Confidentialité des dévoilements de violence fondée sur le genre : principes et liste de contrôle pour les ententes de service et de soutien sur les campus

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 nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

Dédicace

Nous souhaitons dédier cet outil à toutes les personnes qui nous ont permis de les soutenir durant une période difficile de leur vie et qui ont bien voulu nous faire part de leur expérience et de leurs connaissances. Nous saluons le courage dont elles ont fait preuve en demandant de l'aide et en exigeant que l'on fasse mieux.

À propos de Possibility Seeds

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

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

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

Auteur : Jesmen Mendoza.

Comité de lecture : Sam Pearson, Bailey Reid, Chris Hackett, Imre Juurlink, Leah Martin, Sarah Scanlon, Samantha Bokma, Karen Busby, Diane Crocker, Lara Hof, Lise Gotell, Amie Kroes, Cassbreea Dewis, Andrea Clark, Dawn McDermott, Joanna Birenbaum, Chris Avelar, Sarah Wolgemuth, Kelly Rico, Lindsay Robertson, Lyndsay Anderson, Ali Millar, Amélie Glaude, Brenda Austin-Smith, Corinne L. Mason, Jennifer Chrisholm, Orvie Dingwall, Ashley Curnew, Belinda Karsen, Robyn Wilson, Britt Harvey, Emily Colpitts, Roxanne Runyon, Dee Dooley, Johannah May Black, Leah Shumka, Ian DeGeer, Daniel Brisebois, Sharon Miklas, Lisa Trefzger Clarke, Eric Craven and David Garzon.

Révision : Karina Palmitesta.

Traduction : Marie-Josée Martin.

Conception graphique : Kitty Rodé, avec des éléments conçus par Michelle Campo Castillo.

L'équipe du projet Le courage d'agir — phase 3 : Farrah Khan (directrice générale), Anoodth Naushan (directrice du projet), Maya Kotlarenko (gestionnaire des opérations), Emily Allan (gestionnaire des communications), Laura Murray (coordonnatrice du projet), Carina Gabriele (coordination des communautés de pratique), Aubrianna Snow (relations avec les parties prenantes), Kitty Rodé (conception graphique), Leon K (conception web), Andréanne St-Gelais (coordination du projet d'apprentissage expérientiel), Noémie Veilleux (coordination du volet francophone), Jennifer Flood (chargée de la formation), Amal Elmi (coresponsable du volet « Intervention et soutien »), Britney De Costa (coresponsable du dossier « Déclaration, enquête et décision » et chargée du projet d'apprentissage expérientiel) et Deb Eerkes (coresponsable du dossier « Déclaration, enquête et décision »).

Comment citer ce document : Mendoza, J. (2023). *Confidentialité des dévoilements de violence fondée sur le genre : principes et liste de contrôle pour les ententes de service et de soutien sur les campus*. Le projet Courage d'agir par Possibility Seeds : prévenir et contrer la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

© Possibility Seeds, 2023. CERTAINS DROITS RÉSERVÉS.

Confidentialité des dévoilements de violence fondée sur le genre : principes et liste de contrôle pour les ententes de service et de soutien sur les campus, 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.

Financement :

Ce document technique de Possibility Seeds a été rendu possible grâce à un financement de Femmes et Égalité des genres Canada.

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

Remarque :

Ce document a été traduit de l'anglais en faisant appel à des principes de rédaction inclusive. Nous reconnaissons que certaines personnes ne s'identifient ni au masculin ni au féminin de manière exclusive; dans le texte, féminin et masculin représentent des pôles opposés, mais non absolus, dans le continuum du genre. L'utilisation du point médian a été écartée à cause des enjeux d'accessibilité qui en découlent. L'accord de proximité a de plus été employé

Table des matières

À propos de ce document **6**
- Portée 6
- Définitions 7
- Contexte 7
- Principes généraux 9

Agir en cas de manquement à la confidentialité **12**
- Liste de contrôle pour les ententes de service et de soutien 13

Exemple d'entente de soutien et de service Courtoisie du programme d'aide psychosociale de violence sexuelle Nouveau-Brunswick **16**
- Confidentialité 16
- Tenue de dossiers 17
- Courriel et médias sociaux 17
- Aide à distance ou en ligne 18
- Respect des restrictions sanitaires 19

Exemple de schéma de soutien **20**

Bibliographie **22**

À propos de ce document

Le document *Confidentialité des dévoilements de violence fondée sur le genre : principes et liste de contrôle pour les ententes de service et de soutien sur les campus* indique à partir de quel seuil on doit passer outre aux principes de confidentialité et déclarer les situations de violence fondée sur le genre qui ont fait l'objet d'un dévoilement.

L'objet premier du document est de clarifier ce qu'on attend des personnes qui reçoivent un dévoilement. Pour cela, il énonce des principes de base, fruits de consultations et d'un consensus rigoureux parmi des communautés de pratique d'un bout à l'autre du pays. Nous espérons que ces principes apporteront une plus grande uniformité dans l'accueil des dévoilements et qu'ils aideront les intervenantes et intervenants de tout le Canada à mieux comprendre quand elles et ils devraient déclarer les dévoilements de violence fondée sur le genre.

La deuxième partie du document servira de liste de contrôle pour quiconque reçoit un dévoilement et veut évaluer ses ententes de services et de soutien. Nous avons inclus un exemple illustrant comment on peut procéder en l'absence de telles ententes.

Le document a été conçu pour être utilisé en conjonction avec deux autres :

- *Adoption d'une entente interservices pour la communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre sur les campus;*
- *Tenue de dossiers relatifs à la violence fondée sur le genre sur les campus : principes directeurs et questions à poser.*

Nous considérons essentiel de consulter les trois documents de façon conjointe pour acquérir une compréhension complète et nuancée du traitement et de la gestion des dossiers dans une approche traumavertie en ce qui a trait aux expériences, aux dévoilements et aux plaintes de violence fondée sur le genre sur les campus.

Portée

Les principes énoncés dans ce document s'appliquent à quiconque intervient auprès de personnes ayant effectué un dévoilement de violence fondée sur le genre au sein de leur établissement d'enseignement postsecondaire. Un dévoilement peut concerner un incident

précis ou décrire des comportements abusifs et contrôlants subis au fil du temps. Chaque dévoilement doit être accueilli avec sérieux et traité avec le même soin.

Ces principes intéresseront d'abord les personnes qui reçoivent régulièrement des dévoilements de violence fondée sur le genre (intervenants ou intervenantes de première ligne), mais ils pourront être utiles à toute la population du campus. Évidemment, on ne peut pas s'attendre à ce que toute la communauté du campus traite les dévoilements de la même manière que les intervenantes ou intervenants de première ligne. Néanmoins, le fait d'outiller l'ensemble de la communauté du campus à recevoir des dévoilements tout en respectant les principes de confidentialité permet de rendre le campus plus sécuritaire pour tout le monde.

Définitions

Dans ce document, nous appelons **dévoilement** l'acte par lequel une personne fait part d'une situation de violence fondée sur le genre à une autre personne. Un dévoilement peut concerner un incident précis ou décrire des comportements abusifs et contrôlants subis au fil du temps. Le dévoilement peut porter sur une situation récente ou qui remonte à plusieurs années.

Dans ce document, nous appelons **plainte** l'acte par lequel une personne qui a subi une situation de violence fondée sur le genre demande à son établissement d'intervenir. Une personne qui reçoit un dévoilement peut également être dans l'obligation de porter plainte par elle-même si la situation décrite dépasse un certain seuil. Idéalement, elle consultera d'abord la personne ayant subi la violence genrée. Si la consultation n'est pas possible ou si la personne concernée refuse qu'une intervention soit effectuée, mais que la situation constitue une menace immédiate à la sécurité, il peut être tout de même nécessaire de porter plainte. Dans de pareilles circonstances, le personnel des services d'aide et de lutte contre la violence sexuelle sur le campus devrait être consulté.

Contexte

Le fait de garantir la confidentialité encourage les personnes qui ont vécu de la violence fondée sur le genre à effectuer un dévoilement (Gotell, 2002; Javorka et Campbell, 2019; Lindquist *et coll.*, 2016; McGee *et coll.*, 2002; Sable *et coll.*, 2006). Sans cette garantie, les

personnes qui ont subi une telle violence pourraient craindre d'en dévoiler les détails aux membres du personnel qui ont pour rôle de les aider sur le campus.

Il y a cependant des limites à la confidentialité. Dans certaines situations, la nécessité d'assurer la sécurité d'une personne ou du campus pourrait justifier des manquements à la confidentialité. De plus, les responsabilités professionnelles d'un intervenant ou d'une intervenante en première ligne peuvent aussi induire certaines restrictions à la notion de confidentialité (Javorka et Campbell, 2019).

Le consentement éclairé est crucial pour établir un juste équilibre entre le respect de la confidentialité des personnes qui dévoilent avoir subi de la violence genrée et la sécurité de l'ensemble du campus. Il suppose que les intervenantes et intervenants en première ligne expliquent les limites de la confidentialité, évaluent si la personne qui s'apprête à dévoiler une situation de violence genrée est en état de consentir et lui donnent le choix de continuer ou d'interrompre son dévoilement. Il faut obtenir le consentement éclairé dans les plus brefs délais et au moment le plus opportun pour ce faire (Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux, 2005; Association canadienne de counseling et de psychothérapie, 2020; Société canadienne de psychologie, 2017).

Quiconque n'a pas l'habitude d'accueillir régulièrement des dévoilements de violence genrée aura soin de se rappeler ces deux points cruciaux :

- Il est important d'offrir un accueil chaleureux à la personne qui dévoile une situation de violence genrée et de s'abstenir de tout jugement;
- Il faut aiguiller la personne concernée vers l'individu ou le bureau qui reçoit normalement les dévoilements et qui offre du soutien aux personnes affectées par la violence fondée sur le genre.

Le personnel qui a pour tâche de soutenir les personnes ayant subi de la violence fondée sur le genre ne peut pas faire état du progrès de ses interventions à qui que ce soit, pas même aux personnes qui ont aiguillé les personnes victimes ou survivantes vers lui.

L'accueil d'un dévoilement peut être une expérience difficile et stressante pour quiconque. De fait, les personnes qui ont reçu un dévoilement peuvent elles aussi avoir besoin de soutien et de services d'aide. Elles devraient avoir accès aux mêmes services qui ont été offerts à la personne ayant dévoilé une situation de violence genrée.

Principes généraux

La **sécurité** doit être un des principes fondamentaux de toute entente de soutien ou de service adoptée afin de régir le travail du personnel qui intervient en première ligne auprès des personnes ayant subi de la violence genrée sur le campus.

Prise en compte des traumatismes et de la violence — Il est important de reconnaître les dommages causés par la violence fondée sur le genre et tenir compte des effets de cette violence sur la santé émotionnelle, cognitive, mentale, physique, psychologique, spirituelle et sexuelle de l'individu. En ce sens, toute procédure et toute mesure à l'intention d'une partie plaignante ou d'une personne ayant subi de la violence fondée sur le genre devrait être traumavertie — c'est-à-dire tenir compte des traumatismes.

Intersectionnalité — Notion par laquelle on reconnaît qu'une personne peut avoir plus d'une identité sociale ou politique et que les recoupements entre certaines identités (race, genre, orientation sexuelle, religion, handicap, classe sociale et autres) peuvent engendrer des systèmes complexes de discrimination qui entretiennent des oppressions multiples. Toute politique, procédure ou mesure de soutien doit tenir compte de l'intersectionnalité de façon à ce qu'on puisse prendre conscience des personnes qui en sont exclues.

Respect des normes professionnelles — Quiconque est membre d'un ordre professionnel réglementé et accueille des dévoilements au nom de son établissement doit pouvoir respecter les normes de sa profession. Ces professionnels et professionnelles ont un devoir légal envers leur ordre, l'établissement et la personne à aider. On veillera donc à bien communiquer ces normes au moment de formuler une entente de service ou de soutien, faute de quoi on risque de placer ces personnes dans une situation qui contrevient au code déontologique de leur ordre professionnel.

Autonomie — Il faut respecter les choix de la personne qui a subi de la violence genrée concernant la planification des soins et du soutien dont elle estime avoir besoin. Il faut aussi la consulter avant de communiquer des renseignements la concernant. On protège ainsi sa dignité et on renforce son autonomie.

Cercle de soins — Groupe qui fournit des soins professionnels à une personne ayant subi de la violence genrée. Outre les intervenantes et intervenants de première ligne, le cercle de soins comprend des professionnels et professionnelles de la santé. Même si d'autres peuvent aider à soutenir la personne (des membres de sa famille ou de son cercle

d'amitiés, la police, etc.), on ne les inclut normalement pas dans son cercle de soins. À l'intérieur de ce cercle, les renseignements sont communiqués afin d'assurer sans encombre la prestation coordonnée des soins. Ce cercle est généralement créé avec le consentement implicite de la personne à aider. Par exemple, on considère qu'il y a consentement implicite quand celle-ci est aiguillée vers un ou une autre prestataire de soins pour créer ou élargir un cercle de soins (Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario, 2021[1]). Nous discuterons plus loin du consentement éclairé et de ses bienfaits.

Consentement explicite — Il faut généralement obtenir le consentement explicite de la personne qui a subi la violence fondée sur le genre pour communiquer des renseignements à son sujet en dehors de son cercle de soins. Ce consentement peut être verbal ou écrit. Pour déterminer plus facilement qui figure dans le cercle de soins d'une personne, nous recommandons de schématiser le soutien qu'elle reçoit (vous trouverez un exemple de schéma de soutien à la fin du présent document).

Limites de la confidentialité — Comme nous l'avons déjà souligné, la garantie de confidentialité encourage le dévoilement de la violence fondée sur le genre. La confidentialité et la protection des renseignements personnels ne peuvent toutefois pas être absolues quand la sécurité d'une personne est menacée. De fait, le personnel qui intervient en première ligne et les prestataires de soins de santé peuvent avoir une obligation légale ou professionnelle de passer outre à la confidentialité.

Les limites à la confidentialité peuvent être classées en deux grandes catégories :

- **Existence d'un danger imminent qui pourrait causer une perte de vie**, c'est-à-dire une menace claire, proche et reconnaissable à la vie de :
    - la personne elle-même;
    - autrui;
    - les personnes qui fréquentent le campus ou les membres de la collectivité étendue.

[1] NDT : Cette version était en anglais seulement au moment de la rédaction du présent document. Toutefois, une version antérieure (2018) est disponible en français sous le titre Lignes directrices sur les interventions en cas d'atteinte à la vie privée dans le secteur de la santé. En ligne : https://www.ipc.on.ca/wp-content/uploads/2021/02/health-privacy-breach-guidelines-f.pdf.

- **Existence d'obligations légales**, c'est-à-dire qu'il faut :
    - se plier à une ordonnance de communication d'un tribunal;
    - respecter la réglementation qui traite de la violence en milieu de travail;
    - suivre le code de déontologie d'une profession réglementée (par exemple, la psychothérapie, le travail social ou la psychologie) et signaler les abus de confiance des individus exerçant ces professions, le cas échéant;
    - respecter les dispositions des lois sur la protection de l'enfance concernant la négligence ou l'abus soupçonné de personnes mineures.

Consentement éclairé — Pour obtenir le consentement éclairé de la personne, il faut indiquer comment les renseignements seront consignés, qui aura accès à ces renseignements et quelles sont les limites de la confidentialité, et ce, avant la prestation des soins ou du soutien. En laissant la personne qui a subi de la violence fondée sur le genre libre de dévoiler ou non ce qui lui est arrivé, on contribue à renforcer son pouvoir d'agir. C'est la première étape pour obtenir un consentement éclairé, et on peut la documenter dans l'entente de service et de soutien (voir l'exemple à la fin de ce document). Le consentement éclairé requiert aussi qu'on évalue si la personne desservie comprend la nature du soutien et des soins qu'elle reçoit, ainsi que les limites de la confidentialité. Son consentement doit être libre.

Agir en cas de manquement à la confidentialité

Aussitôt qu'on découvre un manquement à la confidentialité ou une atteinte à la vie privée, on doit en mesurer l'ampleur en tâchant d'établir : qui est impliqué ou est responsable du manquement, qui d'autre a eu accès à l'information, quelles mesures sont requises dans l'immédiat (par exemple, changer les mots de passe), quelle quantité d'information a été communiquée sans autorisation et quel est le degré de sensibilité de cette information. Il faut prendre des mesures immédiates pour empêcher d'autres accès non autorisés à l'information et informer les personnes touchées. La plupart des établissements d'enseignement postsecondaire ont un bureau ou du personnel ayant une connaissance approfondie des lois pertinentes, et on communiquera avec lui en cas de manquement. Par la suite, il serait prudent de procéder à une enquête pour déterminer comment le manquement a pu se produire, puis d'établir quels changements pourraient être apportés aux systèmes et pratiques pour atténuer le risque de nouveaux manquements (Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario, 2021).

La liste ci-dessous dresse les grandes étapes à couvrir avant d'accueillir un dévoilement. Nous vous encourageons à vérifier s'il faudrait ajouter des éléments compte tenu des lois et règlements en vigueur dans votre province ou territoire en matière de protection des renseignements personnels.

Liste de contrôle pour les ententes de service et de soutien

Est-ce que l'entente de votre bureau fournit l'information suivante aux personnes qui effectuent un dévoilement de violence genrée?	**Raison d'être**	**Si oui, cocher**
Nature des services ou du soutien		
Description des services et du soutien offerts - ***Voir scénario 1.***	On clarifie ainsi le rôle de l'intervenante ou de l'intervenant de première ligne, ce qui prévient la confusion. S'il y a lieu, on précise les limites des services offerts.	
Expliquer le but premier du bureau : améliorer la sécurité de la personne.	L'insistance sur ce message clé peut calmer bien des inquiétudes dans l'immédiat.	
Expliquer la différence entre un dévoilement et une plainte.	La personne qui a subi de la violence fondée sur le genre peut avoir l'impression qu'on veut la pousser à porter plainte. Il n'est pas toujours nécessaire que le dévoilement donne lieu à une plainte.	
Expliquer qu'il n'est pas nécessaire de porter plainte pour avoir accès à des services et à du soutien.	Des gens croient parfois à tort qu'il faut porter plainte pour avoir droit à du soutien.	
Attentes, règlements et législation en matière de confidentialité		
Décrire et expliquer les attentes en matière de confidentialité.	On reconnaît ainsi qu'il est difficile de dévoiler une situation de violence fondée sur le genre, parce que cela implique de révéler des détails traumatiques et personnels de nature très délicate.	
Expliquer les limites de la confidentialité en cas de danger imminent (par exemple, danger pour la personne elle-même, pour autrui, le campus ou la collectivité).	La confidentialité n'est pas absolue et il existe des obligations légales et morales de protéger la population du campus dans son ensemble d'un danger imminent.	

Expliquer les limites de la confidentialité en lien avec les obligations légales (par exemple, une ordonnance de communication de la cour, les lois sur la sécurité au travail, les lois sur la protection de la jeunesse ou les règles encadrant une profession réglementée du domaine de la santé).	La confidentialité n'est pas absolue et il peut exister des obligations légales et morales de rapporter une situation de violence fondée sur le genre.	
Expliquer les attentes et procédures en cas de manquement à la confidentialité (dossiers, documentation ou communication malencontreuse à d'autres bureaux).	On renforce l'agentivité des gens quand on leur explique comment leur information sera gardée, traitée et communiquée. Il leur est ainsi possible de décider en toute connaissance de cause quelle information dévoiler.	
Expliquer la notion de « cercle de soins » - ***Voir scénario 2.***	La co-création d'un cercle de soins sert de fondement au consentement et clarifie la manière dont les renseignements sont échangés entre les prestataires de soins.	
Inclure un énoncé qui indique comment l'entente de service et de soutien respecte les lois, les normes professionnelles et les politiques internes en vigueur.	La cohérence prévient les conflits dans les services ou le soutien qui pourraient être offerts subséquemment.	
Dispositions relatives au consentement		
Expliquer que la personne qui dévoile une situation de violence fondée sur le genre est libre d'accepter ou non les services ou le soutien offerts.	En rappelant à la personne qu'elle est libre d'accepter ou de refuser, on peut l'aider à retrouver un sentiment d'autonomie.	
Expliquer que la personne peut retirer son consentement à tout moment.	Le consentement au soutien et aux services est un processus dynamique.	

Reconnaître que les points précédents ont été couverts et compris.	La compréhension est essentielle pour un consentement éclairé à l'égard des services et du soutien.	
Confirmer la volonté de s'engager pour obtenir des services et du soutien - ***Voir scénario 3.***	La volonté de s'engager est requise pour effectuer un choix éclairé à l'égard des services et du soutien offerts.	

Scénario 1

Une étudiante s'adresse à votre bureau — le Bureau des services d'aide psychosociale. Elle n'est pas certaine d'être au bon endroit et se demande si elle devrait plutôt se rendre au centre médical. Elle dit vouloir de l'aide concernant un incident récent impliquant un ex partenaire amoureux. Que faites-vous? Comment pourriez-vous utiliser une entente de service pour discuter des besoins de cette étudiante?

Scénario 2

Vous intervenez depuis un mois auprès d'une personne qui étudie sur le campus et a dévoilé avoir subi un incident de violence genrée. Iel a mentionné recevoir aussi de l'aide psychosociale sur le campus. Vous voulez vous assurer qu'il n'y aura pas duplication des services. Comment pourriez-vous expliquer à la personne étudiante que vous aimeriez coordonner le soutien que vous lui offrez avec les services d'aide psychosociale?

Scénario 3

Un étudiant s'est présenté à votre bureau afin de porter plainte pour violence genrée et demander un soutien approprié. Lors de votre rencontre suivante, il n'était plus certain de vouloir porter plainte, mais voulait quand même obtenir du soutien. Comment pourriez-vous vérifier son consentement à bénéficier de vos services? Comment pourriez-vous lui donner les moyens de faire un choix éclairé quant à ce qu'il attend de votre bureau?

Exemple d'entente de soutien et de service Courtoisie du programme d'aide psychosociale de violence sexuelle Nouveau-Brunswick[2]

Violence sexuelle Nouveau-Brunswick (VSNB) est un organisme à but non lucratif qui soutient, outille et défend les intérêts des personnes survivantes de violence sexuelle ainsi que de celles ayant subi des abus sexuels au cours de l'enfance. L'organisme œuvre sur les campus ainsi qu'à partir de son bureau situé au centre-ville. Notre objectif principal se reflète dans notre engagement à mettre fin à la violence sexuelle.

Confidentialité

Conformément aux règles qui encadrent la pratique professionnelle, nous nous engageons à garder confidentielle l'information dévoilée dans le cadre de la prestation des services. Néanmoins, il y a plusieurs exceptions possibles :

- Si nous apprenons qu'un ou une professionnelle de la santé commet ou a commis de la violence sexuelle, nous le signalerons à son ordre professionnel.
- Nous informerons le ministère du Développement social si nous avons raison de soupçonner qu'un enfant de moins de 19 ans est victime de violence ou de négligence.
- Nous avons l'obligation d'agir, y compris d'alerter la police, si nous apprenons que vous avez l'intention de vous faire du mal ou de faire du mal à une autre personne;
- Nous nous plierons aux ordonnances de la cour si on nous assigne à témoigner dans un cas qui vous concerne*.
- Si votre intervenante a besoin d'aide, elle pourrait discuter de votre cas avec l'équipe du programme.
- Si vous êtes soutenue par une stagiaire, celle-ci consultera régulièrement sa superviseure (une intervenante du programme) afin de planifier des interventions qui répondent bien à vos besoins.

[2] Entente traduite aux fins du présent document, avec la permission de Violence sexuelle Nouveau-Brunswick.

- Advenant qu'une situation implique qu'un établissement d'enseignement postsecondaire doive agir en raison de ses obligations légales, nous consulterons l'équipe d'intervention en matière d'agression sexuelle du campus (s'applique uniquement aux services dispensés sur les campus).
- If a situation arises where the Post-Secondary Institutions would need to act due to its liability responsibilities (applies to Campus program only), we would consult with the Campus Sexual Assault Management Team.

* Nous veillerons cependant à vous informer et à vous consulter tout au long de la procédure si nous devons rompre la confidentialité dans de telles circonstances. Nous communiquerons uniquement le strict minimum et agirons toujours de manière à renforcer votre agentivité.

Tenue de dossiers

Nous prenons de brèves notes pour orienter vos séances et améliorer l'aide psychosociale qui vous est offerte. Ces notes nous aident à ne pas perdre de vue les objectifs établis. Les notes sont gardées dans une base de données sécurisée qui fait partie d'un réseau confidentiel, protégé par mots de passe. Quant aux documents physiques, ils sont gardés sous clé dans un classeur sécurisé. Votre dossier est tenu à jour par VSNB et vous pouvez demander à le consulter : le processus de demande d'accès est simple. Si vous souhaitez qu'un résumé de votre dossier soit remis à un nouveau prestataire de services, votre intervenante demandera à vous rencontrer en personne afin de discuter de vos besoins et créer avec vous ce résumé. VSNB peut transmettre électroniquement une copie du résumé créé, mais ne peut pas garantir la confidentialité de la transmission.

VSNB recueille des données démographiques anonymisées et ventilées par catégories afin de guider son travail et justifier ses demandes de financement. Ces données proviennent des formulaires d'accueil et d'évaluation, ainsi que des notes prises durant les séances. *Si vous avez des préoccupations à ce sujet, n'hésitez pas à en parler avec votre intervenante.*

Courriel et médias sociaux

Nous ne sommes pas en mesure de garantir la confidentialité de l'information communiquée par courriel ou par d'autres moyens électroniques; par conséquent, vous renoncez à votre droit à la confidentialité si vous communiquez avec nous par de tels

moyens. Vu l'impossibilité de garantir la confidentialité des communications électroniques et la possibilité que votre intervenante ne puisse pas vous répondre immédiatement, veuillez ne pas utiliser ces moyens pour communiquer avec nous en cas d'urgence ou de crise. Enfin, afin de préserver la relation thérapeutique, les intervenantes de VSNB ne communiquent pas avec leurs clientes, anciennes ou actuelles, par le biais des médias sociaux.

Aide à distance ou en ligne

VSNB offre de l'aide psychosociale en personne à celles qui résident dans la région de Fredericton. Quand le service en personne n'est pas possible, des séances par vidéoconférence ou par téléphone peuvent être offertes à la discrétion de votre intervenante. Ces séances peuvent répondre aux besoins de base en matière d'aide psychosociale, mais ne remplacent pas la thérapie en personne. D'autres considérations s'ajoutent aussi quand vous recevez de l'aide par vidéoconférence ou par téléphone.

- Pour garantir votre sécurité, vous devrez nous indiquer votre emplacement exact au moment de la séance. Vous voudrez sans doute réfléchir à ce que cela implique pour la protection de votre vie privée. N'acceptez que si vous vous êtes dans un lieu confortable, où vous vous sentez en sécurité et où vous pouvez bien vous concentrer.
- Nous ferons tout en notre pouvoir pour assurer la confidentialité de ces communications; néanmoins, nous ne pouvons pas garantir la sécurité de l'information transmise par l'internet ou par téléphone.
- Si la communication est interrompue et que vous êtes en danger, appelez le 9-1-1, allez à l'urgence ou appelez notre ligne d'aide (123-456-7890)
- Votre intervenante pourrait vous demander d'utiliser le mot-code qu'on vous a donné *[insérer ici le mot-code qui a été convenu avec l'organisme]* pour vérifier votre identité.
- Les limites de la technologie pourraient avoir des répercussions sur la qualité du service (par exemple, possibilité de bris d'équipement ou de délais de transmission). En cas de problème technique, votre intervenante vous enverra immédiatement un courriel afin de proposer une solution de rechange.

Respect des restrictions sanitaires

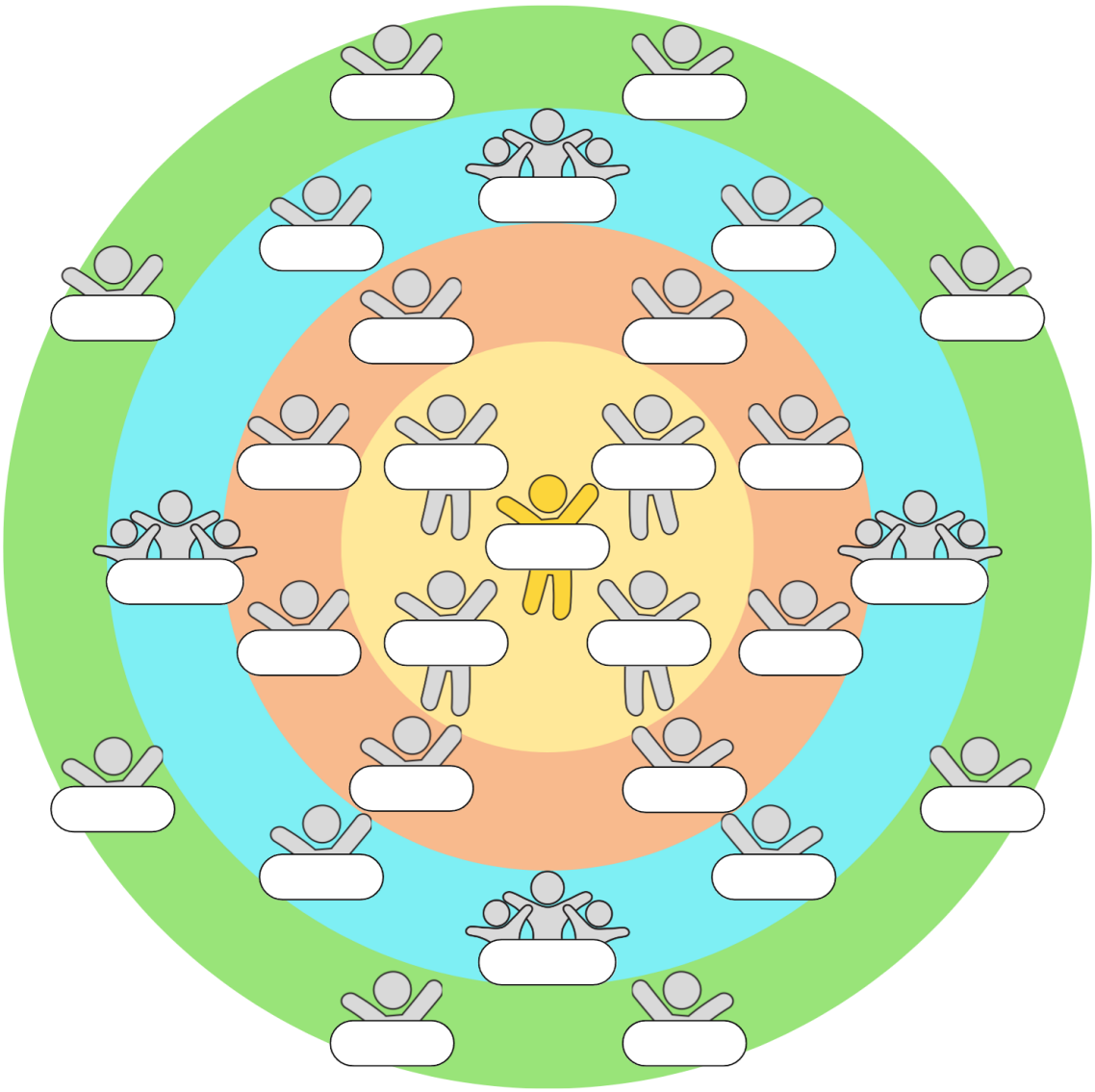
Durant la pandémie de la COVID-19, nous offrons le service en personne uniquement si nous sommes en mesure d'appliquer les protocoles de fonctionnement de VSNB et de respecter les lignes directrices du Nouveau-Brunswick en matière de santé publique. Le cas échéant, votre intervenante vous avisera de tout changement à vos rendez-vous dû aux restrictions sanitaires. Si les lignes directrices du gouvernement interdisent la prestation de services en personne, nous vous donnerons la possibilité de prendre un rendez-vous téléphonique ou virtuel avec votre intervenante (voir les considérations ci-dessus au sujet de l'aide à distance ou en ligne).

En signant ce formulaire, vous consentez à ce que nous communiquions au besoin vos coordonnées à Santé publique Nouveau-Brunswick aux fins du traçage des cas de COVID-19. Votre intervenante vous avisera dans les plus brefs délais si cela se produit.

Exemple de schéma de soutien

Le schéma ci-dessous pourra vous aider (et, si vous y consentez, aider votre intervenante ou intervenant) à :

- Déterminer dans quels domaines vous pourriez avoir besoin d'aide additionnelle;
- Ajouter des prestataires à votre cercle de soins;
- Amorcer une conversation concernant des demandes ou des attentes impliquant votre cercle de soins.



1er cercle : Vos relations interpersonnelles d'importance

Listez les gens en qui vous avez confiance et sur qui vous savez pouvoir compter. Qui pourrait vous accompagner à une rencontre ou communiquer avec vous par la suite pour vous soutenir? Parmi vos relations, qui voudriez-vous qu'on appelle en cas d'urgence? Listez trois ou quatre personnes.

Exemples :

- Membres de votre famille;
- Amies ou amis;
- Colocataires;
- Partenaires;
- Frères ou sœurs.

2e cercle : Votre soutien professionnel

Listez les professionnelles et professionnels qui vous soutiennent relativement à la situation de violence genrée que vous avez vécue.

Exemples:

- Médecins;
- Thérapeutes, conseillères ou conseillers;
- Intervenants ou intervenantes de première ligne en matière de violence genrée;
- Conseillères ou conseillers en matière d'accommodements académiques.

3e cercle : Vos réseau social

Listez les personnes avec qui vous aimez socialiser ou travailler.

Exemples:

- Amis ou amies;
- Collègues;
- Famille étendue;
- Personnes du voisinage.

4e cercle : Vos communautés

Listez les groupes auxquels vous participez, avec lesquels vous pratiquez des loisirs ou envers lesquels vous éprouvez un sentiment d'appartenance.

Exemples:

- Ligues sportives;
- Associations locales;
- Organismes confessionnels;
- Associations collégiales ou universitaires.

Bibliographie

ASSOCIATION CANADIENNE DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS SOCIAUX (2005). *Code de déontologie.* En ligne : https://www.casw-acts.ca/files/attachements/code_de_deontologie_de_lacts.pdf.

ASSOCIATION CANADIENNE DE COUNSELING ET DE PSYCHOTHÉRAPIE (2020). *Code de déontologie.* En ligne : https://www.ccpa-accp.ca/wp-content/uploads/2020/12/CCPA-2020-Code-of-Ethics-E-Book-FR.pdf.

COMMISSAIRE À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DE L'ONTARIO (2021). *Responding to a health privacy breach: Guidelines for the health sector.* En ligne : https://www.ipc.on.ca/wp-content/uploads/2018/10/health-privacy-breach-guidelines.pdf.

COMMISSAIRE À L'INFORMATION ET À LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE DE L'ONTARIO (2021). *Protocole d'atteinte à la vie privée.* En ligne : https://www.cipvp.ca/sante-organismes/rapport-dune-atteinte-a-la-vie-privee/protocole-datteinte-a-la-vie-privee/.

GOTELL, L. (2002). « The ideal victim, the hysterical complainant, and the disclosure of confidential records: The implications of the charter for sexual assault law », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 40, no 3, pp. 251-296. En ligne : https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/ohlj40&i=261.

JAVORKA, M., et R. CAMPBELL (2019). « Advocacy services for college victims of sexual assault: navigating complicated confidentiality concerns », *Journal of Trauma & Dissociation*, vol. 20, no 3, pp. 304-323. En ligne : https://doi.org/10.1080/15299732.2019.1571889.

LINDQUIST, C. H., C. M. CROSBY, K. BARRICK, C. P. KREBS et B. SETTLES-REAVES (2016). « Disclosure of sexual assault experiences among undergraduate women at historically black colleges and universities (HBCUs) », *Journal of American College Health*, vol. 64, no 6, pp. 469-480. En ligne : https://doi.org/10.1080/07448481.2016.1181635.

MCGEE, H., R. GARAVAN, M. de BARRA, J. BYRNE et R. CONROY (2002). *The SAVI report: Sexual abuse and violence in Ireland*, [Rapport], Royal College of Surgeons in Ireland. En ligne : https://doi.org/10.25419/rcsi.10770797.v1.

SABLE, M., F. DANIS, D. MAUZY et S. GALLAGHER (2006). « Barriers to reporting sexual assault for women and men: Perspectives of college students », *Journal of American College Health*, vol. 55, no 3, pp. 157-162. En ligne : https://doi.org/10.3200/JACH.55.3.157-162.

SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE (2017). *Code canadien d'éthique pour les psychologues*, quatrième édition. En ligne : https://cpa.ca/docs/File/Ethics/CPA_Code_2017_4thEdFR.pdf.