intervention attitré à ces questions au sein de l'établissement. Malgré tout, les bureaux d'interventions présents sur les campus ont des ressources et une possibilité d'action limités. Il semble donc tout de même essentiel que les cadres et les gestionnaires adoptent un rôle proactif dans le cadre des situations courantes de VACS, surtout quand il s'agit de formes de VACS qui sont souvent banalisées.

Conclusion

Les meilleures façons de mobiliser le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire font souvent l'objet de réflexions et de considérations dans l'élaboration des programmes de préventions des VACS, mais le tout s'effectue trop souvent sans données tangibles sur la situation. Ce rapport a permis d'entamer une discussion à ce sujet en mettant en lumière les perceptions et impressions du personnel en matière de mobilisation à l'égard des VACS au sein des établissements d'enseignement postsecondaire. Ce premier coup d'œil présente donc plusieurs informations importantes qui pourront contribuer à améliorer les futures approches de mobilisation.

Il semble clair que le personnel a une perception de la situation des VACS qui est moins importante ou pressante qu'elle ne l'est vraiment. Les réponses obtenues semblent souvent être en opposition les unes avec les autres ainsi qu'avec les données statistiques sur la prévalence des VACS au sein de nos campus. Comme discuté plus tôt, cette vision découle possiblement d'une surévaluation des connaissances du personnel au sujet des VACS qui l'amène à croire que, s'il n'est pas témoin de certaines situations, c'est qu'il ne doit pas y en avoir un nombre important. Ce faisant, les membres du personnel semblent considérer que « le gros bon sens » est suffisant pour prévenir les VACS, alors que plusieurs situations problématiques surviennent quotidiennement et que l'on entretient sur nos campus une culture qui permet à la violence genrée de perdurer.

À travers nos réflexions, il a été possible d'émettre des pistes de solutions et des hypothèses pour s'attaquer aux différentes problématiques qui ont été soulevées. À la page suivante, vous trouverez une liste de recommandations inspirée de ces réflexions.

> Au final, pour mobiliser le personnel, il faut trouver un moyen de l'amener à comprendre l'importance qu'occupe la question des VACS au sein des nos établissements d'enseignement postsecondaire, son ampleur et surtout sa pertinence au quotidien. Le rôle de chaque catégorie d'emploi pour prévenir et contrer cette violence doit également être réitéré clairement et régulièrement.

En terminant, nous voulons prendre le temps de remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont répondu au sondage et qui nous ont fait part de leurs réflexions dans le cadre de la production de ce rapport. Sans elles, il n'aurait pas été possible de franchir ce premier pas qui, nous l'espérons, mènera à davantage de travail et de documentation sur la question de la mobilisation du personnel quant à la prévention des VACS.

Recommandations pour les établissements d'enseignement postsecondaire

Cette courte section propose quelques recommandations concrètes à l'intention des établissements d'enseignement postsecondaire, à la lumière des résultats obtenus dans le cadre du sondage de même que des différentes réflexions survenues en cours d'analyse. Nous encourageons chaque établissement à prendre le temps d'adapter les réflexions de ce rapport à sa réalité et aux besoins qui lui sont propres. À cet effet, la collaboration avec les membres du personnel est essentielle afin de véritablement prendre le pouls de la situation au sein de chaque campus. Nous voulons également souligner que de nombreuses idées ont été mises de l'avant dans le Guide de stratégies pour susciter la mobilisation du personnel en matière de prévention des violences à caractère sexuel, que nous vous invitons à consulter.

Général

Démontrer l'engagement de la haute administration en reconnaissant publiquement et de manière soutenue et répétée que :

- Les VACS sont présentes en milieu d'enseignement postsecondaire (incluant dans les environnements virtuels) et se manifestent de façons variées, dont certaines sont banalisées et normalisées (voir en annexe les infographies créées dans le cadre du projet);
- Certains groupes sont plus à risque de subir des VACS dans le milieu de l'enseignement postsecondaire (par exemple, les personnes issues de la diversité sexuelle ou de genre, les personnes racisées, les personnes qui en sont à leur première année de fréquentation du campus, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap, etc.);
- Les hommes peuvent aussi subir des VACS (Orchowski, 2019);
- Les dynamiques de pouvoir en milieu postsecondaire ont un impact sur la possibilité (ou l'impossibilité) d'offrir un consentement libre et éclairé.

Insister sur le fait que de suivre les formations annuelles (connaître les politiques internes et les ressources d'aide), les promouvoir et y assister fait partie de la solution.

Améliorer la transparence de l'information concernant les VACS :

- Mieux communiquer les gestes concrets mis de l'avant par la haute administration et l'établissement auprès de la communauté du campus;
- Mieux communiquer les gestes concrets mis de l'avant par les cadres et gestionnaires des différentes unités auprès de leurs équipes;
- Rendre facilement disponibles à la communauté les statistiques importantes de l'établissement concernant les VACS pour amener le personnel à reconnaître le problème.

Changement de culture

Travailler à changer la culture du viol en s'attaquant directement aux aspects sous-jacents comme les micro agressions, les commentaires déplacés, le sexisme ordinaire et toutes les autres formes insidieuses des VACS :

- Prendre conscience et agir contre les normes sociales sexuées et genrées et les structures sociales qui font en sorte que les situations de violences à caractère sexuel sont sous rapportées, banalisées et normalisées;
- Promouvoir une culture de civilité et de respect à tous les paliers;
- Récompenser les comportements de bienveillance entre les membres du personnel;
- Mettre à profit les différents canaux de communication institutionnels afin de sensibiliser l'ensemble du personnel.

Outiller les cadres et gestionnaires pour leur permettre de devenir des témoins actifs et des leaders dans la prévention des VACS.

Formation et éducation

Éduquer le personnel sur les multiples formes de VACS fréquemment présentes en milieu de travail afin qu'il soit en mesure de les détecter :

- Utiliser les outils déjà existant pour vulgariser ces concepts (voir en annexe les infographies créées dans le cadre du projet).

Travailler à l'amélioration continue des plans de formations sur les VACS pour le personnel :

- Développer vos propres formations liées aux VACS selon vos besoins et votre réalité;
- Rendre les formations plus dynamiques;
- Décliner les formations selon les catégories d'emplois pour mieux représenter leurs réalités;
- Réfléchir à des formations en présentiel et offrir des séances non mixtes pour permettre de meilleurs échanges et un espace d'apprentissage plus sécuritaire.

Varier les méthodes et les approches en termes de prévention des VACS, mais également en termes de formation et d'éducation.

Dégager du temps sur les heures de travail régulières pour permettre aux membres du personnel de participer aux activités de prévention et de sensibilisation aux VACS ainsi que pour avoir des discussions ouvertes sur la question.

Sonder les membres du personnel de manière récurrente et évaluer le niveau de mobilisation avec des outils prévus à cet effet. Vous pouvez notamment consulter l'outil d'évaluation réalisé dans le cadre du projet.

Références

American College Health Association. (2019). *Shifting the paradigm: Primary prevention of sexual violence toolkit*. https://www.naspa.org/images/uploads/kcs/2008_ACHA_PSV_toolkit.pdf.

Anitha, S., & Lewis, R. (Eds.). (2018). *Gender based violence in university communities: Policy, prevention and educational initiatives*. Policy Press.

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.

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://209.198.129.131/images/Sex%20Violence%20Prevention%20through%20Bystander%20Education.pdf

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.

Bennett, S., Banyard, V. L., & Garnhart, L. (2014). To act or not to act, that is the question? Barriers and facilitators of bystander intervention. *Journal of interpersonal violence*, 29(3), 476-496.

Bergeron, M., Gagnon, A., Blackburn, M.-È., M-Lavoie, D., Paré, C., Roy, S., Szabo, A., & Bourget, C. (2020). *Rapport de recherche de l'enquête PIECES: Violences sexuelles en milieu collégial au Québec.* Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Université du Québec à Montréal, Montreal, Quebec.

Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L., Auclair, I., Clennett-Sirois, L., Daigneault, I., Damant, D., Demers, S., Dion, J., Lavoie, F., Paquette, G. & Parent, S. (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec: Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU.* Montreal: Université du Québec à Montréal.

Bigot, R., Croutte, P., & Recours, F. (2010). *Enquêtes en ligne: Peut-on extrapoler les comportements et les opinions des internautes à la population générale ?/Is it Possible to Extrapolate Behaviors of Internet-Users to the General Population?* Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (CRÉDOC).

Branch, K. A., Hayes-Smith, R., & Richards, T. N. (2011). Professors' experiences with student disclosures of sexual assault and intimate partner violence: How 'helping' students can inform teaching practices. *Feminist Criminology*, 6(1), 54–75.

Burczycka, M. (2020). *Students' experiences of unwanted sexualized behaviours and sexual assault at postsecondary schools in the Canadian provinces, 2019*. Statistics Canada. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00005-eng.htm

Burn, S. M. (2009). A situational model of sexual assault prevention through bystander intervention. *Sex Roles*, 60(11), 779-792.

Carlson, J., Casey, E. A., Edleson, J., Tolman, R., Neugut, T., & Kimball, E. (2015). Strategies to engage men and boys in violence prevention: A global organizational perspective. *Violence Against Women*, 21(11), 1406–1425.

Casey, E., Carlson, J., Two Bulls, S., & Yager, A. (2018). Gender transformative approaches to engaging men in gender-based violence prevention: A review and conceptual model. *Trauma, Violence, & Abuse*, 19(2), 231-246.

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.

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*, 21(12),1507-27. doi:10.1177/1077801214545284

Curado, C., Lopes Henriques, P., & Ribeiro, S. (2015). Voluntary or mandatory enrollment in training and the motivation to transfer training. *International Journal of Training and Development*, 19(2), 98–109.

Elphick, C., Minhas, R., & Shaw, J. (2020). *Everybody Knows: The Importance of Speaking Up about Witnessed Workplace Harassment and Discrimination*.

Gegenfurtner, A., Könings, K. D., Kosmajac, N., & Gebhardt, M. (2016). Voluntary or mandatory training participation as a moderator in the relationship between goal orientations and transfer of training. *International Journal of Training and Development,* 20(4), 290-301.

Gingras, M-E., & Belleau H. (2015). *Avantages et désavantages du sondage en ligne comme méthode de collecte de données: Une revue de la littérature*, Montreal, Quebec, Institut national de la recherche scientifique (INRS).

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., & Villeneuve-Hobbs, M. (2020). *La prévention de la violence à caractère sexuel (VACS) en milieu postsecondaire* [Preventing sexual violence (SV) at post-secondary institutions], Montreal, Quebec, Possibility Seeds.

Gouvernement du Québec (2020). *Act to prevent and fight sexual violence in higher education institutions*, Québec, Éditeur officiel du Québec. Online: http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1.

Khan, F., C. J. Rowe, & R. Bidgood (2019). *Courage to Act: Developing a National Draft Framework to Address and Prevent Gender-Based Violence at Post-Secondary Institutions in Canada*. Possibility Seeds.

Kruger, J & Dunning, D. (2000). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121.

Latane, B., & Darley, J. M. (1970). *The unresponsive bystander: Why doesn't he help?* Appleton-Century-Crofts.

Legislative Assembly of British Columbia. (2016). *Bill 23 – 2016: Sexual violence and misconduct policy act*. https://www.leg.bc.ca/parliamentary-business/legislation-debates-proceedings/40th-parliament/5th-session/bills/first-reading/gov23-1.

Orchowski, L. M. (2019). 'Trouble in paradigm' and the social norms approach to violence prevention. *Violence against Women,* 25(14), 1672-1681.

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

Potter, S. J. & Stapleton J.G. (2011). Bringing in the target audience in bystander social marketing materials for communities: Suggestions for practitioners. *Violence Against Women* 17(6), 797-812. doi:10.1177/1077801211410364

Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS). (2019). *Faits saillants 2018–2019*. http://www.rqcalacs.qc.ca/administration/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/FaitsSaillants2018-19.pdf

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn R.N., & de Billy, C. (2010). *Comportement humain et organisation* (4ème édition). ERPI.

Sharoni, S., & Klocke, B. (2019). Faculty Confronting Gender-Based Violence on Campus: Opportunities and Challenges. *Violence against Women*, 25(11), 1352-1369.

Statistics Canada. (2019). *Gender-Based violence and unwanted sexual behaviour in Canada, 2018: Initial findings from the survey of safety in public and private spaces*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2019001/article/00017-eng.htm.

Tolman, R. M., Walsh, T. B., & Nieves, B. (2017). Engaging men and boys in preventing gender-based violence. *Preventing intimate partner violence: Interdisciplinary perspectives,* 71-100.

Tremblay, M., Chênevert, D., Simard, G., Lapalme, M. È., & Doucet, O. (2005). Agir sur les leviers organisationnels pour mobiliser le personnel: Le rôle de la vision, du leadership, des pratiques de GRH et de l'organisation du travail." *Gestion,* 30(2), 69-78.

Tremblay, M., & Simard, G. (2005). La mobilisation du personnel: L'art d'établir un climat d'échanges favorable basé sur la réciprocité. *Gestion*, 30(2), 60-68.

Tsai, W. & Tai, W. (2003). Perceived importance as a mediator of the relationship between training assignment and training motivation. *Personnel Review*, 32, 2, 151–63.

Van Dongen, K. W., Van der Wal, W. A., Borel Rinkes, I. H. M., Schijven, M. P. & Broeders, I. A. M. J. (2008). Virtual reality training for endoscopic surgery: Voluntary or obligatory? *Surgical Endoscopy*, 22(3), 3, 664–7.

Annexe I : 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 répondants 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 ?

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?

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).

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 vous 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 ?

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?

Pas du tout engagée *Très engagée*

9. 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) :

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

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

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. J'ai peur que cela ait un impact négatif sur ma carrière
- I J'ai peur 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. Je n'identifie pas de barrières à mon implication.
- L. 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?

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 clique sur FIN ci-bas afin de soumettre vos réponses.

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

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

Annexe 2 : Infographies

La violence à caractère sexuel et fondée sur le genre en milieu de travail



Pratiques mysogines

À quoi ça ressemble?

- Mépriser les demandes d'une gestionnaire, car c'est une femme.
- Dire que les rencontres sont moins longues et plus efficaces quand l'équipe est composée d'hommes, puisque les femmes parlent trop.

Harcèlement sexuel

- Questionner de différentes manières la vie sexuelle de ses collègues.
- Laisser entendre à répétition à son collègue d'origine latine qu'il est « chaud et excitant ».
- Parler régulièrement de sa vie sexuelle sans que l'auditoire soit consentant.

Normaliser les VACS

- Référer aux comportements associés au harcèlement de rue (p.ex., sifflements) comme étant de la « drague ».
- Considérer les choix vestimentaires comme de la provocation volontaire.
- Dire que les mesures en places sont « exagérées » et « qu'on dépasse les bornes » en référant aux violences sexuelles et genrées.

Si vous avez vécu ou été témoin d'un tel évènement:
[Insérer ici adresse courriel / # téléphone]

La violence à caractère sexuel et fondée sur le genre en milieu de travail



Normes de genre rigides

À quoi ça ressemble?

- Conseiller des emplois en fonction du genre de l'étudiante ou de l'étudiant.
- Demander systématiquement aux hommes de transporter le matériel.
- Dire que les femmes ne devraient pas travailler et plutôt demeurer à la maison.

Voyeurisme

- Commenter à voix haute le profil Facebook d'une candidate pour un poste.
- Tenter de photographier sous la jupe d'une collègue.
- Filmer dans les douches des résidences ou du complexe sportif.

« Blagues » à caractère sexuel

- Justifier d'avoir reçu une mauvaise évaluation car sa supérieure est « dans sa semaine ».
- Insinuer qu'un ou une collègue en situation de handicap n'a pas de vie sexuelle pour cette raison.
- Dire à son collègue qui regarde son cellulaire « dis- moi pas que tu regardes des photos de ta blonde toute nue ».

Si vous avez vécu ou été témoin d'un tel évènement:
[Insérer ici adresse courriel / # téléphone]

La violence à caractère sexuel et fondée sur le genre en milieu de travail



À quoi ça ressemble?

Violence sexuelle et genrée dans les médias

- Présentation de propos et images à caractère sexuel sur la page facebook d'une association étudiante.
- Publier une photo compromettante prise à l'insu de son ou de sa collègue sur les réseaux sociaux.

Chantage sexuel

- Flirter avec une employée ou un employé en mentionnant que sa probation n'est pas terminée.
- Offrir à une employée de diminuer ses objectifs de rendement, en échange d'un souper romantique.

Agression sexuelle

- Embrasser et caresser de force un ou une collègue lors du party de Noël.
- Venir se coller dans le lit de la personne avec qui l'on partage une chambre d'hôtel dans le cadre d'un congrès sans avoir obtenu son consentement.

Si vous avez vécu ou été témoin d'un tel évènement:
[Insérer ici adresse courriel / # téléphone]

Lutter contre la violence à caractère sexuel et la violence fondée sur le genre au quotidien



1. Croyez que ce problème est réel, croyez l'expérience des personnes qui en ont vécu ou en ont été témoin.



2. Faites confiance à votre instinct, intervenez lorsque vous êtes témoin de harcèlement ou d'agression.

3. Offrez du soutien : lorsque quelqu'un se confie à vous, demandez si vous pouvez aller chercher de l'aide.





4. Réfléchissez à propos de vos attitudes ou votre comportement : véhiculent-ils un manque de respect?

5. Soyez un modèle. Faites la promotion de votre rôle d'allié ou alliée auprès de vos amies et amis, collègues et famille.



Traduit et adapté du : www.draw-the-line.ca

