



boscoville
innover pour la jeunesse

PIECES

Projet intercollégial d'étude
sur le **consentement**,
l'**égalité** et la **sexualité**

RAPPORT DE CONSULTATION

Portrait des pratiques en
matière de violences à
caractère sexuel en milieu
collégial au Québec :
réflexion et pistes de solution

Claudie Bourget
Caroline Apotheloz

OCTOBRE 2020

Crédit

ENTREVUE, ANALYSE ET RÉDACTION

Bourget Claudie, agente de développement et chargée de projet PIECES, Boscoville
Apotheloz Caroline, agente de développement, Boscoville

PRÉPARATION DE LA GRILLE D'ENTREVUE

Bourget Claudie, agente de développement et chargée de projet, Boscoville
Bergeron Manon, Université du Québec à Montréal (UQAM) et Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur
Lareau Véronique, Collège Rosemont et coordonnatrice de la Table des intervenants en violence à caractère sexuel (TIVCS)
M-Lavoie Dominique, Cégep de l'Outaouais
Reed Geneviève, Fédération des cégeps

RÉVISION DU RAPPORT

Stan Simina, direction-gestion de projets, Boscoville
Fréchette Nicolas, coordonnateur de projets, Boscoville
Pinsonneault Michelle, conseillère du bureau de projets, Boscoville
Martin Frédéric, conseiller du bureau de projets, Boscoville
Langlois Véronique, agente de développement, Boscoville
Bergeron Manon, professeure au Département de sexologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur

SOUS LA DIRECTION DE

Romdhani Mohsen, directeur général, Boscoville
Stan Simina, directrice-gestion de projets, Boscoville

AVEC LA REVISION LINGUISTIQUE ET GRAPHIQUE DE

Béland Marie-Catherine, responsable des communications, Boscoville
Dominique Daoust, graphiste, Aux trois couleurs
Canacom, révision linguistique

RÉFÉRENCE SUGGÉRÉE

Bourget, C. et Apotheloz, C. (2020), Rapport de consultation PIECES, Portrait des pratiques en matière de violences à caractère sexuel en milieu collégial au Québec : réflexion et pistes de solution, Boscoville, 31 pages.

Table des matières

1. MISE EN CONTEXTE	4
2. GENÈSE ET REMERCIEMENTS	5
3. ANALYSE DOCUMENTAIRE	6
3.1 Prévention, sensibilisation et développement des connaissances	7
3.2 Traitement des plaintes et des dévoilements	8
3.3 Accompagnement des personnes	10
3.4 Sécurité des personnes	11
3.5 Autres recommandations	12
4. CONSULTATION	14
4.1 Échantillonnage	15
4.2 Procédures de collecte de données	15
5. RÉSULTAT DE LA CONSULTATION	16
5.1 Axe 1 Prévention, sensibilisation et développement des connaissances	17
5.2 Axe 2 et 3 : Traitement des plaintes et des dévoilements et accompagnement des personnes	19
5.3 Axe 4 : Sécurité des personnes	22
5.4 Collaboration	24
6. RÉFLEXIONS	26
7. PISTES DE SOLUTIONS	28
7.1 Compétences	29
7.2 Organisation	29
7.3 Leadership	29
CONCLUSION	30
RÉFÉRENCES	31

Mise en contexte

En 2016, une équipe de recherche indépendante coordonnée par Manon Bergeron, sexologue et professeure au département de sexologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), a mené l'*Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) : Ce qu'en disent étudiant.es, enseignant.es et employé.es*. Sur les 9 284 répondant.es au questionnaire en ligne, 36,9 % des personnes ont rapporté avoir subi au moins une forme de violence à caractère sexuel (ci-après VACS) commise par une autre personne affiliée à l'université depuis leur entrée dans cet établissement (Bergeron, M. et coll., 2016). Ce projet a permis d'estimer l'ampleur des violences à caractère sexuel dans les six universités québécoises ciblées et a du même coup influencé les orientations politiques en la matière.

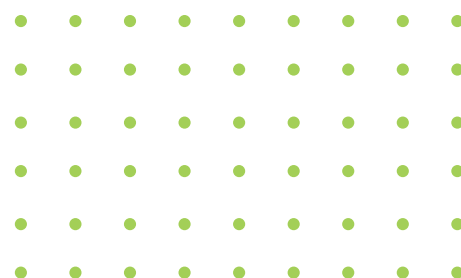
En décembre 2017, la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (Loi 22.1; LégisQuebec, 2017) a été déposée. Celle-ci exigeait aux établissements postsecondaires de se doter d'une politique et de mettre en oeuvre des mesures concrètes de prévention et d'intervention en matière de VACS, et ce, dès la session d'automne 2019. Les quatre axes d'intervention ciblés par ce cadre législatif sont : 1) la prévention, la sensibilisation et le développement des connaissances, 2) le traitement des plaintes et des dévoilements, 3) l'accompagnement des personnes et 4) la sécurité des personnes. De plus, au palier fédéral, le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres a soutenu l'élaboration du *Cadre national de prévention de la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire* (Khan, F., Rowe, C. J. et Bidgood, R., 2019).

Pour faire suite à l'ESSIMU et devant l'absence de données permettant d'estimer l'étendue des violences à caractère sexuel en milieu collégial, le *Projet intercollégial d'étude sur le consentement, l'égalité et la sexualité (PIECES)* a vu le jour. La démarche a pris forme à travers un partenariat entre Boscoville, la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (UQAM), la Fédération des cégeps et cinq institutions collégiales : Collège Montmorency, Cégep de Sainte-Foy, Cégep de Jonquière, Collège Ahuntsic et Cégep de l'Outaouais.

PIECES comporte deux volets. Le premier, coordonné par la Chaire de recherche, consistait en une enquête tenue en novembre 2019 visant à établir le portrait des violences à caractère sexuel dans les cinq institutions collégiales partenaires¹.

Le deuxième, qui fait l'objet du présent rapport, a été coordonné par Boscoville et poursuivait essentiellement trois objectifs :

1) effectuer une analyse documentaire sur les meilleures pratiques selon les axes d'intervention ciblés par le cadre législatif, 2) consulter les établissements pour dégager les besoins, défis et bons coups du milieu collégial dans la mise en oeuvre des mesures ciblées par la Loi 22.1 et 3) émettre des pistes de solution pour les pratiques. Ce rapport rend compte des données recueillies dans le cadre de l'analyse documentaire et de la consultation qui s'en est suivie.



¹ Lien vers le rapport volet 1: <https://chairevssmes.uqam.ca/publications/rapports-de-recherche/>

Genèse et remerciements

Pour faire suite au premier volet de PIECES et de façon concomitante à l'enquête, un comité de travail a été formé pour chapeauter l'analyse documentaire des meilleures pratiques selon les axes d'intervention ciblés par le cadre législatif. Le comité de travail (volet2) a poursuivi essentiellement deux objectifs :

- 1 **Faire état des principales pratiques probantes évoquées dans la littérature;**
- 2 **Définir les paramètres (logistiques et opérationnels) de la consultation.**

Voici la composition du comité de travail du volet 2 de PIECES.

Chargée de projet :

Claudie Bourget, M.Sc. Travail social, agente de développement, Boscoville

Chercheuse associée :

Manon Bergeron, Ph.D., professeure au Département de sexologie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et titulaire de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur

Collaboratrices :

Véronique Lareau, travailleuse sociale, Collège Rosemont et coordonnatrice de la Table des intervenants en violence à caractère sexuel (TIVCS)

Dominique M-Lavoie, MSW, M.Sc, travailleuse sociale spécialisée en violences à caractère sexuel, Cégep de l'Outaouais

Geneviève Reed, coordonnatrice de la commission des affaires étudiantes par intérim, Fédération des cégeps

En outre, les rencontres du comité, tenues d'août 2019 à janvier 2020, ont principalement porté sur l'élaboration d'une matrice de questionnaire en vue de la collecte de données. La consultation des établissements s'est tenue entre les mois de mai et d'août 2020 sous la coordination de la chargée de projet de Boscoville. En mai 2020, une agente de développement, Caroline Apotheloz, s'est jointe à l'équipe pour prendre part aux entrevues, à l'analyse des données recueillies et contribuer à la rédaction du présent rapport.

Boscoville tient à remercier les membres du comité de travail pour leur apport à la préparation du terrain ainsi que toutes les personnes qui ont généreusement accepté de participer à la consultation en vue de documenter les enjeux relatifs aux mesures actuelles.

3

Analyse documentaire

La section qui suit présente les meilleures pratiques recensées en fonction des sphères d'action des établissements d'enseignement supérieur, qui se regroupent en quatre grands axes :

1) la prévention, la sensibilisation et le développement des connaissances, 2) le traitement des plaintes et des dévoilements, 3) l'accompagnement des personnes et 4) la sécurité des personnes.

Notre analyse documentaire ne constitue pas une recension systématique des écrits. En regard de l'objectif, nous avons opté pour la consultation de deux rapports de recherche majeurs dans le domaine des VACS en milieu d'enseignement supérieur (Bergeron, M. et coll., 2016; Groupe de travail du BCI, 2016), ainsi que des sources clés qui contenaient une recension des écrits pouvant éclairer la phase subséquente de consultation des cégeps.

Plusieurs auteur.es se sont penché.es sur la question des violences à caractère sexuel : nous avons retenu dans le travail d'analyse les recommandations qui ressortaient dans plus d'une source.

Prévention, sensibilisation et développement des connaissances

L'axe 1, *Prévention, sensibilisation et développement des connaissances* concerne les mesures visant à :

- 1 **Sensibiliser la communauté à la problématique des violences à caractère sexuel;**
- 2 **Adopter des politiques et des programmes pertinents qui couvrent la sensibilisation à la problématique dans sa globalité, ainsi que la prévention de celle-ci.**

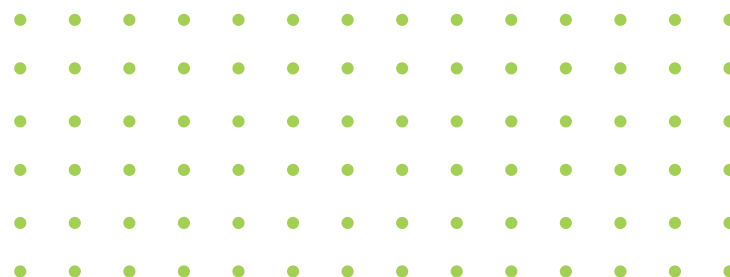
L'orientation principale de cet axe est de favoriser l'émergence d'une culture de respect et de responsabilisation des individus (Gouvernement du Québec, 2017).

La littérature sur les meilleures pratiques suggère que les activités de prévention et de sensibilisation efficaces ciblent spécifiquement les personnes les plus susceptibles d'être visées par les violences à caractère sexuel (femmes, diversité sexuelle et de genre, diversité culturelle, personnes présentant un handicap, etc.) (Groupe de travail du BCI, 2016; Hébert, M. et coll., 2018), mais également les personnes en position d'autorité (coachs sportifs, leaders étudiant.es, etc.) et les membres de la haute direction de tous les programmes (Bergeron, M. et coll., 2016; Groupe de travail du BCI, 2016; Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015). Certains auteur.es allèguent pour leur part que les activités doivent cibler les exécutifs étudiants et les personnes responsables des activités d'accueil (Sans oui c'est non, 2017), les témoins (Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015) et les associations étudiantes (Groupe de travail du BCI, 2016). Il est recommandé que les activités soient portées par l'ensemble de la communauté (Bergeron, M. et coll., 2016; Groupe de travail du BCI, 2016) et délivrées par des professionnel.les plutôt que par les pair.es (Hébert, M. et coll., 2018; Vladutiu, C. J., Martin, S. L. et Macy, R. J., 2011). Certains auteur.es évoquent que la prise en charge des activités de prévention par une organisation externe est une opportunité intéressante en raison de l'expertise des groupes communautaires, lorsque cela est possible (Hébert, M. et coll., 2018; Sans oui c'est non, 2017).

Les sujets à aborder dans les activités de prévention les plus souvent recommandés par la littérature sont l'inclusion et le respect de la diversité, les relations saines et consensuelles, les ressources disponibles au sein de l'établissement et à l'extérieur, les attitudes et réactions en ce qui concerne un dévoilement, la consommation responsable d'alcool et de drogues, et bien sûr, les

différentes formes de violences à caractère sexuel (Groupe de travail du BCI, 2016; Sans oui c'est non, 2017; American College Health Association, 2008; Hébert, M. et coll., 2018; Bergeron, M. et coll., 2016). D'autres sujets sont également suggérés, tels l'incidence des activités d'accueil, des initiations et activités d'orientation, le rôle clé des témoins, la sécurité physique sur le campus, les perceptions préjudiciables envers les personnes victimes, les normes de genre, la culture du viol, le consentement, la dénonciation ainsi que le respect et l'égalité (Groupe de travail du BCI, 2016; Hébert, M. et coll., 2018; Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017).

Plusieurs auteur.es s'entendent sur le fait d'appuyer les programmes sur des fondements théoriques solides (Hébert, M. et coll., 2018; Groupe de travail du BCI, 2016; Nation et coll., 2003) et sur l'idée de recourir à une diversité d'approches, d'outils et de moyens de prévention (sites web, affiches, médias sociaux, radio, publication, etc.) (Bergeron, M. et coll., 2016; Groupe de travail du BCI, 2016; Hébert, M. et coll., 2018; Sans oui c'est non, 2017). Certains proposent même d'intégrer la question du harcèlement et des agressions à caractère sexuel au cursus scolaire (Bergeron, M. et coll., 2016; Groupe de travail du BCI, 2016; Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015). Il est suggéré de fixer un calendrier d'activités de prévention et de sensibilisation à différents moments tout au long de l'année et non pas juste à la rentrée ou à la mi-session (Hébert, M. et coll., 2018; Groupe de travail du BCI, 2016; National Association of Student Personnel Administrators, 2017; Sans oui c'est non, 2017; Vladutiu, C. J., Martin, S. L. et Macy, R. J., 2011). On propose également de tenir des activités de prévention et de sensibilisation de façon accrue lors de moments clés (p. ex., activités d'accueil, fêtes) et d'adapter les messages préventifs à ces différents contextes (Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017).



Traitement des plaintes et des dévoilements

L'axe 2, *Traitement des plaintes et des dévoilements* fait référence aux mesures visant à :

- 1 **Assurer la confidentialité du processus;**
- 2 **Présenter à la personne victime les options qui s'offrent à elle (dévoilement, plainte administrative ou policière);**
- 3 **Offrir des services variés, flexibles et correspondant aux besoins de la personne victime.**

L'orientation principale de cet axe est d'améliorer la gestion des dévoilements et des plaintes (Gouvernement du Québec, 2017).

La littérature sur les meilleures pratiques suggère d'entrée de jeu que les établissements d'enseignement supérieur se dotent d'un point de chute dans l'institution pour accueillir les personnes victimes, soit une ressource spécialisée pour ce mandat afin d'offrir un service adapté, uniformisé et adéquat (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017). Il est recommandé que ce guichet de service soit la ressource désignée pour recevoir les plaintes formelles et en évaluer la recevabilité (Groupe de travail du BCI, 2016). Certains auteur.es proposent que la ressource soit indépendante de l'établissement afin de pouvoir traiter les plaintes de harcèlement et de discrimination de manière impartiale (Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015; Bergeron, M. et coll., 2016). Il est également fortement suggéré que le guichet soit lié à la plus stricte confidentialité, sous réserve des exceptions prévues par la loi (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017). Une trajectoire de services pour les dévoilements et dénonciations doit également être réfléchi et formalisée (American College Health Association, 2008; Hébert, M. et coll., 2018; National Association of Student Personnel Administrators, 2017), tel un protocole décrivant les options disponibles pour rapporter un geste de violence à caractère sexuel, le nom des personnes-ressources à contacter, l'endroit et le moment pour signaler un événement ou faire une plainte (préférentiellement 24 heures sur 24), ainsi qu'une liste des ressources disponibles intra et extra campus (Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017).

Sur le plan du dépôt des plaintes, plusieurs auteur.es proposent de dresser et de rendre accessible une liste d'options, y compris des options confidentielles, anonymes et par Internet, pour les personnes victimes qui souhaitent rapporter et (ou) dénoncer une

situation vécue (p. ex., proposer la possibilité de faire un signalement, soit une plainte informelle, ou de déposer une plainte formelle) (Bergeron, M. et coll., 2016; Groupe de travail du BCI, 2016; Sans oui c'est non, 2017).

En termes de recevabilité des plaintes, il est suggéré d'exposer la réglementation dès la première rencontre avec la personne victime et de l'informer des obligations légales de l'établissement, de même que des limites de confidentialité. L'évaluation de la recevabilité d'une plainte reliée à des violences à caractère sexuel devrait être faite en fonction des critères énoncés dans la réglementation institutionnelle et selon les dispositions légales. À partir du moment où la plainte est jugée recevable, la ressource désignée devrait la transmettre à la personne attitrée au traitement des plaintes formelles (Groupe de travail du BCI, 2016).

Au niveau du traitement des plaintes, la littérature suggère qu'un mécanisme soit mis au point et orchestré de façon indépendante par une organisation extérieure à l'établissement, de manière efficace et rapide (Bergeron, M. et coll., 2016; Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015). Le processus de traitement des plaintes doit être impartial, équitable, juste, et être perçu comme tel par la communauté (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016). Il est recommandé que les parties plaignantes et mises en cause soient tenues informées du déroulement du processus en cours ainsi que de l'échéancier associé (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017). De plus, les auteur.es recommandent que les établissements assurent une communication transparente concernant les résultats du traitement des plaintes, notamment pour manifester aux personnes victimes que l'injustice qu'elles subissent est reconnue comme telle par l'institution, mais également pour encourager à signaler les gestes commis et créer un effet dissuasif (Bergeron, M. et coll., 2016; Groupe de travail du BCI, 2016). Le traitement de la plainte ne devrait pas excéder trois mois (Groupe de travail du BCI, 2016). Le premier confident ou le premier répondant doit être capable d'accueillir, de guider et de recommander la personne victime aux ressources spécialisées. Il est important que le personnel susceptible d'agir comme premier confident soit sensibilisé et formé sur la problématique des violences à caractère sexuel afin d'intervenir adéquatement (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017). Le traitement des plaintes formelles devrait être confié à un autre membre du personnel du guichet ou à un haut dirigeant de l'établissement. Étant donné le caractère intime des violences à caractère sexuel, aucune plainte

en cette matière ne devrait être entendue et jugée par un comité disciplinaire constitué de plusieurs représentants (Groupe de travail du BCI, 2016).

Concernant les enquêtes sur les plaintes formelles, il est recommandé que les établissements fassent la promotion des mécanismes d'enquête et que des processus disciplinaires clairs soient encadrés par un groupe ou une personne ayant une formation et une expertise approfondies en matière de violence sexuelle. La personne responsable de l'enquête devrait posséder toute l'indépendance requise pour mener à bien la démarche. Un comité devrait être responsable de constituer une banque d'enquêtrices et d'enquêteurs, idéalement spécialisés en violences à caractère sexuel (Groupe de travail du BCI, 2016).

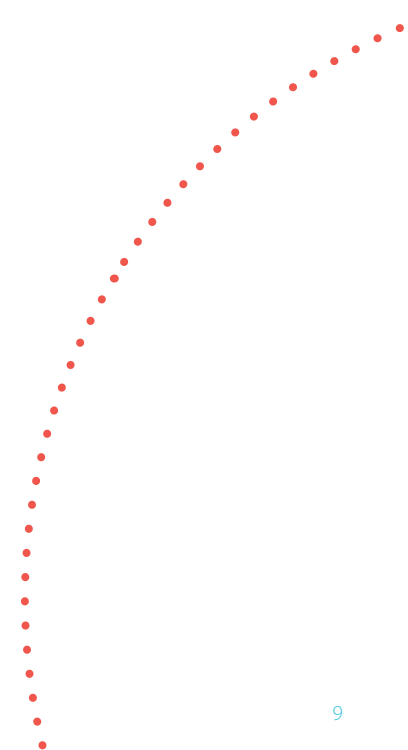
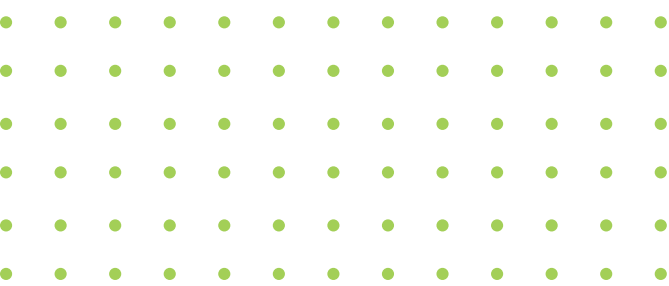
En ce qui a trait aux mesures d'accommodement pour les personnes victimes, il est recommandé que les établissements mettent en place des mesures de prévention et d'accommodement susceptibles de faciliter le soutien, l'adaptation, la réintégration, la protection et le cheminement académique. Les organisations doivent s'assurer que la personne victime de VACS ne subisse aucun préjudice ou aucune représaille à la suite du dépôt de la plainte (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016).

En ce qui concerne la décision, il est suggéré de la communiquer en personne aux parties, que la plainte soit fondée ou non, et ce, dans le cadre de rencontres séparées, afin de permettre aux plaignants de verbaliser

leur réaction et de leur apporter du soutien, au besoin. La ressource désignée doit être informée de la décision relative à la plainte ainsi que du rapport d'enquête afin de connaître les motifs relatifs à la décision, de procéder au suivi et à la fermeture du dossier (Groupe de travail du BCI, 2016).

Sur le plan des sanctions, il est recommandé que les établissements engagent des mesures disciplinaires ou correctives conséquentes envers les auteur.es des violences à caractère sexuel. Les auteur.es suggèrent de divulguer l'identité et la nature des faits reprochés à la personne mise en cause ainsi que les informations relatives aux acteurs impliqués dans le traitement de la plainte. Il est d'ailleurs indiqué que cette pratique soit clairement explicitée dans la réglementation (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016).

Quant aux mesures de réparation, on suggère qu'elles soient adaptées pour répondre aux besoins spécifiques de la situation. Elles peuvent viser la réintégration dans un milieu, le rétablissement de la dignité ou de l'intégrité d'une personne, la correction de préjudice, la réparation, la correction d'injustice, l'éducation et la formation, l'organisation du travail, les accommodements académiques, le suivi psychologique, etc. (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016). L'employeur.e devrait offrir la possibilité d'obtenir des interventions informelles comme la recherche d'entente ou la médiation lorsque la situation s'y prête (Groupe de travail du BCI, 2016).



Accompagnement des personnes

L'axe 3, *Accompagnement des personnes* concerne les mesures visant à :

- 1 **Mettre en place et organiser les services d'accompagnement et de soutien des personnes à partir des besoins des personnes victimes;**
- 2 **Inciter les personnes à agir en misant sur le renforcement du sentiment d'appartenance à la communauté et la responsabilisation collective à l'égard des violences à caractère sexuel.**

L'orientation principale de cet axe est de soutenir rapidement les personnes victimes de violences à caractère sexuel pour limiter les répercussions sur leur vie personnelle et leurs études (Gouvernement du Québec, 2017).

À ce jour, peu d'écrits se sont penchés de façon spécifique sur l'accompagnement des personnes visées par les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Concernant les interventions auprès des personnes victimes, la littérature évoque qu'elles devraient être en grande partie coordonnées par la ressource désignée, à savoir le guichet unique, et que l'ensemble des membres de la communauté devrait y avoir accès. Les personnes mandatées pour intervenir auprès des personnes victimes de VACS devraient détenir des compétences dans ce domaine ainsi que des habiletés relationnelles et d'intervention propres à cette expertise. Ces habiletés se rapportent à la relation d'aide, la gestion de conflit, la médiation et l'intervention en situation de crise. Une connaissance des aspects légaux liés aux VACS est un atout. Par ailleurs, les intervenant.es mandaté.es doivent agir et être perçu.es comme neutres et impartiaux dans leurs interventions (Groupe de travail du BCI, 2016).

En ce qui concerne les orientations en matière d'intervention, il est suggéré d'offrir des services de soutien aux personnes victimes et aux proches, un

accompagnement dans les démarches sociojudiciaires ainsi que des interventions en situation de crise. Les premières interventions doivent d'abord viser à assurer la sécurité des personnes et à fournir des conditions gagnantes pour leur réadaptation. Les auteur.es proposent d'évaluer la dangerosité de la situation et la menace pour les membres de la communauté. Si la situation le commande ou lorsque possible, avec l'accord de la personne victime, il est recommandé d'impliquer les services d'urgence sur le campus ou de composer le 911. La littérature suggère que les institutions soient prêtes à réagir rapidement et efficacement lors d'un signalement. Une bonne coordination des actions réalisées par chacun.e des intervenant.es est essentielle afin d'assurer un service cohérent et efficace. En somme, la personne victime doit avoir le sentiment que la confidentialité est assurée, qu'elle se trouve en sécurité et qu'elle est respectée (Groupe de travail du BCI, 2016).

Par ailleurs, les écrits suggèrent d'appuyer l'élaboration d'interventions auprès des individus ayant commis des gestes de violences à caractère sexuel, notamment dans le but de les responsabiliser. Il est recommandé de favoriser la mise en place de mesures disciplinaires adéquates et de communiquer ces mesures à l'ensemble de la communauté (Bergeron, M. et coll., 2016).

Sécurité des personnes

L'axe 4, *Sécurité des personnes* fait référence aux mesures visant à :

- 1 **Former le personnel aux réalités des violences à caractère sexuel;**
- 2 **Mettre en œuvre divers moyens, notamment technologiques, pour renforcer le sentiment de sécurité des personnes dans les lieux d'études, de vie et de travail;**
- 3 **Procéder à des analyses des systèmes de sécurité en place.**

L'orientation principale de cet axe est de renforcer la sûreté des lieux et le sentiment de sécurité des personnes (Gouvernement du Québec, 2017).

Concernant les services de sécurité offerts dans les établissements, une grande majorité d'auteur.es s'entend sur l'idée d'offrir un service de raccompagnement lors des activités festives; présence accrue de taxis, distribution de billets d'autobus, ententes avec des organismes de raccompagnement, service de raccompagnement assuré par une équipe d'étudiants et étudiantes bénévoles (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017). L'idée de créer une application pour téléphones intelligents permettant de rapporter rapidement une urgence sur le campus au service de sécurité a été proposée dans le cadre de l'ESSIMU (Bergeron, M. et coll., 2016).

En ce qui a trait aux agent.es de sécurité, il est évidemment recommandé qu'ils assurent la sécurité physique du campus au moyen d'une surveillance régulière et soutenue (Groupe de travail du BCI, 2016; Sans oui c'est non, 2017). Des auteur.es suggèrent que ceux-ci participent à une formation continue sur le harcèlement et sur les violences à caractère sexuel (Groupe de travail du BCI, 2016; Hébert, M. et coll., 2018). Le Groupe de travail du BCI (2016) fait plusieurs recommandations à propos de leurs tâches, notamment de les mandater pour agir à titre de répondant lors d'une situation d'agression sexuelle, d'élaborer et de suivre un protocole d'intervention respectueux des personnes victimes, de recueillir les dépositions des témoins, de sécuriser les lieux où a été commis l'agression pour faciliter le travail des enquêteur.trices, d'effectuer certaines enquêtes internes sur le campus, de faire le suivi des événements pour établir des éléments communs entre les incidents déclarés et de lancer une alerte de sécurité sur le campus après un dévoilement, s'il est déterminé qu'il peut y avoir un risque sur le campus. En outre, les agent.es de sécurité devraient travailler de concert avec les enquêteur.trices aux crimes sexuels afin de maximiser la collecte d'éléments de preuves susceptibles d'aider la personne victime qui décide de porter plainte (Groupe de travail du BCI, 2016). L'ESSIMU suggère pour sa part d'augmenter le nombre d'agent.es de sécurité, en plus de suggérer que certaines soient de genre féminin (Bergeron, M. et coll., 2016).

Au sujet des événements festifs, plusieurs recommandations concernent des mesures en lien avec l'alcool, à mettre en

œuvre pendant les activités : l'interdiction de l'alcool fort, l'obligation de présenter ses cartes d'identité, le monitoring de la consommation d'alcool et l'interdiction de servir de l'alcool à une personne en état d'ébriété, la limitation de l'alcool disponible, la distribution de bouchons pour les verres ainsi que de l'eau en permanence, de la nourriture saine et des alternatives aux boissons alcoolisées (Sans oui c'est non, 2017). Par ailleurs, les auteur.es suggèrent de mettre en place des mécanismes pour que la sécurité soit informée des événements spéciaux et festifs organisés sur les campus et que soit mise sur pied une brigade de surveillance qui peut également faire de la sensibilisation par rapport aux drogues du viol et à leur effet (Sans oui c'est non, 2017). On propose dans la stratégie de s'assurer que les membres du comité organisateur demeurent sobres et dûment identifiables (Gouvernement du Québec, 2017). Finalement, Sans oui c'est non (2017) recommande d'éviter le bannissement sans appel des activités festives, notamment les activités d'accueil puisque l'interdiction semble souvent produire l'effet inverse à celui qui est escompté (par exemple, les activités pourraient être tenues hors campus donc avec moins de contrôle sur les aspects reliés à la sécurité).

En ce qui concerne l'aménagement des lieux, la littérature sur les meilleures pratiques suggère que les établissements s'assurent que l'éclairage soit suffisant sur le campus (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016), restreignent l'accessibilité aux endroits plus risqués ou dangereux (Groupe de travail du BCI, 2016; Bergeron, M. et coll., 2016), augmentent le nombre de caméras de surveillance (Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017), aménagent une zone pour la prise en charge des individus intoxiqués (« safe space », par exemple) lors des activités festives (Sans oui c'est non, 2017) et facilitent le processus de signalement des urgences (Groupe de travail du BCI, 2016).

D'ailleurs, un récent rapport documente les principes d'aménagement des campus et la planification des mesures de prévention par l'aménagement. Ce rapport, préparé par la chercheuse Sophie Paquin (UQAM) pour le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, s'intitule *La prévention des violences à caractère sexuel par l'aménagement dans les campus d'enseignement supérieur* (2019). Ce rapport recommande l'application de 6 principes : le principe de visibilité (éclairage, champ de vision, etc.), le principe de surveillance formelle et d'accès à de l'aide (bornes téléphoniques, contrôle physique des accès, système de surveillance technologique accompagné d'intervention humaine, etc.), le principe de signalisation (signalétique permettant de se repérer...), le principe de l'aménagement et de l'achalandage (convivialité, fonctionnalité et accessibilité...), le principe de l'entretien des lieux (nettoyage et maintenance) et enfin, le dernier principe du rapport montre l'importance du soutien communautaire, de la concertation et des communications dans l'élaboration d'une méthode de prévention par l'aménagement. Ainsi les précédents principes ne sauraient suffire sans la mise en place de consultations, de collaborations, de concertations et de communications : la participation des différents acteurs sur le campus (de la direction aux étudiant.es) est une condition de réussite dans le processus de lutte contre les violences à caractère sexuel.

Autres recommandations

Certaines recommandations dignes d'intérêt ont un lien transversal avec les quatre sphères d'activités proposées par le cadre législatif, sous les thèmes suivants : (1) collaboration, (2) engagement de la direction des établissements, (3) politiques et règlements et (4) évaluation.

(1) collaboration, (2) engagement de la direction des établissements, (3) politiques & règlements, (4) évaluation.

Collaboration interne et externe aux établissements d'enseignement supérieur

La *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021* met de l'avant l'importance de la collaboration interne et externe dans la mise en œuvre d'initiatives de mobilisation réalisées au sein des établissements d'enseignement supérieur (Gouvernement du Québec, 2017). Le partage d'information et d'expertise entre les acteurs concernés ainsi que la collaboration sont au cœur de l'amélioration des pratiques.

La littérature sur les meilleures pratiques abonde dans ce sens. Les auteur.es recommandent dans une large mesure de créer une **collaboration interne** entre les instances et les services internes afin de coordonner les efforts de prévention (Culture of respect, 2016; Groupe de travail du BCI, 2016; Hébert, M. et coll., 2018; National Association of Student Personnel Administrators, 2017). Certains suggèrent de mettre en place un lieu d'échange et de discussion sur les VACS et les moyens d'y faire face afin de favoriser la collaboration entre les secteurs concernés (p. ex., directions, service des communications, services informatiques) (Groupe de travail du BCI, 2016; Sans oui c'est non, 2017) et d'assurer une liaison entre les associations étudiantes et les services d'un même établissement (Sans oui c'est non, 2017). L'idée de mettre en place des comités spécialisés (p. ex., comités de lutte contre les VACS, comité d'action sur la diversité sexuelle, comité sur le statut de la femme, comité de prévention du harcèlement, etc.) (Groupe de travail du BCI, 2016; Hébert, M. et coll., 2018) et de constituer une équipe d'intervention spécialement chargée de superviser la mise en œuvre des meilleures pratiques (Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015) est également évoquée. On suggère aussi qu'un comité de travail multipartite soit créé pour se pencher sur les actions visant les personnes qui posent des gestes de violence à caractère sexuel, tels que le harcèlement ou l'agression sexuelle (Bergeron, M. et coll., 2016).

En ce qui a trait à la **collaboration externe**, plusieurs auteur.es recommandent de favoriser une collaboration avec les ressources communautaires, particulièrement en matière de prévention et de références (Sans oui c'est non, 2017; Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015; Hébert, M. et coll., 2018; National Association of Student Personnel Administrators, 2017). Il est proposé de conclure des ententes de services spécialisés avec des ressources externes compétentes (Gouvernement du Québec, 2017) et de mettre en place des protocoles avec ces organismes (p. ex., CALACS) (Bergeron, M. et coll., 2016). Par ailleurs, les auteur.es suggèrent de créer une collaboration entre les établissements et les associations étudiantes (Sans oui c'est non, 2017; Hébert, M. et coll., 2018; National Association of Student Personnel Administrators, 2017) qui pourrait s'actualiser par la création d'un espace commun de partage d'expertises, d'expériences et de matériel (p. ex., journées de réflexion inter-milieux) (Sans oui c'est non, 2017; Hébert, M. et coll., 2018).

Engagement de la direction

Dans la littérature sur les meilleures pratiques d'intervention, **l'engagement des gestionnaires** figure comme un incontournable de mise en œuvre. Les écrits sur les violences à caractère sexuel recommandent que la direction des établissements adopte un énoncé de valeurs clair liées au respect et à l'égalité des personnes, l'inclue sur le plan stratégique et en fasse la promotion (Groupe de travail du BCI, 2016; Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015; Sans oui c'est non, 2017). Qui plus est, il est proposé que les dirigeants encouragent les syndicats et associations à adopter cet énoncé de valeurs et se positionnent ouvertement et publiquement contre le harcèlement et les agressions à caractère sexuel (Groupe de travail du BCI, 2016).

Les directions doivent financer des initiatives qui abordent la question des violences à caractère sexuel (p. ex., mettre sur pied de nouveaux cours qui traitent du sujet) (Groupe de travail du BCI, 2016; Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015) ainsi que la création d'une ressource spécialisée en matière de VACS (Bergeron, M. et coll., 2016). Il est également du ressort de la direction d'informer ses membres sur la réglementation et sur les ressources à qui les personnes victimes ou les témoins peuvent s'adresser. Les dirigeants doivent également prendre les mesures correctives envers toute personne pouvant nuire au règlement d'une plainte par la menace, l'intimidation ou des représailles ou toute personne qui déposerait une plainte frivole ou de mauvaise foi. L'employeur doit permettre que le responsable attribué à la gestion des plaintes ait à sa disposition toutes les marges de manœuvre nécessaires au libre exercice de sa fonction (Groupe de travail du BCI, 2016).

Politique et règlements

L'une des mesures proposées par la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021* est que chaque établissement se dote d'un **code de conduite et d'une politique** visant à contrer les violences à caractère sexuel. Les auteur.es suggèrent donc d'élaborer une politique et des règlements propres aux violences à caractère sexuel, qui démontrent la reconnaissance des problèmes qui y sont liés et énoncent l'engagement des établissements à agir contre ces violences (Groupe de travail du BCI, 2016; Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015; Hébert, M. et coll., 2018). Non seulement ces politiques et règlement doivent s'adresser à l'ensemble du personnel et des étudiant.es, mais ils doivent être diffusés et accessibles (p. ex., en ligne) (Groupe de travail du BCI, 2016; Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015; Bergeron, M. et coll., 2016; Hébert, M. et coll., 2018; Sans oui c'est non, 2017). On propose également de rendre disponibles les informations sur les législations en lien avec les VACS (Hébert, M. et coll., 2018; Sans oui c'est non, 2017). En outre, il est suggéré de se doter de politiques claires et transparentes qui permettront d'informer les membres des démarches à entreprendre et des canaux qui existent pour appuyer les personnes victimes et (ou) les témoins de paroles ou de gestes de nature sexuelle non désirés (Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017). Par ailleurs, des procédures institutionnelles pour s'occuper de l'agresseur.e présumé.e pendant la conduite d'une enquête doivent être mises en œuvre (Groupe de travail du BCI, 2016).

Évaluation

Dans les différents écrits concernant les violences à caractère sexuel, il est recommandé de documenter les situations à risque et les meilleures pratiques (Sans oui c'est non, 2017), de compiler les statistiques annuelles sur le nombre de plaintes et de rendre les données recueillies publiques (Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015; Bergeron, M. et coll., 2016; Sans oui c'est non, 2017). Certain.es auteur.es suggèrent de soumettre les données recueillies à un comité nommé par l'équipe d'intervention, qui inclut des représentants des principales parties prenantes affectées par le processus de règlement des plaintes (Groupe de travail sur le respect et l'égalité, 2015). Par ailleurs, il importe également d'intensifier l'évaluation de programmes mis en place dans les établissements, incluant les interventions préventives et d'accompagnement aux personnes victimes, afin de déterminer la réelle efficacité de celles-ci (Bergeron, M. et coll., 2016, p. 72; Hébert, M. et coll., 2018; Culture of Respect, 2016). Finalement, le Groupe de travail du BCI (2016) recommande d'évaluer les politiques et règlements après quelques mois d'application (Groupe de travail du BCI, 2016).

4

Consultation

La consultation menée entre mai et août 2020 visait à brosseur un portrait des enjeux vécus par les cégeps à la suite de l'adoption de la Loi 22.1 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements. La construction du questionnaire a reposé sur l'analyse documentaire en lien avec les quatre axes du cadre législatif. Cette étape a servi d'assise à la démarche de consultation qui a permis de dégager un portrait des initiatives et d'identifier les enjeux vécus dans la mise en œuvre des mesures dans les établissements.

Échantillonnage

Un échantillon de 11 établissements collégiaux québécois a pris part à cette consultation. Les cégeps qui ont collaboré à l'enquête du volet 1 ont été approchés pour participer à la consultation du volet 2 de sorte qu'une partie d'entre eux ont accepté de se prêter à l'exercice. Les autres cégeps ont été sélectionnés de façon aléatoire selon des critères de représentativité géographique (montréalais, zone urbaine, région éloignée), linguistique (anglophone, francophone) et de taille (petit, moyen, grand). Les directions des ressources humaines (DRH) et les directions des affaires étudiantes (DSAE) ont d'abord été avisées de la démarche par courriel. À la suite de leur approbation, les intervenant.es responsables du dossier des VACS ont été contacté.es pour une première vague d'entrevues. Toutes les directions initialement ciblées ont accepté de prendre part à la démarche.

Procédures de collecte de données

Pour chaque établissement sélectionné, des entrevues ont été effectuées auprès de la direction des ressources humaines (DRH), de la direction des affaires étudiantes (DSAE) et auprès de l'intervenant.e responsable du dossier des VACS pour le compte du guichet unique. Pour l'ensemble des entrevues effectuées, c'est plus de 11 intervenant.es et 17 directions (5 n'ont pu être consultés en raison de conflits d'horaires) qui ont été consulté.es.

Étant donné la conjoncture entourant la COVID-19, les entrevues individuelles qui devaient se tenir en personne ont dû être tenues en visioconférence par l'intermédiaire des plateformes Zoom et TEAMS. En raison du confinement de la population et des régions, les visites en présence dans les cégeps n'ont pas eu lieu.

D'une durée d'environ une heure trente minutes pour les intervenant.es et d'une heure pour les directions, les entrevues semi-dirigées ont été orientées par les quatre axes de la politique. Le questionnaire comptait des questions ouvertes abordant les axes sous l'angle des besoins, des défis et des bons coups du milieu collégial dans la mise en oeuvre des mesures ciblées par la Loi 22.1.

Les entrevues ont été menées par la chargée de projet PIECES à Boscoville et une agente de développement. La prise de note a été faite au cours de l'entretien, qui a été enregistrée lorsque les personnes ciblées ont consenti à l'enregistrement. Une fois l'ensemble des entrevues effectuées, les notes ont été analysées et thématiques. Les grandes lignes de cette analyse se retrouvent dans la partie 5 « *État des lieux et analyse* » de ce document.

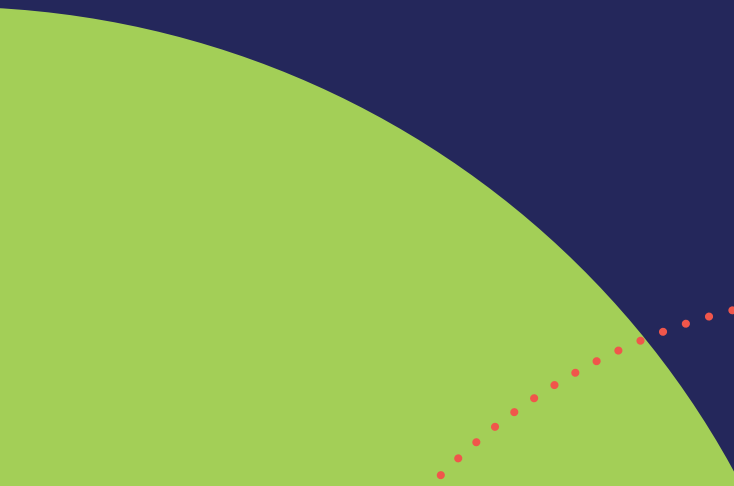
5

Résultat de la consultation

Les résultats de la démarche de consultation sont présentés en suivant les quatre axes déterminés par la Loi 22.1. :

a) Axe 1 : Prévention, sensibilisation et développement des connaissances
b) Axes 2 et 3 : Traitement des plaintes et des dévoilements et accompagnement des personnes
c) Axe 4 : Sécurité des personnes.

A ces mesures législatives, une autre thématique a émergé de l'analyse : la collaboration interne et externe.



Axe 1 : Prévention, sensibilisation et développement des connaissances

Dans l'ensemble, les personnes consultées accordent une importance particulière à cet axe et semblent connaître les meilleures pratiques recommandées par la littérature. La programmation de la dernière année a été, pour la plupart des établissements, très chargée en lien avec le sujet des VACS. De nombreuses initiatives de sensibilisation ont été mises en place par l'intermédiaire d'expositions, de capsules vidéo, de kiosques, d'affiches, etc. Cette diversité de moyens est d'ailleurs recommandée dans la littérature (Bergeron, M. et coll., 2016; Groupe de travail du BCI, 2016; Hébert, M. et coll., 2018; Sans oui c'est non, 2017). Comme prescrit par la loi, tous les cégeps ont prévu un programme de formation pour les étudiant.es et les employé.es, bien que la crise sanitaire en ait perturbé le bon déroulement.

Dans cette section, les défis et leviers rapportés sont souvent en lien avec les points jugés essentiels par la littérature scientifique, comme la collaboration, le partage d'informations, le ciblage des personnes à former, les sujets variés, etc. Malgré ces connaissances et une volonté très forte de répondre aux exigences de l'axe 1, l'enjeu principal qui ressort des entrevues est **l'ampleur de la tâche**. Cette problématique perçue se traduit sur deux volets : les **ressources humaines, matérielles et financières** ainsi que celui du **changement de culture**.

Les ressources humaines, matérielles et financières

Les défis en matière de ressources humaines et matérielles soulèvent un **décalage important entre les exigences de la loi et les moyens fournis** pour y arriver. Pour la plupart des cégeps, le dossier des VACS repose sur une seule personne qui doit mener de front l'entièreté des tâches afférentes aux mesures mises en oeuvre. S'occuper de la sensibilisation et de la formation est, pour la plupart des personnes consultées, un mandat qui demande énormément de temps, d'énergie, de compétences et de créativité. Un temps qui, pour certain.es, entre en concurrence avec le temps imparti pour le traitement des dévoilements et des plaintes ainsi que l'accompagnement des personnes (axes 2 et 3 de la politique). C'est d'ailleurs en parlant de la formation que les intervenant.es ont le plus insisté sur l'importance de la collaboration, de l'aide des collègues, des étudiant.es ou professeur.es (voir la section 5.4.1).

L'ampleur de la tâche se dessine particulièrement bien dans le **domaine de la communication et de la promotion**. De nombreux intervenant.es nous ont fait part de leurs difficultés : choix d'un médium, peur de se disperser, peur de ne pas connaître tous les réseaux, collaboration avec le secteur des communications, diffusion des messages, promotion du guichet, etc. Ces nombreuses questions et craintes se justifient en partie par la nature de leur formation académique initiale qui relève de la relation d'aide et non des communications, de la publicité ou des nouvelles technologies.

Toujours dans le volet des ressources humaines, deux autres points importants sont ressortis de manière répétée lors des entrevues : la difficulté de **mobiliser le comité permanent** VACS² et la difficulté d'**engager les étudiant.es** dans ce comité et dans les activités qui en découlent. Ce qui ressort n'est pas tant le désintérêt des personnes mais plutôt la difficulté de mobiliser ses membres. La raison serait un problème de disponibilité et de concurrence avec un nombre important d'autres dossiers ou de préoccupations à gérer. Il semble que le dossier des VACS entre parfois en conflit avec d'autres priorités et se dissout dans le flot d'autres obligations. Pour ce qui est de l'engagement des étudiant.es, plusieurs explications ont été émises pour justifier une mobilisation plus faible, comme l'existence d'une grande variété d'activités concurrentes, la réalité d'une jeunesse occupée et investie à l'extérieur du cégep ou encore le caractère peu attirant de la question des VACS.

Le levier principal en lien avec les ressources relève de la **collaboration interne et externe**, largement évoquée par les personnes consultées. Ce point, qui est transversal à chacun des axes, sera abordé dans la section 5.4.

Finalement, en lien avec les ressources financières, l'ensemble des intervenant.es et des personnes à la direction ont mentionné l'importance d'une stabilité financière afin d'assurer la pérennité des mesures, de répondre aux exigences de la loi et d'agir concrètement contre les VACS.

²Les établissements ont tous constitué un comité permanent dont le mandat était d'élaborer la politique sur les VACS au sein de leur organisation et d'organiser sa mise en oeuvre



Le changement de culture

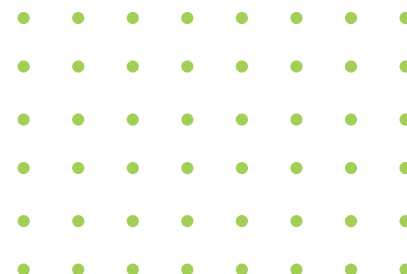
La mission générale de l'axe 1, *Prévention, sensibilisation et développement* des connaissances ne se limite pas à aborder une problématique claire, concise et délimitée mais vise plutôt à endiguer **une problématique complexe, multifacette et diffuse** qui émane de la culture de notre société. Pour beaucoup, il ne suffit pas de prôner certains messages : il faut déconstruire les préjugés, travailler sur les mythes, briser le silence, les tabous et aborder les différences générationnelles. Il s'agit d'un changement de culture à grande échelle et, pour plusieurs, d'un défi de taille. Les personnes consultées se demandent si la priorité des VACS est issue d'un « effet de mode » et si, conséquemment, l'appui du gouvernement et des directions survivra à l'épreuve du temps. De surcroît, ce changement de culture paraît comme une tâche très complexe pour certaines personnes consultées, qui parfois décèlent des contradictions au sein même des équipes responsables de ce mouvement. En effet, il nous a été rapporté à plusieurs reprises que malgré la politique et la volonté de changement, les discours ou les actions soulèvent parfois la question de la normalisation et de la banalisation de certains gestes considérés comme moins « graves » de la part de tous les secteurs des campus (regards ou remarques inappropriés, par exemple). Cette question de la banalisation des violences à caractère sexuel dites « ordinaires » de tous les jours est documentée dans la littérature (Henriksen, A-K. et coll., 2016; Savoie, L. et coll., 2018) et s'explique par le fait que les personnes ont du mal à nommer la violence et à reconnaître les effets de cette violence dans la vie des personnes. Ce biais représente un réel défi pour plusieurs répondant.es.

Pour opérer un changement de culture, les activités de prévention et de formation doivent s'adresser à tous les paliers qui composent la communauté collégiale. Cette mission requiert donc de **rejoindre les cibles** (étudiant.es, employé.es, coachs, sportifs et sportives, parents, étudiant.es internationaux et tout autre groupe) : susciter l'intérêt, adapter les messages, se renouveler, trouver des moyens divers et variés de les rejoindre, etc. Un gros défi selon les intervenant.es consulté.es sur cette question. À cela s'ajoute la nécessité de former les employé.es annuellement : une obligation importante tant du point de vue de son organisation et de la logistique que du renouvellement du contenu.

La création de **contenus variés, ciblés, pertinents et la recherche de supports, médiums efficaces et accessibles** a été nommée comme essentiel pour maintenir les VACS au centre des préoccupations, mais surtout pour rendre efficaces les messages véhiculés. Cependant, cela représente un réel défi devant lequel tous les établissements ne sont pas égaux. En effet, la question des moyens financiers et des ressources disponibles pour épauler la personne responsable du dossier des VACS diffère d'un cégep à l'autre.

Les leviers en lien avec la mission générale de changement de culture rappellent **l'importance de l'éducation**. Ils font référence aux modalités des opérations de sensibilisation et de formation : organiser des discussions, échanger avec du personnel qualifié et formé en VACS, prioriser des campagnes s'étalant tout au long de l'année, préconiser des activités en présentiel tout en adaptant du contenu aux modes de communication des jeunes étudiant.es. Certain.es font part du succès des semaines ou journées thématiques entourant des événements particuliers. De plus, faire participer des influenceurs (autant à l'interne comme des coachs, des professeur.es ou à l'externe comme des spécialistes ou des vedettes appréciées des jeunes) semble pour la plupart être une voie à exploiter. Il a aussi été nommé par plusieurs personnes consultées qu'il était aidant de faire les présentations en binôme et d'adapter les messages en fonction de l'auditoire (gestionnaires, étudiant.es, professeur.es, etc.).

Enfin, la **continuité des services** de formation et de sensibilisation est reconnue comme étant une mesure indispensable dans l'optique d'un changement de culture. Ainsi, beaucoup voient la nécessité d'orchestrer la sensibilisation et la formation dès le secondaire, voire le primaire, afin d'éduquer les jeunes, mais aussi les parents et les employé.es.



Axe 2 et 3 : Traitement des plaintes et des dévoilements et accompagnement des personnes

Dans cette section, les axes 2 et 3 ont été regroupés, car ils s'entrecoupent naturellement dans les discours des personnes consultées. Il aurait été redondant de les traiter séparément.

Les **trajectoires de services** varient grandement d'un cégep à l'autre. Un petit cégep rural n'a ni les mêmes besoins ni les mêmes moyens qu'un grand cégep urbain. Pour autant, les établissements consultés ont fait tout ce qu'il fallait pour répondre aux exigences de la loi. L'organisation des services est propre à chacun en fonction de sa réalité respective. À titre d'exemple, le dépôt des plaintes ou le dévoilement peut se faire en ligne, au téléphone, en personne ou les trois; au guichet unique ou dans une autre salle/bureau ou encore dans un lieu proposé par la partie concernée, selon le cégep. La personne recevant et (ou) traitant la plainte ou le dévoilement peut être l'intervenant.e (pour les étudiant.es ou pour les employé.es et les étudiant.es), la DRH (pour les employé.es), la DAE (pour les étudiant.es) ou encore la secrétaire générale. La recevabilité est étudiée à l'interne (intervenant.e ou DRH ou DAE ou comité de personnes) ou à l'externe (firme ou enquêteur.trice privé.e) en fonction des cégeps. L'accompagnement des personnes peut se faire à l'interne, à l'externe ou les deux et les accommodements varient en fonction des capacités des établissements.

Malgré ces divergences dans les trajectoires de services, certains enjeux se recoupent.

La responsabilité de l'intervenant.e en charge du dossier VACS

L'intervenant.e responsable du dossier des VACS doit faire face à une charge de travail importante. Le défi est de faire fonctionner la ressource avec une seule personne : une personne qui est parfois à temps partiel, qui fait parfois partie de l'équipe psychosociale (qui doit donc se dégager du temps pour gérer le dossier des VACS), une personne qui, même à temps plein sur le dossier des VACS, se trouve à devoir répondre aux exigences de la loi de manière assez solitaire. En effet, il ressort des entrevues que, de manière générale, les directions font entièrement confiance à l'intervenant.e qui en est chargée et du même coup, leur délègue une bonne partie de ce dossier. Paradoxalement, cette confiance et la délégation complète du dossier aux mains de la personne responsable du guichet ont aussi été mentionnées par certain.es intervenant.es comme un levier pour une gestion plus efficace de la ressource.

Plusieurs intervenant.es sont préoccupé.es par le faible recours aux services du guichet unique. La question est de savoir comment augmenter le nombre de signalements faits au guichet unique, comment faire connaître le service, le rendre accessible et faire en sorte que les personnes l'utilisent. Pour le moment, de nombreux cégeps n'ont pas vu de grand changement malgré l'application de la politique. De plus, la récente vague de dénonciations a fait dire aux quelques dernières personnes consultées au moment de la vague, que le service offert n'était pas utilisé par les étudiant.es malgré les séances de promotion et de formation.

De plus, pour certains acteurs, la tenue de dossiers est source de questionnement. Les intervenant.es se demandent si elle doit être distincte du service aux étudiant.es, si elle doit être informatisée, mais également quelles mesures doivent être mises en place pour assurer la sécurité des données. La question des données spécifiques à comptabiliser n'est pas claire pour l'ensemble des personnes consultées. C'est une incertitude qui touche un domaine très concret de leur pratique et qui aborde une dimension importante de la déontologie.

Enfin, le point crucial pour beaucoup d'intervenant.es est celui du conflit d'intérêt : il est, par exemple, difficile de gérer un dossier qui concerne un.e collègue. S'il n'y a pas d'externalisation de l'enquête, il faut enquêter sur une personne avec qui l'on travaille, ce qui peut s'avérer délicat. Cette position ambiguë est une préoccupation majeure dans le groupe des intervenant.es mais également pour les directions. Pour régler cette question de conflit d'intérêt, plusieurs personnes recommandent l'externalisation de l'enquête voire même de la recevabilité de la plainte ou encore de l'accompagnement de la personne victime. De plus, certaines directions évoquent la possibilité d'embaucher une personne pour intervenir sur les effets collatéraux de la dénonciation d'un.e employé.e (effets sur les équipes, réintégration de l'employé.e, etc.), mais cela suppose évidemment des ressources financières.

L'emplacement et l'aménagement du guichet unique

L'emplacement du guichet unique est une question importante. Parmi les préoccupations soulevées, le choix de l'endroit (visibilité c. anonymat, accessibilité quand le campus est très étendu), le choix du bureau (insonorisation pour la confidentialité, accueillant et chaleureux), le mobilier (professionnel et confortable), la bonne grandeur (espace pour recevoir et espace pour conserver les dossiers) et la possibilité d'avoir un endroit sous clés (confidentialité des dossiers)... Beaucoup de défis qui peuvent être difficiles à relever quand l'espace est déjà un enjeu dans de nombreux établissements.

Les accommodements dans le cadre de l'accompagnement des personnes

Les accommodements ont été qualifiés de très importants par l'ensemble des répondant.es pour assurer le droit à une éducation dans de bonnes conditions pour toutes et tous.

Néanmoins, les accommodements peuvent être difficiles à mettre en place dans certains cégeps de petite taille ou dans ceux qui offrent des programmes techniques. Cet enjeu se manifeste, par exemple, lorsqu'un.e professeur.e visé.e par des allégations est le/la seul.e à donner un cours obligatoire issu d'une spécialité particulière.

Dans les cégeps de plus grande taille, les accommodements sont plus faciles à gérer étant donné la quantité importante d'offres de cours, de professeur.es et d'étudiant.es. De plus, il a été signalé qu'une bonne collaboration et une bonne communication entre les différents services administratifs sont des facteurs facilitants.

La confidentialité

Autre point majeur de la déontologie des différent.es professionnel.les : la question de la confidentialité. Comment assurer la confidentialité tout en rendant le guichet visible et accessible? Des pistes de solutions existent : certains proposent de mettre le guichet unique au sein du service aux étudiant.es, de l'isoler à l'abri des regards ou encore d'opter pour un service mobile.

Par ailleurs, la plupart des répondant.es ont mentionné un autre défi en lien avec la confidentialité : la plainte anonyme ou le dévoilement sans plainte. En effet, comme l'ont fait remarquer à peu près toutes les personnes consultées, il est difficile d'assurer la confidentialité dans le cas d'un besoin d'accommodements sans qu'il y ait de plainte officielle. Il en va de même pour l'imposition des sanctions lorsqu'il n'y a pas de plainte officielle pour des comportements répréhensibles. Il y a d'un côté la responsabilité de maintenir un environnement sain et de sanctionner les agissements contrevenant aux politiques mais également de respecter le droit à la confidentialité de la personne qui ne souhaite pas déposer une plainte officielle. Pour beaucoup, intervenant.es et directions, il faudrait des balises plus claires pour naviguer dans ces eaux troubles.

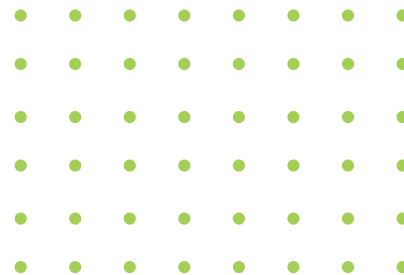
Concernant ce dernier point sur le respect de la confidentialité en cas de dévoilement sans plainte ou de plainte anonyme, plusieurs directions ont émis la possibilité de compiler le contenu des différentes plaintes et d'agir de manière générale, sur l'ensemble de la communauté en adaptant le programme de prévention. Par exemple, si un.e étudiant.e s'est plaint.e de commentaires d'un.e professeur.e dans le fil de conversation lors d'un cours en ligne, il pourrait être pertinent de faire une campagne de rappel pour les professeur.es sur les bonnes pratiques dans le cadre de cours en ligne. Ainsi, au lieu de personnaliser l'intervention et risquer de compromettre la confidentialité, ces directions proposent d'opter pour des messages plus généraux adressés à toutes et tous.

Le cadre légal

Il existe des zones d'ombre quant aux connaissances légales en lien avec les VACS. La distinction entre le processus administratif interne et le processus légal est connue mais parfois partiellement, ce qui provoque de la confusion et des incertitudes. Concrètement, le fait de ne pas bien comprendre ou de bien connaître la distinction entre ces processus amène plusieurs personnes à se poser des questions sur la légitimité de leurs actions ou décisions (p. ex., la sanction donnée à l'interne alors que la présomption d'innocence court toujours à l'externe puisque le processus judiciaire est plus long). D'autres se questionnent sur la qualité de la preuve ou encore sur ce qu'ils pensent être une double sanction. C'est pourquoi plusieurs personnes demandent des clarifications et la création de balises claires et uniformes pour tous les établissements. Pour certains, ces clarifications devraient venir du gouvernement : il faudrait clarifier la loi en elle-même ou lui joindre un guide donnant des critères plus concrets comme, par exemple, des critères de recevabilité de la plainte ou un barème de sanctions. Cela ne concerne pas tous les cégeps mais il est vrai que cette démarche de consultation a permis de constater que les variations peuvent être très grandes entre les cégeps : par exemple, pour les critères de recevabilité d'une plainte, cela va du « on accepte toutes les plaintes » à « il faut démontrer plusieurs choses très spécifiques qui sont indiquées dans la politique ».

Pour la plupart, le levier relatif aux incertitudes du cadre légal semble relever de la capacité d'adaptation. Certains cégeps ayant eu très peu de plaintes voire aucune, il était difficile de voir les éventuels problèmes en lien avec les axes 2 et 3, alors que d'autres établissements ont pu voir dans la pratique l'application de leur politique et s'ajuster à leur réalité. D'ailleurs, certains établissements souhaitent apporter des modifications à leur politique à la suite d'expériences vécues cette année.

Pour conclure sur les axes 2 et 3, le levier souvent mentionné par les intervenant.es et les directions est celui de l'externalisation de certains services comme l'enquête, l'étude de la recevabilité ou même pour quelques-uns seulement, le suivi psychosocial de la personne qui a recouru aux services du guichet. Pour la plupart des personnes consultées, cette solution serait idéale pour éviter les conflits d'intérêts, les enjeux éthiques et déontologiques. Une autre solution a été nommée et reprend le choix qu'ont fait les universités, à savoir le traitement des plaintes par le secrétariat général, ce qui déchargerait les DRH, les DSAE et les intervenant.es des risques mentionnés ci-haut.



Axe 4 : Sécurité des personnes

En général, l'axe 4, Sécurité des personnes, est celui qui a été le moins investi par les établissements au moment de la consultation. Cela peut s'expliquer par une priorisation des trois premiers axes qui ont nécessité un grand investissement de temps et de ressources. Il n'en demeure pas moins que la question a été abordée avec la majorité des établissements et que quelques mesures ont été mises en place pour renforcer la sûreté des lieux et le sentiment de sécurité des personnes.

Le bureau de la sécurité

Les défis rencontrés par les établissements concernent principalement le **bureau de la sécurité**. Nonobstant le fait que certains établissements recourent à des firmes externes alors que d'autres assurent l'emploi de leurs agent.es, le **roulement de personnel** de sécurité est un enjeu majeur. La formation continue sur le harcèlement et sur les violences à caractère sexuel de tou.tes les agent.es constitue donc un défi de taille. De plus, l'âge moyen des agent.es parallèlement à leur statut d'autorité comporte également son lot de défi (par exemple, une crédibilité affaiblie lors des interventions dû à leur jeune âge, ou alors des dynamiques de séduction).

Plusieurs leviers ont été évoqués par les intervenant.es responsables du dossier des violences à caractère sexuel en lien avec le bureau de la sécurité. La création d'une **base solide de communication** avec les agent.es et la collaboration avec la personne responsable de la sécurité sont des facteurs de premier plan. En effet, les intervenant.es soulignent l'importance d'informer tou.tes les agent.es de la politique interne et de les engager concrètement dans les mesures de sécurité liées aux VACS. Ils doivent se sentir importants, utiles et assurer une présence continue sur le terrain. Il est suggéré de leur fournir des uniformes afin qu'ils soient facilement identifiables. La **proactivité du chef de la sécurité** est définitivement un levier important. En somme, les intervenant.es recommandent de convoquer ce dernier au comité de mise en œuvre de la politique sur les VACS (comité permanent) ou aux comités d'organisation des événements et (ou) de créer un sous-comité responsable de la sécurité. Il est également suggéré de mandater les agent.es pour repérer les lieux moins sécuritaires sur les campus (et d'adapter leur ronde en conséquence) ou de rapporter les situations problématiques lors des fêtes. Un protocole formel de rétroaction sur les événements passés et de partage des rapports d'événements représente un levier intéressant. Sur le plan technique, l'utilisation du cellulaire dans les communications avec la sécurité semble plus appropriée que les walkie-talkies.

En ce qui concerne la **formation du personnel de sécurité**, les intervenant.es recommandent de les mobiliser dès le début de la mise en œuvre afin de les rendre sensibles à la question, de les former en personne pour favoriser la collaboration, mais également d'élargir le cursus à d'autres thématiques telle la gestion de crise ou l'intervention auprès des personnes victimes de VACS.

En outre, les **rôles des agent.es** ne sont pas toujours clairement définis et varient de manière significative entre les établissements, certains ayant un rôle clé en matière de VACS, d'autres n'ayant presque aucune participation particulière. D'après les personnes consultées, il semble avantageux de définir clairement la portée de leur autorité, plus particulièrement en lien avec leur pouvoir d'interpellation (par exemple, face à un rôdeur dans le cégep). Pour les établissements qui engagent davantage les agent.es lors des enquêtes relatives aux VACS, il existe une contradiction entre la nécessité de poser des questions aux personnes victimes dans le but de recueillir des preuves et la recommandation d'intervention, qui suggère de limiter le plus possible la répétition de leur récit. Afin de formaliser cette étape délicate mais nécessaire, il est notamment proposé de fournir un canevas d'entrevue aux agent.es (qui peut être fourni par le service de police) propre aux VACS. Néanmoins, la création d'une passerelle directe entre le service de police de la région, l'intervenant.e responsable des VACS et le bureau de la sécurité s'avère un levier important. Les établissements qui bénéficient de la présence d'un.e agent.e sociocommunautaire (selon le SPVM, il s'agit de la personne-ressource au sein du service de police pour la prévention, les relations communautaires et les interventions jeunesse) ou qui sont en lien direct avec leur poste de quartier y voient de grands avantages.

L'aménagement des lieux

La question de l'aménagement a également été abordée en ce qui a trait aux défis qu'elle représente. Les intervenant.es s'entendent généralement sur l'importance de décroisonner les lieux physiques (p. ex., coins sombres et isolés) mais plusieurs n'ont pas encore apporté de modifications majeures à l'aménagement. Certains évoquent l'ajout de caméras et de lumières mais une majorité est encore à l'étape de consultation et d'observation afin de déterminer les mesures à prendre en ces termes. La question des lieux physiques porte également sur le voisinage des établissements qui représente un défi pour certains (p. ex., criminalité dans le quartier adjacent). Pour les établissements dont les résidences sont éloignées des campus d'enseignement et régis par d'autres instances que le cégep, la mise en oeuvre des mesures d'aménagement et de sécurité comporte des limites importantes.

Néanmoins, les établissements qui ont fait l'achat de caméras plus modernes ont vu les avantages de se doter, si les ressources le permettent, d'équipement plus adéquats.

Les priorités en matière de sécurité

Il ressort de nos entrevues que les priorités en matière de sécurité sont évaluées selon les enjeux de société actuels (exemple, COVID, tueries de masse, VACS). Certains ont évoqué que les priorités en matière de sécurité au sein de leur établissement peuvent parfois être contradictoires (par exemple, givrer les vitres pour prévenir les tueries par opposition à vitrer les locaux pour pouvoir voir ce qui se passe à l'intérieur en tout temps). De plus, il existe un flou relatif entre les mesures de sensibilisation à mettre en oeuvre en matière de sécurité et les mesures qui relèvent de la répression (comme la surveillance ou le contrôle des déplacements). Par ailleurs, les intervenant.es soulèvent que les activités de prévention qui concernent la sécurité devrait sortir des lieux physiques du cégep et cibler des événements (p. ex., événements festifs, festivals, etc.).

En général, certaines mesures de sécurité ont été mise en oeuvre dans les établissements. Parmi celles-ci, les cartes d'identité avec photo pour tou.tes les employé.es afin de faciliter l'identification du personnel interne, la création d'un carnet sur les mesures d'urgence à remettre à tou.tes les enseignant.es et la révision de tous les contrats de services (concernant tous les corps de métier) pour y ajouter une ou plusieurs clauses VACS.

Collaboration

La collaboration est une notion qui revient de manière transversale. Pour certains, la collaboration est déjà un levier mobilisé et apprécié. Pour d'autres, c'est une solution désignée comme un levier mais qui n'est pas opérationnalisée pleinement.

Collaboration interne

La collaboration interne concerne celle de la direction et des supérieurs directs mais également celle des collègues du même département ou d'autres départements.

La collaboration avec la direction est reconnue rapidement par l'ensemble des intervenant.es comme étant primordiale pour atteindre les objectifs de la loi. Cette collaboration, pour être un réel levier, doit à la fois se refléter dans une attitude de leadership en montrant la voie à prendre, mais aussi dans une attitude de soutien en répondant aux besoins du terrain (p. ex., fournir les moyens financiers et les ressources matérielles).

Une autre collaboration intéressante selon la plupart des intervenant.es consulté.es est celle du service des communications. Cette collaboration est jugée facilitante si elle s'opérationnalise à la fois sur le volet de la diffusion des messages (choix des médiums par exemple) mais également sur le volet du conseil marketing (p. ex., comment créer des messages percutants). Un point également soulevé ici est celui du besoin de rapidité.

Concernant spécifiquement les axes 2 et 3, la question de la participation du service informatique est revenue à plusieurs reprises : la numérisation des dossiers et la création d'une plateforme interne pour recevoir les signalements et les plaintes de VACS requiert son entière collaboration. De plus, pour la gestion des accommodements, il est noté que des bons liens avec le registrariat et les professeur.es sont un grand levier. Il en va de même pour la collaboration avec des organismes externes en ce qui a trait à l'accompagnement des personnes.

Une collaboration particulièrement appréciée par les intervenant.es est celle des professeur.es qui peuvent avoir une incidence réelle dans la diffusion des messages, du fait de leur lien direct avec les étudiant.es. Ou encore la participation active de certains programmes comme les sciences humaines, les techniques policières ou l'intervention en délinquance, qui peuvent aider concrètement à l'élaboration de contenu et à l'organisation d'activités en lien avec le sujet des VACS.

Finalement, les ressources humaines deviennent un levier important quand les personnes sont formées adéquatement sur les questions liées aux VACS et qu'elles collaborent entre elles. La collaboration et la formation de la direction s'avèrent être un atout indispensable pour la bonne marche du service, tout comme peuvent l'être également l'équipe psychosociale, les personnes-ressources mais aussi l'ensemble du personnel. Selon certain.es répondant.es, la formation donnée aux gestionnaires est importante pour assurer un bon fonctionnement général et pallier le manque de personnel ou les aléas des emplois du temps de chacun (être capable de recevoir une personne victime en attendant la prise en charge par l'intervenant.e, par exemple). Certains disent qu'il est aidant de formaliser les processus et la collaboration entre les ressources à l'interne (p. ex., rôles et responsabilités des départements, pour chacun des axes) pour éviter ce qu'une intervenante décrit comme des « freins institutionnels » (p. ex., délais importants à la suite d'une demande au service des communications).

Collaboration externe

La collaboration externe est jugée essentielle par l'ensemble des intervenant.es consulté.es. Elle permet notamment d'apporter un plus grand soutien aux personnes victimes, de briser les silos et d'éviter certains conflits d'intérêts pour les intervenant.es (par exemple, lorsque qu'une personne visée par les allégations est aiguillée vers un organisme d'aide externe).

La majorité des établissements recourent à des enquêteurs/enquêtrices externes à un moment dans la trajectoire de service, plus particulièrement pour évaluer la recevabilité des plaintes. Chaque cégep semble avoir une liste d'enquêteurs et d'enquêtrices qui lui est propre, constituée la plupart du temps par des détectives privé.es ou des policier.es retraité.es. Les enquêtes externes se sont révélées un levier important pour éviter les problèmes de confidentialité et conflits d'intérêts (p. ex., un.e intervenant.e doit recueillir des éléments de preuve contre une personne visée par des allégations, qui est aussi un.e collègue), mais leur emploi engendre pour certains une perte de contrôle sur les coûts et les délais de rétroaction à la suite du dépôt d'une plainte.

Certains établissements ont établi des ponts directs avec le service de police de leur région, de sorte qu'une personne-ressource est directement contactée lorsqu'il y a désir de porter plainte.

Lorsque la personne victime est mineure, la trajectoire de services est nécessairement différente. Certains intervenants nomment l'aspect délicat qui découle de l'obligation d'effectuer un signalement auprès de la protection de la jeunesse. Étant donné que les jeunes ont souvent un âge très rapproché de la majorité, les signalements ne sont pas retenus ou les délais de traitement sont trop longs, de sorte que cette démarche peut s'avérer vaine tout en ayant des répercussions sur le lien de confiance entre l'intervenant.e et la personne mineure. Néanmoins, il existe dans certaines régions des comités interdisciplinaires ou des tables de concertation sur lesquels siègent des intervenant.es pivots de la protection de la jeunesse. Cela est vu comme favorisant la collaboration et la fluidité de la trajectoire de service.

Les aiguillages vers les organismes communautaires sont courants dans le travail d'accompagnement des intervenant.es. Parmi les organismes partenaires des cégeps, on évoque notamment des organismes d'aide aux personnes victimes d'actes criminels (CAVAC, CALACS, IVAC), des organismes de justice alternative ou d'accompagnement psychosocial. Par ailleurs, une intervenante a souligné la difficulté d'effectuer des aiguillages externes pour les hommes étant donné le manque de ressources leur venant en aide dans sa région.

Finalement, la *Table intersectorielle sur les violences à caractère sexuel en milieu collégial* (TIVCSC), une concertation qui a vu le jour en juin 2018 pour répondre au besoin des intervenant.es d'échanger sur leurs réalités respectives, se positionne comme un levier intéressant concernant les enjeux de collaboration intercollégiaux. Elle rassemble les intervenant.es responsables du dossier des violences à caractère sexuel dans les cégeps et les collègues privés, des intervenant.es de certains groupes communautaires, des représentantes de la Fédération des cégeps et, depuis septembre, une représentante de la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ). La Table a instauré au courant de l'été 2020 des sous-comités de travail pour aborder les questions et les préoccupations partagées par l'ensemble des intervenant.es qui y siègent : 1) Comité de formation, 2) Comité de prévention, de promotion et de sensibilisation, 3) Comité d'intervention, de gestion des plaintes et de discussions cliniques, 4) Comité de sécurité des personnes et 5) Comité transitoire (enjeux ponctuels, p. ex., reddition de comptes). Plusieurs intervenant.es consulté.es ont désigné cette concertation parmi les outils concrets pour le partage des bonnes pratiques et les réflexions collectives entourant les défis phares de leur mandat.

6. Réflexions

La démarche de consultation a permis d'explorer les défis et leviers relatifs à l'application de la Loi 22.1 dans les milieux collégiaux au Québec et a suscité ces quelques réflexions.

En 2018, Martine Hébert et ses collègues se sont penchées spécifiquement sur les activités se rapportant à l'Axe 1 - *Prévention, sensibilisation et développement des connaissances*, donnant lieu au rapport *Les activités préventives en matière de violences sexuelles dans les milieux d'enseignement collégiaux et universitaires: Portrait des interventions actuelles au Québec*. Bien que les objectifs poursuivis par notre démarche ne nous permettent pas d'établir une comparaison formelle avec l'étude de Martine Hébert et coll. (2018), nous constatons de grandes similarités entre les propos tenus par les répondant.es en 2018 et ceux de nos participant.es, en 2020. En effet, l'étude de Martine Hébert et coll. (2018) rapportait déjà la plupart de nos constats. La section Recommandations et conclusion du rapport mentionne : « Les défis identifiés par les établissements d'enseignement sont nombreux, allant du manque de ressources financières au manque de temps, tout comme au manque de soutien et de concertation » (Hébert, M. et coll., 2018, p. 35). Il est préoccupant de constater que, deux ans plus tard et malgré la loi adoptée et les politiques des établissements ajustées, les intervenant.es et les directions rapportent les mêmes défis vécus. Une partie de l'explication se trouve certainement dans le court délai entre les deux consultations, de même que la pandémie de COVID-19 qui a ralenti la mise en oeuvre de certaines initiatives dans les établissements. Néanmoins, cette seule explication ne saurait être suffisante.

Les connaissances en lien avec les meilleures pratiques de l'axe 1 sont, de manière générale, connues par l'ensemble des répondant.es. La Loi 22.1 elle-même s'appuie sur les meilleures pratiques. Il en va de même pour les axes 2, 3 et 4 (*Traitement des plaintes et des dévoilements, Accompagnement des personnes, Sécurité des personnes*). Les meilleures pratiques sont connues et les défis sont cernés et reconnus (soit en lien avec des questions logistiques ou avec des questions d'ordre éthique, déontologique ou légales). Des solutions pour certains défis ont même été proposées ou appliquées. Néanmoins, les résultats issus de la consultation nous portent à croire que le principal enjeu commun à tous les établissements et auquel on doit s'attarder relève de la **mise en oeuvre de la politique** sur les VACS dans les établissements avec comme incontournable la question des **conditions de mise en oeuvre** et ultimement, du **changement de culture**.

En ce qui concerne les **conditions de mise en oeuvre**, elles se rapportent aux conditions nécessaires à une mise en oeuvre idéale pour l'atteinte des objectifs poursuivis par les établissements au chapitre des VACS. À ce sujet, les personnes consultées ont rapporté des leviers potentiels comme la formation des acteurs clés, la collaboration interne et externe, le soutien de la direction à tous les niveaux, et plus encore. Des solutions qui se dessinent dans une **perspective globale**. De nombreux efforts vont d'ailleurs en ce sens avec la participation de différents acteurs dans les comités permanents VACS (directions, employé.es, étudiant.es et, parfois, agent.es de sécurité). Cependant, l'exploitation de ces leviers demeure variable et ne semble pas suffire à l'ampleur de la tâche que représente un changement de culture à tous les paliers de l'organisation.

Un **changement de culture** ne peut se vivre qu'au seul plan individuel en comptant sur des programmes de sensibilisation ou de formation visant à des changements de comportements individuels. Les études montrent depuis plusieurs années maintenant que les facteurs de risque en lien avec les VACS se retrouvent autant au niveau individuel que familial, communautaire et sociétal (Casey, E. A. et Lindhorst, 2009; Dills, J. et coll., 2016; McMahon, S. et coll., 2018; Bergeron, M. et coll., 2016; Hébert, M. et coll., 2018). Selon ces mêmes études, on ne peut compter sur une seule personne responsable du dossier pour espérer un changement de culture au sein d'un établissement, lui-même évoluant dans une société confrontée à ces enjeux (les mouvements de dénonciations vécus ces dernières années en témoignent) :

Nous devons trouver de meilleurs moyens de rassembler plus de décideurs et de membres de la communauté autour de la question afin que les efforts globaux ne reposent pas sur le dos d'une seule personne et atteignent réellement tous les secteurs des campus, afin qu'il y ait une responsabilité partagée et une intégration transversale du travail de prévention plutôt que de maintenir ces efforts à un niveau superficiel. (traduction libre) (Hong, 2017, p. 32 dans McMahon, S. et coll., 2019, p. 2).

Les ressources, qu'elles soient matérielles, financières ou humaines, doivent être optimisées dans un **processus de mise en œuvre éprouvé par les meilleures pratiques**. Selon Fixsen et coll. (2013), la mise en œuvre devrait s'organiser autour de composantes clés liées aux compétences (sélection du personnel, formation et coaching), aux organisations (arrimage avec d'autres réseaux externes et partenariats, engagement de la gestion, système de gestion de l'information en support aux prises de décisions) et au leadership (adapté et technique). Ainsi, une réflexion profonde sur le processus de mise en œuvre et l'évaluation des pratiques doit être menée, comme le suggère différents auteurs.es (McMahon, S. et coll., 2019; Bergeron, M. et coll. 2016; Hébert, M. et coll., 2016).

McMahon, S. et coll. (2019) propose un **modèle d'approche globale et concertée** pour la planification de l'offre de services en prévention des violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur³. Ce modèle cible d'abord les facteurs de risque à tous les niveaux : individuel, relationnel, communautaire et sociétal. Par ailleurs, le modèle d'approche globale partage la responsabilité de la prévention à l'ensemble de la communauté collégiale ou universitaire : les étudiant.es, le personnel enseignant et non enseignant, le leadership institutionnel, les parents ou les adultes significatifs ainsi que la communauté interne et externe. La collaboration entre ces parties est au cœur du modèle et s'actualise autant dans la planification, la conception, l'évaluation que la participation aux multiples activités et services offerts. En regard de la consultation menée auprès des cégeps, ce modèle pourrait agir de cadre de référence pour renforcer les conditions actuellement documentées comme gagnantes et aussi pallier aux défis déterminés par les intervenant.es et les directions.

³Il est possible de consulter une synthèse de ce modèle rédigée par la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur. <https://chairevssmes.uqam.ca/publications/rapports-de-recherche/>



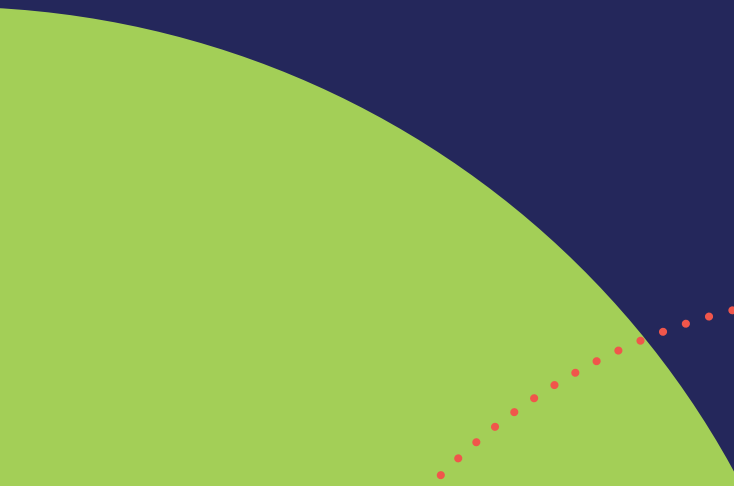
Pistes de solution

Les établissements collégiaux partagent des missions, des instances et des objectifs communs, mais chacun présente ses particularités, son mode de fonctionnement, ses structures et sa propre culture organisationnelle.

La façon dont les cégeps réalisent leur mandat et déploient leur offre de services diffère d'un établissement à l'autre. À la lumière de la démarche, nous constatons qu'il n'y a pas de modèle unique et idéal : le modèle, tout en suivant les bonnes pratiques, doit pouvoir s'adapter aux différentes réalités des établissements. La section suivante vise à apporter certaines pistes de solution à la lumière de nos constats, dans l'optique d'un changement de culture et d'une réflexion sur les conditions de mise en oeuvre.

Elle se base sur les composantes clés d'un processus de mise en oeuvre éprouvé par les meilleures pratiques.

(Fixsen et coll., 2013)



1. Compétences

La composante « Compétences » fait référence aux mécanismes permettant à des **personnes qualifiées et formées** adéquatement d'opérationnaliser (mettre en œuvre, maintenir et livrer) les interventions prévues par la politique sur les VACS afin que l'ensemble des membres de l'établissement puisse en bénéficier.

1. Consolider la formation des intervenant.es responsables des guichets, des directions attachées au dossier des VACS et de toute personne susceptible de participer à la mise en œuvre de la politique, y compris les agent.es de sécurité.

2. Mettre en place un accompagnement (coaching) pour les personnes responsables du dossier des VACS pour assurer la fidélité aux meilleures pratiques.

3. Élaborer un mécanisme de formation sur la culture organisationnelle en matière de VACS pour tout nouvel employé.

2. Organisation

La composante « Organisation » fait référence aux mécanismes créant les conditions idéales au développement d'une nouvelle culture exempte de VACS et favorisant le déploiement de services efficaces.

1. Consolider les mécanismes de collaboration à l'interne :

- **Formaliser les processus** de collaboration entre les ressources à l'interne (p. ex., les différents départements, les agent.es de sécurité, les associations étudiantes, les professeur.es, les intervenant.es, les directions) pour éviter tout frein institutionnel.
- **Clarifier les rôles et responsabilités** des membres du comité permanent, mais également des acteurs à tous les paliers de l'organisation participant au déploiement de la politique sur les VACS.

2. Consolider les mécanismes de collaboration à l'externe :

- **Étendre et formaliser la collaboration avec les partenaires externes** (p. ex., avec un acteur pivot du service de police, du Centre jeunesse et de différents organismes communautaires).
- **Soutenir la Table intersectorielle des violences à caractère sexuel au collégial (TIVCSC)**, tant sur le plan des ressources humaines que financières, pour lui donner, à plus long terme, un rôle clé dans le processus de mise en œuvre.
- **Assurer une continuité de services** entre les établissements secondaires, collégiaux et universitaires.

3. Leadership

La composante « Leadership » fait référence aux **stratégies de leadership** permettant de relever les défis en lien avec la mise en œuvre de la politique sur les VACS.

1. Consolider le partage et l'organisation du leadership : paliers gouvernementaux, Fédération des cégeps, directions, intervenant.es, etc.

2. Mener une planification stratégique de la mise en œuvre en adoptant une approche globale et concertée.

3. Faire un suivi régulier de la mise en œuvre en créant des comités à date fixe qui ont pour objectif d'entendre les préoccupations/freins à la mise en œuvre et de les solutionner.

4. Clarifier les processus de reddition de compte afin d'avoir un meilleur portrait de la situation et en support aux prises de décisions.

5. Évaluer l'incidence des pratiques auprès de toutes les populations cibles (employé.es et étudiant.es) et diffuser les résultats aux autres établissements.

6. Assurer un financement adéquat et pérenne.

7. Adresser la gestion du changement en tenant compte des préoccupations des intervenant.es responsables du dossier.

- Obtenir un **consensus intercollégial** en matière de critères de recevabilité des plaintes et d'externalisation de l'enquête.
- **Clarifier et formaliser les protocoles de plaintes**, particulièrement en lien avec les questions éthiques et les conflits d'intérêts auxquels les établissements sont confrontés.
- Élaborer un **système de compilation et gestion de l'information**.
- **Consolider les outils de prévention et de formation existants** en créant une base de données organisée pour l'ensemble des cégeps.

Un volet 3 du projet PIECES, mené en collaboration avec Boscoville et la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, pourrait soutenir les cégeps dans la **planification de la mise en œuvre** et la **collecte de données** permettant de documenter et de bonifier les pratiques.

En effet, une telle collaboration se dessine comme une avenue intéressante qui permettrait d'**opérer ensemble un changement de culture** au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Conclusion

Le *Projet intercollégial d'étude sur le consentement, l'égalité et la sexualité* (PIECES) contribue à faire le portrait québécois des enjeux liés aux violences sexuelles en milieu collégial. Le premier volet, coordonné par la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, a fait l'objet du rapport *Enquête PIECES : Violences sexuelles en milieu collégial au Québec* (2020). Cette enquête a permis de documenter la problématique des violences à caractère sexuel en milieu collégial pour une compréhension plus spécifique des principaux enjeux et une détermination des cibles prioritaires pour la prévention (Bergeron, M. et coll., 2020). Le présent rapport fait état des données recueillies dans le cadre du deuxième volet de PIECES, coordonné par Boscoville, en vue de comprendre la réalité des intervenant.es et des directions qui sont au cœur de la mise en application la Loi 22.1 depuis septembre 2019. Nous souhaitons prendre le temps ici de remercier les participant.es pour leur engagement et leur participation.

Comme toute consultation menée auprès d'un nombre limité d'établissements (11 cégeps), notre démarche comporte certaines limites. En effet, le portrait des enjeux, défis et leviers s'avère partiel selon une multitude de réalités propres aux établissements et à leurs particularités. Malgré notre effort de rapprocher une diversité de milieux, nous ne pouvons pas prétendre avoir atteint une représentativité intragroupe. En revanche, les discussions avec les 28 personnes consultées nous ont amené à recouper beaucoup d'informations précieuses à la compréhension de notre sujet d'intérêt. Nous avons pu constater que les propos des personnes consultées tendaient à se répéter mais nous ne postulons pas la saturation empirique étant donné le caractère informel qui ne relève pas d'une démarche scientifique à proprement parler.

De plus, la démarche de consultation a été teintée par la conjoncture entourant la COVID-19, qui a eu une incidence, notamment, sur la collecte des données. Puisque nous n'avons pas pu rencontrer nos interlocuteurs en personne, nous avons été privées de l'accès à de l'information non verbale et informelle. De plus, il a été impossible de se déplacer dans les établissements pour faire de l'observation directe dans les milieux.

Enfin, la vague de dénonciation de l'été 2020 au Québec, concernant la dénonciation de certains acteurs du milieu collégial sur les réseaux sociaux, est arrivée en cours de consultation. Cela a eu pour effet de créer un « avant » et un « après » que nous n'avons pas forcément exploité du fait de notre petit échantillon.

Nonobstant les limites afférentes à la collecte des données, ce rapport contribue à comprendre les enjeux rencontrés par les établissements et apporte son lot de réflexions sur les meilleures pratiques selon les axes d'intervention ciblés par le cadre législatif. Il nous a permis de dégager les besoins et préoccupations du milieu collégial et d'émettre des pistes de solution pour lutter contre les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur.

REFERENCES

- American College Health Association. « Shifting the Paradigm: Primary Prevention of Sexual Violence. » (2008) Repéré à : https://www.acha.org/ACHA/Resources/Preventing_Sexual_Violence_Toolkit.aspx
- BERGERON, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N. et Kurtzman, L. Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec, rapport de recherche de l'enquête ESSIMU. Canada, Université du Québec à Montréal (2016).
- BERGERON, M., Gagnon, A., Blackburn, M.-È., M-Lavoie, D., Paré, C., Roy, S., Szabo, A., et Bourget, C. *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, Montréal, Québec (2020).
- CASEY, E. A. et Lindhorst, T. P. (2009). « Toward a multi-level, ecological approach to primary prevention of sexual assault: prevention in peer and community contexts », *Trauma, Violence, & Abuse*, 10 (2009) p. 91-114.
- Culture of Respect. Colleges and Universities – « Prevention Programming Matrix ». Dans *Culture of Respect* (2016). Repéré à : <http://cultureofrespect.org/colleges-universities/programs>
- DILLS, J., Fowler, D. et Payne, G. *Sexual violence on campus : strategies for prevention*. Atlanta, GA : National Center for Injury Prevention and Control, Centers for Disease Control and Prevention (2016).
- Gouvernement du Québec. *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021* (2017), 66 pages.
- Gouvernement du Québec. *La prévention des violences à caractère sexuel par l'aménagement des campus d'enseignement supérieur*. Canada, Bibliothèque et Archives nationales du Québec (2019).
- Groupe de travail sur le respect et l'égalité. « Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa ». Canada, Université d'Ottawa (2015). Repéré à <https://www.uottawa.ca/recteur/sites/www.uottawa.ca/president/files/rapport-du-groupe-de-travail-sur-le-respect-et-l-egalite.pdf>
- Groupe de travail du BCI. *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*. Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (BCI). Canada (2016).
- HENRIKSEN, A-K. et Torbenfeldt-Bengtsson, T. « Triavilizing violence : Marginalized youth narrating everyday violence ». *Theoretical Criminology*, vol. 22, no 1 (2016) p. 99-115.
- HÉBERT, M., Julien, M., Bergeron, M. et Daigneault, I. *Les activités préventives en matière de violences sexuelles dans les milieux d'enseignement collégiaux et universitaires* : Portrait des interventions actuelles au Québec. Montréal, Université du Québec à Montréal (2018).
- HENRY, N. et Powell, A. *Preventing sexual violence: Interdisciplinary approaches to overcoming a rape culture*. Palgrave Macmillan (2014).
- ICONIS, R. « Sexual harassment on campus: Development of policies & procedures at the city university of New York ». *Journal of College Teaching & Learning*, vol. 3, no 12 (2006), p. 61-74. Repéré à <http://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/TLC/article/view/1650/1630>
- KARJANE, H. M., Fisher, B. S. et Cullen, F. T. *Campus sexual assault: How America's institutions of higher education respond*. Final Report (NIJ Grant # 1999-WA-VX-0008). Newton, MA, Education Development Center, Inc. (1999).
- KARJANE, H. M, Fisher, B. S., Cullen, F. T. et National Institute of Justice. *Sexual Assault on Campus: What Colleges and Universities are Doing About It*. Washington, D.C., US Department of Justice (2005).
- KHAN, F., Rowe, C. J. et Bidgood, R., *Le courage d'agir : élaborer un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire*, Possibility Seeds Consulting et Comité consultatif de Femmes et Égalité des genres (2019).
- MCMAHON, S. et Banyard, V. L. « When can I help? A conceptual framework for the prevention of sexual violence through bystander Intervention ». *Trauma, Violence, & Abuse*, vol. 13, no 1 (2012), p. 3-14. doi: 10.1177/1524838011426015
- MCMAHON, S., Steiner, J. J., Snyder, S. et Banyard, V. L.. « Comprehensive prevention of campus sexual violence: expanding who is invited to the table ». *Trauma, Violence, & Abuse*, vol. 20, no 10 (2019), p. 1-13.
- NATION, M., Crusto, C., Wandersman, A., Kumpfer, K. L., Seybolt, D., Morrissey-Kane, E., et Davino, K. « What works in prevention: Principles of effective prevention programs ». *American Psychologist*, vol. 58, nos 6-7 (2003), p. 449.
- National Association of Student Personnel Administrators. *The Culture of Respect CORE Blueprint*, 2e éd., A Strategic Roadmap for Addressing Campus Sexual Violence (2017). Repéré à : <https://www.naspa.org/publications/books/core-blueprint>
- Sans oui c'est non*, Les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention et d'intervention dans le contexte des activités d'accueil en milieu universitaire, Rapport de consultation et recension préliminaire, (2017) 128 pages.
- SAVOIE, L., Pelland, M-A., Morin, S., Boudreau, L. C. et Grandisson, S. *L'invisibilité de la violence sexuelle ordinaire chez les étudiantes universitaires : des expériences à comprendre*. *Philosopher en féministes*, vol. 31 no 2 (2018), p. 141-158.
- Université Concordia. *Rapport du Groupe d'étude et de travail sur les politiques traitant d'agressions sexuelles* (2015). Repéré à <https://www.concordia.ca/content/dam/concordia/now/docs/FINALfr-report-sexual-assault-policy-review-working-group-august-2015.pdf>
- Université d'Ottawa. *Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité: mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa*. Ottawa, Canada, Université d'Ottawa (2015).
- Vladutiu, C. J., Martin, S. L. et Macy, R. J. « College- or University-Based Sexual Assault Prevention Programs: A Review of Program Outcomes, Characteristics, and Recommendations ». *Trauma, violence and abuse*, (2011) p. 67-86.
- White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault. *Preventing and Addressing Campus Sexual Misconduct: A Guide for University and College Presidents, Chancellors, and Senior Administrators* (2017). Repéré à : <https://www.whitehouse.gov>