

Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité :
mettre fin à la violence sexuelle à l'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

Table des matières

Sommaire.....	3
Introduction et contexte	5
II. Mandat et approche	7
III. Membres	8
IV. Processus	9
V. Constatations	12
VI. Recommandations.....	33
VII. Références	43
VIII. Annexes	47
Annexe 1 : Mandat du Groupe de travail sur le respect et l'égalité.....	47
Annexe 2 : Contexte et grandes lignes d'un nouveau règlement en matière de violence sexuelle	48
Annexe 3 : Cours de premier cycle examinant la violence sexuelle d'un point de vue interdisciplinaire.....	52
Annexe 4 : Constatation de l'Enquête sur le climat sur le campus.....	53
Annexe 5 : Liste des intervenants consultés.....	58

Sommaire

Au début de 2014, deux incidents ont plongé l'Université d'Ottawa dans le débat entourant la violence sexuelle qui a touché de nombreux établissements d'enseignement postsecondaire ces dernières années. En février, des membres de l'équipe de hockey de l'Université d'Ottawa ont été impliqués dans un cas présumé d'agression sexuelle qui a abouti à la suspension du programme de hockey masculin pour la saison 2014-2015. Après cet incident, une conversation sur Facebook entre cinq étudiants qui avaient émis des commentaires dérogatoires et violents à caractère sexuel au sujet de la présidente de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa (FEUO) a été rendue publique.

En réponse, le recteur de l'Université, Allan Rock, a créé le Groupe de travail sur le respect et l'égalité ayant pour mandat de formuler des recommandations sur la manière de favoriser, sur le campus, une culture qui encourage les comportements respectueux, prévient la violence sexuelle et permet aux membres de la communauté d'apprendre et de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de violence sexuelle.

Sur une période de neuf mois, le Groupe de travail — qui se compose de membres du corps professoral, du personnel, de la population étudiante et de la communauté — a examiné différentes sources de recherches pertinentes et consulté des intervenants de l'ensemble de la communauté universitaire. Il a notamment :

- ▶ réalisé une enquête en ligne auprès des étudiants;
- ▶ tenu des consultations ouvertes;
- ▶ consulté les doyens, le Service des sports, le Service de santé et le Service du logement, le Bureau des droits de la personne, le Centre des droits étudiants, les administrateurs de haut niveau, les associations de professeurs, les syndicats universitaires ainsi que des spécialistes et organismes communautaires travaillant dans le domaine de la lutte contre la violence faite aux femmes;
- ▶ sollicité les commentaires des groupes de travail de trois autres universités canadiennes qui avaient été constitués afin d'examiner des questions semblables;
- ▶ demandé à une militante pour la justice sociale et éducatrice indépendante de rédiger un rapport sur les réactions des universités à la violence sexuelle sur le campus;
- ▶ examiné la littérature existante afin de repérer les pratiques exemplaires.

Les données recueillies ont permis de contextualiser et de mieux comprendre la violence sexuelle et ses répercussions, les défis particuliers qui se présentent généralement aux universités ainsi que le climat et les circonstances propres à l'Université d'Ottawa.

Compte tenu des leçons tirées des consultations, le Groupe de travail recommande que l'Université :

- ▶ crée une équipe d'intervention chargée de mettre en œuvre les recommandations formulées par le Groupe de travail;
- ▶ démontre l'engagement de la direction de l'Université à prévenir la violence sexuelle en faisant en sorte que tous les membres de la haute direction participent à un programme de sensibilisation avant l'automne 2015;
- ▶ adopte un énoncé explicite des valeurs afin d'exprimer clairement et de faire connaître la position de l'Université en matière de respect et d'égalité et d'intégrer cet énoncé au plan stratégique Destination 2020;

- ▶ adopte un nouveau règlement en matière de violence sexuelle et un protocole qui comblent les lacunes cernées des règlements 67 et 67a;
- ▶ prenne des dispositions pour qu'une formation sur le harcèlement et la violence sexuelle soit offerte à des groupes spécifiés;
- ▶ offre, en français et en anglais et à l'échelle du campus, un programme d'éducation des témoins qui est dirigé conjointement par des membres de la population étudiante, du personnel et du corps professoral et qui se fonde sur [Bringing in the Bystander](#), une initiative appuyée sur la recherche;
- ▶ collabore avec les organismes et les spécialistes communautaires afin d'offrir des services de soutien aux survivantes de la violence sexuelle ainsi que de la formation à la communauté universitaire;
- ▶ clarifie et fasse connaître le mandat et le rôle du Bureau des droits de la personne;
- ▶ recueille et rende publiques des données sur le nombre de plaintes de harcèlement, de violence sexuelle et de discrimination reçues par l'Université chaque année;
- ▶ approuve un examen des questions d'égalité entre les sexes au Service des sports et offre de la formation en matière de violence sexuelle pour les étudiants-athlètes et le personnel d'entraînement à temps plein;
- ▶ finance l'élaboration de nouveaux cours de premier cycle qui abordent la question de la violence sexuelle d'un point de vue interdisciplinaire.

Introduction et contexte

Au début de 2014, l'Université d'Ottawa a été plongée dans le débat entourant la violence sexuelle qui a touché d'autres établissements d'enseignement postsecondaire au cours de l'année écoulée. Deux événements impliquant la communauté universitaire ont précipité la conversation, tout en faisant ressortir les défis qui se présentent aux universités relativement à la violence sexuelle.

En mars, cinq étudiants (dont quatre étaient des représentants élus de la population étudiante) ont engagé une conversation sur Facebook lors de laquelle ils ont émis des commentaires dérogatoires et violents à caractère sexuel au sujet de la présidente de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa (FEUO).

Le 3 mars 2014, l'Université d'Ottawa a annoncé la suspension du programme de hockey masculin en attendant les résultats d'une enquête sur un incident présumé d'agression sexuelle impliquant des membres de l'équipe qui aurait eu lieu à Thunder Bay au début février. Plusieurs mois plus tard, l'entraîneur en chef de l'équipe de hockey a été licencié et la suspension du programme de hockey masculin a été maintenue jusqu'à la fin de la saison 2014-2015.

Ces événements troublants ont suscité de graves préoccupations concernant la sécurité des femmes membres de la communauté universitaire. En réponse, le recteur de l'Université d'Ottawa, Allan Rock, a annoncé la création du Groupe de travail sur le respect et l'égalité ayant pour mandat de formuler des recommandations sur la manière de favoriser, sur le campus, une culture qui encourage les comportements respectueux, prévient la violence sexuelle et permet aux membres de la communauté d'apprendre et de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de violence sexuelle.

Le Groupe de travail a entamé ses travaux dans le contexte d'une discussion continue élargie sur la culture du viol dans les collèges et universités de l'Amérique du Nord. Cette discussion a été alimentée par les slogans prônant le viol scandés par des étudiants de l'Université de la Colombie-Britannique et de l'Université Saint Mary's durant la semaine d'initiation en septembre 2013, par la campagne nationale organisée par des étudiantes américaines apportant en classe les matelas de leurs chambres en résidence afin d'appuyer les survivantes d'agressions sexuelles, et par la décision du président Obama d'attirer l'attention du public sur les universités américaines qui font l'objet d'enquêtes liées à leurs politiques en matière d'agressions sexuelles.

De nombreuses étudiantes, organisations et membres du corps professoral utilisent le terme « culture du viol » pour désigner les attitudes, le discours, les politiques et les pratiques qui, ensemble, semblent tolérer les agressions sexuelles, minimiser leurs répercussions, réduire au silence les femmes agressées et leur imposer un fardeau injuste (Buchwald, 1993). La pertinence potentielle du terme a été renforcée par deux autres dossiers bien en vue : les choquantes accusations en série contre l'ancien animateur radio de la CBC Jian Ghomeshi et l'humoriste américain Bill Cosby. Les deux affaires ont sensibilisé le public au problème de la violence sexuelle et à la mesure dans laquelle un déséquilibre des pouvoirs peut faciliter l'exploitation, en plus de souligner à quel point il est facile de mobiliser les récits des « amoureux rejetés » pour discréditer les allégations de violence sexuelle des femmes, alors qu'il faut souvent les témoignages de nombreuses femmes pour réussir à contrer les démentis d'un seul homme.

Les survivantes continuent de se manifester pour raconter leurs histoires, jetant la lumière non seulement sur la fréquence de la violence sexuelle au Canada, mais aussi sur les obstacles institutionnels et sociétaux qui réduisent les femmes au silence. Au cours de l'automne 2014, des milliers de femmes ont fait connaître leurs histoires personnelles de harcèlement et d'agression sexuelle sur Twitter en utilisant le mot-clic #BeenRapedNeverReported, lancé par les journalistes canadiennes Antonia Zerbisias et Sue Montgomery.

La culture du viol — qui est étroitement liée à d'autres formes d'oppression fondées sur la race, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, les aptitudes et la classe sociale — encourage les gens à blâmer les victimes, à nier la fréquence des agressions sexuelles et à minimiser leurs répercussions négatives. Bien que le phénomène ne se limite pas aux campus universitaires, ses manifestations ont été particulièrement visibles durant les semaines d'orientation et d'autres événements où les activités de groupe peuvent inclure des slogans et des blagues axés sur le viol et où l'alcool et les drogues peuvent être utilisés pour faciliter les agressions sexuelles. La culture du viol est aussi plus répandue dans les équipes sportives et les fraternités universitaires, qui encouragent un type particulier de masculinité hégémonique (Sanday, 2007). Un milieu culturel où il y a une plus grande probabilité de viol ou une plus grande tolérance à l'égard du viol influence non seulement le comportement et les attitudes des individus et des groupes, mais aussi les politiques et procédures de l'établissement.

Depuis la constitution du Groupe de travail, d'autres établissements postsecondaires et organismes se sont engagés à prendre des mesures en réponse aux allégations publiques et aux enquêtes des médias concernant la culture du viol et la violence sexuelle. Par exemple, l'Université Dalhousie a annoncé la création d'un groupe de travail du recteur par suite des allégations de commentaires troublants et sexuellement violents qui auraient été diffusés sur les médias sociaux par des étudiants de la Faculté de médecine dentaire. Après une enquête du *Toronto Star* sur la façon dont les collèges et universités font face aux agressions sexuelles, les collèges de l'Ontario ont accepté à l'unanimité d'élaborer une stratégie de prévention des agressions sexuelles à l'échelle de la province. Le Conseil des universités de l'Ontario, pour sa part, a annoncé qu'il avait mis sur pied un groupe de travail composé de cadres supérieurs et que les établissements membres prendraient des mesures supplémentaires pour prévenir les agressions sexuelles et y réagir.

En outre, l'Université d'Ottawa participe à des activités du Conseil des universités de l'Ontario concernant la violence sexuelle, elle collabore à un projet pilote avec des organisations communautaires hors campus afin d'offrir des services aux victimes d'agressions sexuelles, et elle a mis à l'étude les règlements en matière de harcèlement et de discrimination de l'Université.

Nous applaudissons aux efforts déployés par tous les établissements postsecondaires et organismes afin de renouveler leur engagement à lutter contre la violence sexuelle. Cependant, il arrive trop souvent que les mesures prises dans cet important dossier soient précipitées par des événements publics ou des enquêtes très en vue. En Ontario, peu de mesures de surveillance externe et de responsabilisation ont été prises pour s'assurer que les établissements postsecondaires ont mis en place des politiques, des procédures et des services adéquats pour combattre la violence sexuelle et que ceux-ci font l'objet d'un examen approprié à intervalles périodiques. Il revient à certains des groupes les plus vulnérables sur le campus — en particulier les étudiantes — d'exercer des pressions pour que leur collège ou université donne suite à ses engagements et fasse de ces questions des priorités continues. Cette préoccupation a été soulevée par plusieurs des personnes consultées (voir la section 5.2.1 ci-dessous).

En décembre 2014, le gouvernement de l'Ontario a annoncé une série d'initiatives visant à sensibiliser le public, à améliorer la prévention de la violence sexuelle et du harcèlement et à soutenir les victimes. Ces initiatives englobent spécifiquement les collèges et universités. Ce n'est pas une question que nous avons étudiée en détail dans le cadre de notre travail, mais il convient de signaler que ces initiatives pourraient donner l'occasion à la province, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux membres de la communauté universitaire de discuter des moyens de renforcer la responsabilisation et la surveillance des collèges et universités pour les questions liées à la violence sexuelle.

Ce contexte plus large fait ressortir la pertinence et l'opportunité de notre Groupe de travail. Nous avons bénéficié de l'engagement actif de la communauté universitaire, dont de nombreux membres ont partagé avec nous les problèmes perçus et les solutions possibles. Nous avons également consulté des membres de

l'ensemble de la collectivité et avons été encouragés par le sentiment de faire partie d'un vaste mouvement visant à éliminer la violence sexuelle, sur le campus et ailleurs. Dans le même temps, nous reconnaissons que ces questions sont complexes et exigent une approche sérieuse soutenue sur plusieurs fronts. Il n'y a pas de solution rapide et la route sera parsemée d'embûches.

II. Mandat et approche

Pour lancer le processus qui a mené au présent rapport, le recteur Allan Rock a donné pour mandat au Groupe de travail d'« [adresser] ses recommandations au recteur sur la manière de favoriser, sur le campus, une culture qui encourage les comportements respectueux, prévient la violence sexuelle et assure que les membres de la communauté, et les femmes en particulier, puissent apprendre et travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de violence sexuelle » (l'énoncé complet du mandat figure à l'annexe 1).

Nous étions explicitement chargés de nous pencher sur la « violence des hommes à l'encontre des femmes » et de définir la « violence sexuelle ». Nous avons pris comme point de départ les deux incidents qui ont fait les manchettes : les menaces sexuelles proférées en ligne à l'endroit de la présidente de la FEUO par ses collègues masculins et les agressions sexuelles qui auraient été commises par des membres des Gee Gees, l'équipe de hockey masculine de l'Université d'Ottawa.

Nous avons approfondi notre compréhension du problème en nous inspirant de la **définition de la violence sexuelle** figurant dans *Changer les attitudes, changer les vies : Plan d'action de l'Ontario contre la violence à caractère sexuel* (Gouvernement de l'Ontario, 2011) :

La violence à caractère sexuel est toute forme de violence, physique ou psychologique, infligée par des moyens sexuels ou dans un but sexuel. Cette violence revêt différentes formes, notamment l'abus sexuel, l'agression sexuelle, le viol, l'inceste, les abus sexuels commis sur des enfants et le viol durant un conflit armé. Cette expression englobe également le harcèlement sexuel, le harcèlement criminel, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, des images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, le cyberharcèlement, la traite des personnes et l'exploitation sexuelle.

Suivant cette définition, nous croyons que la violence sexuelle s'inscrit dans un continuum d'attitudes, de croyances et d'actions et qu'elle est étroitement liée à l'inégalité entre les sexes vécue par les femmes et par les personnes qui se décrivent comme transgenres, allosexuelles ou non-binaires et qui s'identifient aux femmes. Par ailleurs, même si la violence sexuelle affecte aussi les hommes, la vaste majorité des victimes sont des femmes. La violence sexuelle est à la fois une fonction de l'inégalité et un moyen de subjuguement davantage les femmes et de les réduire au silence, et les taux de violence sexuelle ont un impact démontré sur le statut social, économique et politique des femmes.

Notre travail a aussi été éclairé par la reconnaissance de la nature intersectionnelle de la violence sexuelle, où la race, les aptitudes, l'indigénéité et le statut économique d'une personne, entre autres facteurs, peuvent la rendre vulnérable sur plusieurs fronts. Une réflexion intersectionnelle

[Traduction]

aide à comprendre les êtres humains comme étant le produit de l'interaction de différents facteurs sociaux (p. ex. la « race » ou l'ethnicité, l'indigénéité, le sexe, la classe, la sexualité, le lieu de résidence, l'âge, les aptitudes ou handicaps, le statut de migrant et la religion). Ces interactions se produisent dans un contexte de systèmes et de structures du pouvoir reliés entre eux (p. ex. les lois, les politiques, les gouvernements et autres unions politiques et économiques, les institutions religieuses et les médias). Ces processus créent des formes interdépendantes de privilège et d'oppression façonnées par le colonialisme, l'impérialisme, le racisme, l'homophobie, la discrimination fondée sur la capacité physique et le patriarcat. (Hankivsky, 2014)

Nous avons adopté une approche axée sur les survivantes de la violence sexuelle en privilégiant autant que possible les réalités quotidiennes vécues par celles-ci. Nous reconnaissons qu'il n'y a pas de façon idéale de survivre à la violence sexuelle et que cela signifie, par-dessus tout, que les survivantes ont besoin d'être appuyées et qu'elles pourraient avoir besoin de différents services, ressources et soutiens aux différents stades de leur processus de rétablissement.

Nous avons tiré parti de l'expertise de la collectivité d'Ottawa dans son ensemble et bénéficié des partenariats entre l'Université et la communauté, dont l'importance mérite d'être soulignée. L'esprit de collaboration imprègne notre rapport. Nous avons tiré des enseignements et de l'inspiration du travail accompli par les intervenants de première ligne et les services communautaires de lutte contre la violence et avons formé des partenariats afin d'améliorer les services offerts sur le campus.

Nous avons adopté une approche fondée sur les valeurs et sur le principe fondamental selon lequel tous les membres de l'Université d'Ottawa et de la collectivité dans son ensemble méritent de vivre à l'abri de la violence sexuelle. C'est pourquoi une nouvelle politique de lutte contre la violence sexuelle est une des pierres angulaires de notre rapport. La responsabilisation et la transparence sont au cœur de nos recommandations, et nous avons cherché à refléter ces valeurs en consultant un large éventail d'intervenants durant la préparation du présent rapport.

Enfin, concernant la mise en œuvre de nos recommandations, nous croyons que les étudiants et étudiantes doivent jouer un rôle central à cet égard. Éclairés par les pratiques exemplaires et par les résultats de nos consultations, nous croyons qu'une approche pédagogique de la violence sexuelle — dirigée par et pour les étudiants — aurait plus de chances d'opérer un changement de culture systémique qu'une approche punitive descendante (Banyard, Moynihan et Crossman, 2009). En fin de compte, nous croyons qu'il faudrait privilégier les voix et les expériences de la population étudiante dans la mise en œuvre de nos recommandations.

III. Membres

Les membres du Groupe de travail ont été nommés par le recteur, qui cherchait à recruter un échantillon représentatif des membres de la population étudiante, du corps professoral, du personnel et de la communauté qui connaissent bien la question de la violence sexuelle, les règlements et méthodes de l'Université ainsi que le processus de recherche et de consultation.

- ▶ Caroline Andrew (présidente), professeure émérite, Faculté des sciences sociales
- ▶ Véronika Bernard, responsable de l'expérience étudiante, Faculté des arts
- ▶ Kelly Gordon, candidate au doctorat, École d'études politiques
- ▶ Shari Graydon, fondatrice et catalyseur d'Informed Opinions, une initiative sans but lucratif
- ▶ Karen Green, conseillère principale, Initiatives autochtones
- ▶ Pam Hrick, ancienne présidente de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa
- ▶ Holly Johnson, professeure agrégée, Département de criminologie
- ▶ Simon Lapierre, professeur agrégé, École de service social
- ▶ Sonya Nigam, directrice du Bureau des droits de la personne

- ▶ Michael Orsini, directeur de l'Institut d'études des femmes et professeur agrégé à l'École d'études politiques
- ▶ Elizabeth Sheehy, professeure, Chaire Shirley-Greenberg sur les femmes et la profession juridique, Faculté de droit

Partenaires communautaires :

- ▶ Sunny Marriner, directrice générale, Centre d'aide aux victimes de viol d'Ottawa
- ▶ Josée Guindon, directrice générale, Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)
- ▶ Julie Lalonde, activiste en justice sociale et formatrice, Draw The Line / Traçons les limites

IV. Processus

Nous avons examiné différentes sources de recherche et d'information pertinente et consulté le plus de personnes possible, compte tenu de nos ressources et des délais impartis. Nos initiatives sont résumées ici.

4.1 Enquête sur le climat sur le campus

Étant donné que des étudiants étaient au centre de la controverse qui a mené à la création du Groupe de travail, nous avons réalisé une enquête en ligne afin d'explorer les attitudes et les comportements de la population étudiante de l'Université d'Ottawa en rapport avec la violence sexualisée. Après avoir obtenu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche, nous avons invité un échantillon aléatoire de 5 000 étudiants à participer à l'enquête par courriel. Au total, 1 088 étudiants y ont participé, dont 31 % de francophones et 69 % d'anglophones. Soixante-neuf pour cent des répondants s'identifiaient comme femmes, 30 %, comme hommes et 1 %, comme transfemmes, trans-hommes ou non-conformistes.

Afin d'encourager les étudiants à participer à l'enquête, trois réductions de 500 \$ sur les droits de scolarité étaient offertes. Les gagnants ont été choisis au hasard et les prix ont été décernés¹ (pour plus de détails sur la méthodologie d'enquête, voir l'annexe 2).

Les questions de l'enquête devaient mesurer :

- ▶ les croyances pernicieuses au sujet des femmes et de la violence sexuelle;
- ▶ les expériences de harcèlement et de violence en ligne et en personne;
- ▶ les répercussions de ces expériences, la recherche d'aide et la satisfaction à l'égard de l'aide reçue;
- ▶ la volonté d'intervenir afin de prévenir le harcèlement et la violence.

1 Prière de consulter notre site Web (<http://www.uottawa.ca/recteur/groupe-de-travail>) pour plus d'information sur la méthodologie de l'enquête

4.2 Consultations

Le Groupe de travail a entrepris une série de vastes consultations à l'échelle de l'Université d'Ottawa (vous trouverez la liste complète des intervenants consultés à l'annexe 5)². Ses objectifs étaient les suivants :

- ▶ Recueillir les points de vue des parties prenantes sur les politiques, processus et services existants de l'Université relativement à la violence sexuelle, sur la façon de renforcer ceux-ci et sur leurs expériences à cet égard;
- ▶ Identifier et évaluer les programmes existants de formation ou d'orientation qui visent à prévenir la violence sexuelle sur le campus;
- ▶ Demander à la communauté quelles valeurs liées au respect et à l'égalité devraient éclairer nos recommandations et guider la communauté universitaire.

Afin de parler avec le plus grand nombre possible de membres de la communauté universitaire, nous avons entamé le processus de consultation à l'automne 2014 (après la rentrée des étudiants suivant les vacances d'été) en organisant deux déjeuners-causeries publics visant à évaluer le climat général sur le campus; à cerner les principaux enjeux relatifs à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa; et à dresser une liste préliminaire des principaux intervenants dans la politique et les services de lutte contre la violence sexuelle sur le campus.

Après ces déjeuners-causeries, nous avons demandé à rencontrer certains groupes afin d'assurer une représentation adéquate des étudiants, des professeurs et des employés engagés directement ou indirectement dans la prévention de la violence sexuelle et la lutte contre celle-ci. Nous avons tenu une série de réunions publiques dans différentes facultés. Nous avons également mené des entrevues semi-structurées plus approfondies avec les acteurs individuels et collectifs sur le campus. Les différents moyens employés pour solliciter des commentaires sont résumés ci-après :

- ▶ Quatre réunions publiques sur le campus en octobre;
- ▶ Réunions ouvertes avec la Faculté de droit, la Faculté d'éducation, la Faculté des sciences de la santé et le Centre de recherche sur le sport dans la société canadienne;
- ▶ Échange de courriels avec les étudiants, le personnel, le corps professoral et les diplômés;
- ▶ Entrevues, réunions ou consultations avec les services universitaires existants, y compris les suivants :
 - le Service de santé
 - le Service du logement
 - le Service des sports
 - le Service de vie communautaire
 - le Centre de recherche sur le sport dans la société canadienne
 - le Centre des droits étudiants
 - l'Alliance pour la consommation responsable de l'alcool à Ottawa (ACRO)

2 Prière de consulter notre site Web (<http://www.uottawa/recteur/groupe-de-travail>) pour la liste détaillée des rencontres et des consultations du Groupe de travail

- les doyens (des facultés des Sciences sociales, des Arts, d'Éducation, des Sciences, de Génie, des Sciences de la santé, des Études supérieures et postdoctorales, et de l'École de gestion Telfer)
- le vice-doyen de la Faculté de médecine
- les intervenants aux échelons supérieurs de l'administration, y compris les vice-recteurs associés aux ressources humaines, aux services aux étudiants et aux affaires étudiantes, les directeurs du Service de la protection, des Ressources humaines (RH) et du Service d'appui au succès scolaire (SASS)
- l'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO)
- l'Association des professeurs à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO)
- la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa (FEUO).

4.3 Collaboration avec d'autres établissements postsecondaires et groupes communautaires

Le Groupe de travail a contacté un certain nombre d'autres établissements postsecondaires canadiens qui ont également rencontré des problèmes similaires de violence sexuelle et constitué des groupes de travail chargés de prévenir ces problèmes et d'y remédier au cours des dernières années. Nous avons bénéficié des conseils de :

- ▶ Lori Chambers, présidente du groupe de travail de l'Université Lakehead pour l'éducation sur les agressions sexuelles, la prévention et le soutien aux victimes;
- ▶ Laurel Broten, ancienne ministre déléguée à la Condition féminine de l'Ontario et membre du conseil du recteur de l'Université St Mary's;
- ▶ Louise Cowin, vice-présidente, affaires étudiantes et présidente du groupe de travail de l'Université de la Colombie-Britannique sur la violence sexiste et les stéréotypes autochtones;
- ▶ la professeure Christine Boyle, membre du groupe de travail de l'Université de la Colombie-Britannique sur la violence sexiste et les stéréotypes autochtones;
- ▶ Laura Robinson, experte communautaire en pratiques exemplaires dans le domaine du sport.

Nous avons également demandé à Julie Lalonde, une militante pour la justice sociale, intervenante, formatrice et lauréate de prix basée à Ottawa, de procéder à un examen des meilleurs moyens pour les universités canadiennes de contrer la violence sexuelle sur le campus. Son rapport (disponible sur notre [site Web](#)) examine les partenariats entre des universités et les communautés qui les entourent, ainsi que des cas de collaboration fructueuse entre des administrations universitaires et des groupes étudiants.

Enfin, afin d'approfondir notre compréhension de l'impact de la violence sexuelle, nous avons assuré la liaison avec des groupes de femmes et des activistes contre la violence sexuelle d'Ottawa. Les personnes consultées incluaient :

- ▶ Sunny Marriner, directrice générale, Centre d'aide aux victimes de viol d'Ottawa (ORCC);
- ▶ Josée Guindon, directrice générale, Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS) francophone d'Ottawa;
- ▶ Erin Leigh, directrice générale, Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes (COCVFF).

4.4 Examen de la documentation existante sur les pratiques exemplaires

Enfin, le Groupe de travail a examiné la documentation existante sur les pratiques exemplaires en prévention de la violence sexuelle sur les campus universitaires nord-américains. Il a consulté des publications universitaires, des documents de politique gouvernementale, ainsi que plusieurs récents articles de journalistes qui ont examiné et évalué les politiques et ressources existantes des universités nord-américaines.

Cet examen avait pour but d'aider le Groupe de travail à mieux comprendre la prévalence de la violence sexuelle sur les campus universitaires, les obstacles au signalement des incidents, les répercussions de la violence sexuelle sur les étudiants (particulièrement les étudiantes), et les meilleures façons pour les universités canadiennes de prévenir la violence sexuelle.

V. Constatations

5.1 Constatations découlant de l'Enquête sur le climat sur le campus

Notre enquête a mis en évidence un certain nombre de préoccupations relatives aux attitudes et aux comportements de la population étudiante³.

Les croyances pernicieuses sur les femmes et le viol ont été mesurées par 16 questions dans 5 catégories de réponses allant de « fortement en désaccord » à « fortement d'accord ». La majorité des étudiants étaient en désaccord avec les énoncés qui minimisent le harcèlement et qui tiennent les femmes responsables de la violence sexuelle, mais des pourcentages substantiels étaient d'accord ou neutres (ce qui peut indiquer un certain degré d'ambivalence). Par exemple :

- ▶ 25 % étaient d'accord (21 % étaient neutres) avec l'énoncé « C'est injuste auprès des hommes d'interpréter des gestes anodins comme "harcèlement sexuel" »;
- ▶ 15 % étaient d'accord (11 % étaient neutres) avec l'énoncé « Les femmes qui se placent dans des situations à risque sont en partie responsables si elles se font violer »;
- ▶ 14 % étaient d'accord (15 % étaient neutres) avec l'énoncé « Lorsque les femmes se promènent en décolletés révélateurs ou jupes courtes, elles envoient des messages contradictoires aux hommes »;
- ▶ 12 % étaient d'accord (19 % étaient neutres) avec l'énoncé « Quand un homme et une femme sortent ensemble, l'attente générale est que la femme "mette les freins" et que l'homme "accélère" ».

Dans tous les cas, les pourcentages qui étaient d'accord avec les énoncés étaient plus élevés chez les étudiants que chez les étudiantes (Voir le tableau 2 de l'annexe 4). Des pourcentages plus élevés d'hommes minimisaient la violence sexuelle et étaient d'accord avec des énoncés comme « Les accusations de viol servent souvent à se venger des hommes » (42 % des répondants étaient neutres ou d'accord), « Si une femme reçoit des commentaires sexuels au sujet de son corps, ça lui laisse simplement savoir qu'elle est attrayante » (39 %), « Le viol n'est pas un aussi grand problème que certaines féministes voudraient que l'on croie » (24 %) et « Les femmes ont tendance à exagérer à quel point elles sont bouleversées par le viol » (21 %).

Les hommes sont aussi plus susceptibles de tenir les femmes responsables de la violence sexuelle. En effet, une plus forte proportion d'hommes sont neutres ou d'accord avec les énoncés stipulant que les femmes qui se placent dans des situations à risque ou qui sont violées en état d'ébriété sont partiellement responsables

3 L'annexe 4 contient les tableaux mentionnés dans le rapport.

(32 % et 18 %, respectivement), que les femmes qui se promènent en décolletés révélateurs ou en jupes courtes envoient des messages contradictoires aux hommes (38 %) et que, dans les relations sexuelles, on s'attend généralement à ce que la femme « mette les freins » et à ce que l'homme « accélère » (35 %).

Ces croyances sont préjudiciables parce que les recherches démontrent qu'elles sont en corrélation avec la perpétration réelle de la violence sexuelle et parce qu'elles aident à créer un environnement où les femmes sont considérées comme des cibles légitimes de la violence sexuelle. Les pairs ont une influence importante sur le développement et le maintien des attitudes et des croyances et qu'ils peuvent jouer un rôle important dans le renforcement ou la remise en question des normes sociales néfastes (Flood et Pease, 2006).

Cela dit, l'Université d'Ottawa ne s'écarte pas de la norme à cet égard. Bien qu'il s'agisse de la première enquête du genre au Canada, des enquêtes similaires aux États-Unis ont elles aussi soulevé des préoccupations concernant les attitudes et les comportements des étudiants. Un récent sondage américain, qui portait sur les attitudes de 86 étudiants, révélait que 31,7 % des hommes affirmaient qu'ils donneraient suite à « l'intention de forcer une femme à avoir des rapports sexuels » s'ils pouvaient le faire en toute impunité, mais que seulement 13,6 % disaient avoir « l'intention de violer une femme » s'ils pouvaient le faire sans subir de conséquences (Edwards, Bradshaw et Hinsz, 2014). Malgré la petite taille de l'échantillon, les chercheuses soutiennent que l'enquête démontre que « certains hommes ne définissent pas les rapports sexuels forcés comme étant un viol. » (Edwards et al., 2014).

Expériences du harcèlement

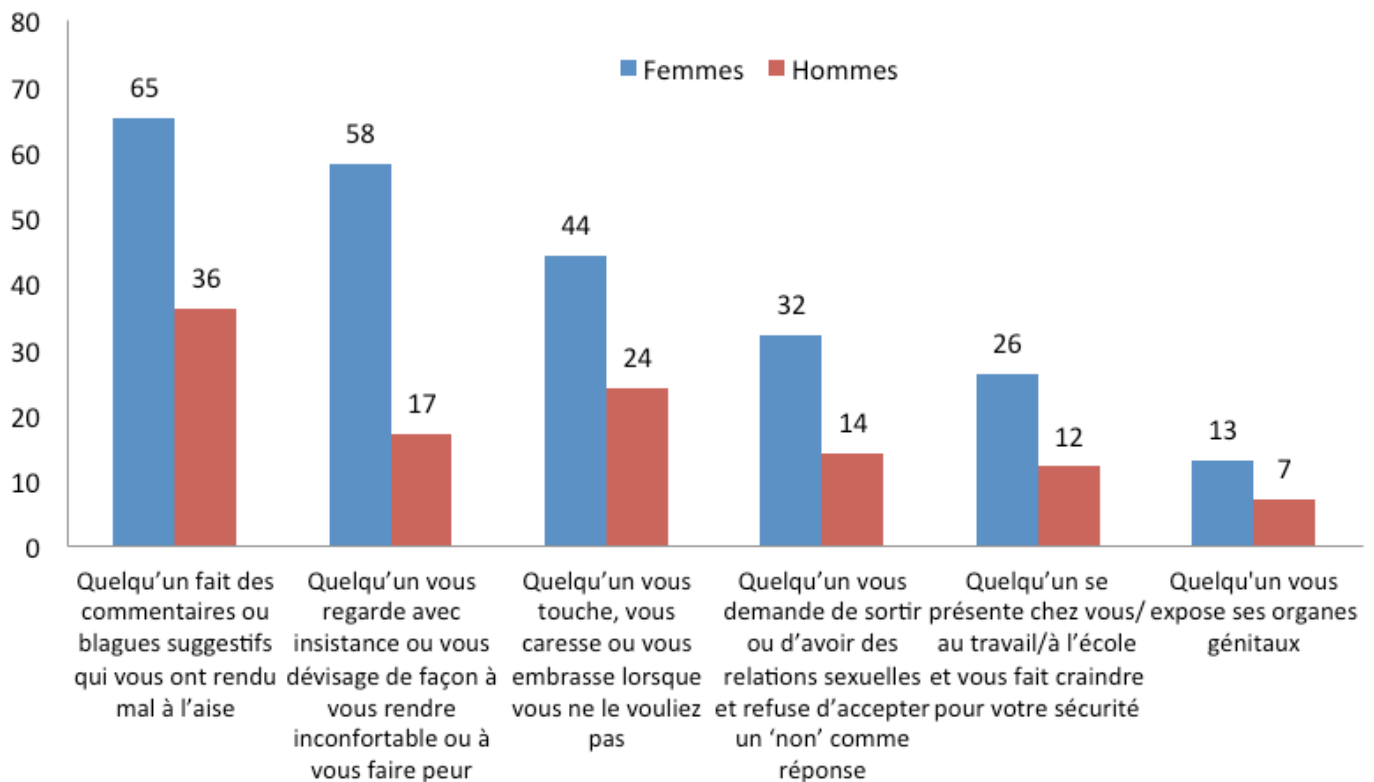
Nous avons invité les étudiantes à relater leurs expériences personnelles du harcèlement depuis leur arrivée à l'Université d'Ottawa et à expliquer comment ces expériences les ont affectées. (Ces chiffres ne tiennent pas compte des incidents de harcèlement survenus dans une autre université, qui pourraient avoir des effets continus.) Nous avons présenté 6 scénarios en personne, 10 scénarios en ligne et 11 formes de harcèlement en réponse à des messages en ligne.

Harcèlement en personne

Le harcèlement en personne est répandu : seulement 31 % des étudiants n'ont vécu aucune des situations décrites à la figure 1. Les trois quarts des étudiantes (78 %) et la moitié des étudiants (49 %) avaient été harcelés d'une des façons décrites au moins une fois.

Concernant les comportements individuels de harcèlement, les femmes étaient au moins deux fois plus susceptibles que les hommes de déclarer chacune de ces expériences et de déclarer plusieurs incidents (voir le tableau 3). Les deux tiers des femmes ont fait l'objet de blagues ou de commentaires sexuellement suggestifs et plus de la moitié ont été regardées avec insistance ou dévisagées d'une façon qui les mettait mal à l'aise ou leur faisait peur. Quarante-quatre pour cent (44 %) ont déclaré avoir subi des attouchements, des étreintes ou des baisers indésirés, qui peuvent être considérés comme des agressions sexuelles en vertu du *Code criminel* du Canada. Un quart des femmes ont été suivies et un tiers ont été pressées de sortir ou d'avoir des relations sexuelles avec quelqu'un qui refusait d'accepter une réponse négative.

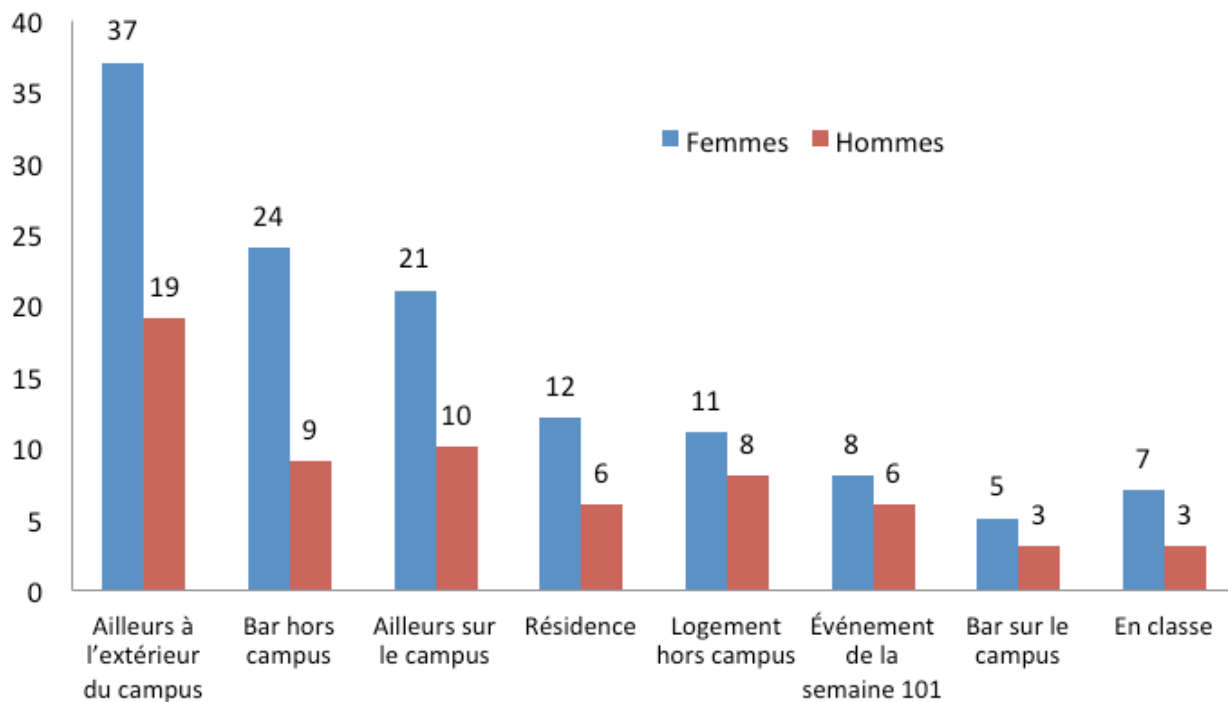
Figure 1 : Pourcentage d'étudiantes et d'étudiants qui ont été harcelés en personne



L'orientation sexuelle, conjuguée à l'identité sexuelle, a un impact sur le risque de harcèlement. Les répondants qui s'identifient comme hommes gais, bisexuels ou en questionnement étaient plus susceptibles de faire l'objet de commentaires sexuellement suggestifs, d'être pressés d'accepter des rendez-vous et de se faire regarder ou dévisager avec insistance (62 %, 32 % et 29 %, respectivement) que ceux qui s'identifient comme hommes hétérosexuels (33 %, 12 % et 16 %, respectivement). Chez les femmes, les résultats étaient mitigés : celles qui s'identifient comme femmes hétérosexuelles étaient plus susceptibles d'être pressées d'accepter un rendez-vous (32 %) et moins susceptibles de subir des attouchements indésirés (43 %) que celles qui s'identifient comme femmes gaies, bisexuelles ou en questionnement (25 % et 53 %, respectivement).

Les lieux les plus fréquents de harcèlement en personne étaient hors campus ailleurs que dans un bar, suivi par les bars hors campus. Cependant, lorsque tous les emplacements sur le campus sont combinés, 40 % des étudiants harcelés ont dit que les incidents étaient survenus en résidence, pendant un événement de la semaine 101, dans un bar sur le campus, en classe ou ailleurs sur le campus. Ce pourcentage était plus élevé pour les femmes (43 %) que pour les hommes (33 %).

Figure 2 : Lieu du harcèlement en personne



Harcèlement en ligne

Le harcèlement sur les sites de réseautage social et les autres médias sociaux est une expérience courante pour les étudiants. Près des deux tiers (63 %) des étudiants ont été victimes d'une forme quelconque de harcèlement en ligne, dont 67 % des femmes et 54 % des hommes.

La moitié (49 %) des étudiants ont été harcelés en réponse à quelque chose qu'ils avaient affiché en ligne comme des photos, des messages dans des blogues, sur Facebook ou sur Twitter et des messages Instagram. Les victimes comprennent 52 % des étudiantes et 43 % des étudiants. Par exemple :

- ▶ 30 % des femmes et 14 % des hommes ont fait l'objet de commentaires sexistes ou d'insultes à caractère sexuel;
- ▶ 26 % des femmes et 28 % des hommes ont fait l'objet de propos abusifs ou insultants;
- ▶ 26 % des femmes et 22 % des hommes ont constaté que quelqu'un avait affiché des photos embarrassantes d'eux sans leur consentement;
- ▶ 22 % des femmes et des hommes ont été ridiculisés pour leur apparence physique;
- ▶ Les menaces de violence n'étaient pas rares : chez les hommes, 14 % ont été menacés de violence physique, 3 %, de violence sexuelle et 7 %, de mort; chez les femmes, les pourcentages étaient de 6 %, 3 % et 2 %, respectivement.

En outre, 44 % des étudiants ont relaté des expériences de harcèlement dans d'autres contextes en ligne et ces expériences étaient plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes (49 % et 31 %, respectivement). Les scénarios les plus courants étaient les suivants : quelqu'un les contactait ou tentait de les contacter; leur demandait de sortir ou d'avoir des relations sexuelles en passant par des sites de réseautage social; refusait d'accepter une réponse négative; ou leur envoyait des photos de personnes nues ou des images suggestives non sollicitées. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir été victimes de ces

types de harcèlement à plusieurs occasions (voir le tableau 4). Les hommes qui s'identifient comme gais, bisexuels ou en questionnement étaient plus susceptibles de subir ces trois formes de harcèlement (24 %, 40 % et 34 %, respectivement) que les hommes hétérosexuels (17 %, 6 % et 8 %, respectivement), tandis que les femmes qui s'identifient comme hétérosexuelles avaient plus de chances d'endurer des pressions et des contacts persistants (42 % et 24 %, respectivement) que les femmes qui s'identifient comme lesbiennes, bisexuelles ou en questionnement (25 % et 15 % respectivement).

Expériences de la violence à caractère sexuel

Nous avons également demandé aux étudiants de partager leurs expériences personnelles de la violence sexuelle en leur posant des questions liées à la dissolution de drogues dans un verre de boisson, à la force physique ou aux menaces employées pour forcer une personne à avoir des rapports sexuels, et aux activités sexuelles avec une personne qui est incapable de donner son consentement parce qu'elle est soûle ou droguée. Dans l'ensemble, 16 % des femmes et 8 % des hommes ont déclaré avoir connu au moins un incident de violence sexuelle. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'être agressées sexuellement par des fréquentations, des partenaires sexuels ou des partenaires romantiques (8 % des femmes comparativement à 4 % des hommes) et par des personnes autres que leurs partenaires (13 % des femmes et 6 % des hommes).

La prévalence de la violence sexuelle chez les femmes était similaire, quelle que soit l'orientation sexuelle. Cependant, la proportion d'hommes s'identifiant comme gais, bisexuels ou en questionnement qui déclaraient des incidents de violence sexuelle était quatre fois plus élevée que celle des hommes hétérosexuels (26 % contre 6 %).

Répercussions du harcèlement et de la violence

Les effets du harcèlement sur les étudiants sont nombreux et variés et sont déclarés plus souvent par les femmes que par les hommes. Chez les femmes victimes de harcèlement en personne, 38 % faisaient de grands efforts pour éviter les situations propices au harcèlement; 37 % étaient constamment aux aguets, vigilantes ou sur les nerfs; et 24 % souffraient de pensées ou de cauchemars récurrents (voir le tableau 5). Les étudiants étaient également affectés par le harcèlement en ligne : le quart d'entre eux faisaient de grands efforts pour éviter les situations dangereuses, un quart étaient aux aguets ou sur les nerfs, et 14 % avaient des cauchemars (tableau 6).

L'impact de la violence sexuelle était encore plus marqué. La moitié des femmes victimes de violence sexuelle faisaient de grands efforts pour éviter les situations qui leur rappelaient l'agression et près de la moitié se disaient constamment aux aguets (tableau 7). Près de 40 % souffraient de pensées ou de cauchemars récurrents.

En outre, les étudiantes victimes de harcèlement ou de violence souffraient également sur le plan des études : leurs notes avaient baissé, elles ont manqué des cours ou des jours de travail, elles avaient du mal à achever leurs travaux et à passer leurs examens, et elles songeaient à quitter l'Université. Bien que ces pourcentages soient faibles par rapport à ceux associés aux autres répercussions, le nombre réel d'étudiantes affectées pourrait être important s'il était extrapolé à l'ensemble de la population étudiante.

Réactions au harcèlement et à la violence

Les étudiants avaient différentes réactions aux expériences de harcèlement et de violence. Dans la plupart des cas, ceux qui étaient harcelés en ligne parlaient à un ami, affrontaient le harceleur, le désamicalisaient ou le bloquaient, ou se tournaient vers un membre de leur famille. Les étudiantes agressées sexuellement étaient beaucoup plus susceptibles de parler à une amie que de prendre toute autre mesure. Les répondants

devaient répondre à des questions sur un large éventail de ressources disponibles sur le campus, y compris les conseillers communautaires en résidence, les services de santé, les conseillers du Service d'appui au succès scolaire (SASS), le Bureau des droits de la personne, le Service de la protection, le Centre de ressources des femmes, le Centre de la fierté et le Centre des étudiants ayant un handicap. Très peu d'étudiants — seulement 6 % des victimes de harcèlement et 9 % des victimes d'agressions sexuelles — utilisaient un de ces services universitaires.

Les étudiants qui cherchaient à obtenir de l'aide ne recevaient pas toujours une aide adéquate. Selon le type de harcèlement ou de violence vécu, entre 60 % et 75 % des demandeurs ont obtenu l'aide requise. Ceux qui n'étaient pas soutenus de façon adéquate attribuaient surtout le résultat insatisfaisant au fait que la personne ou le service consulté ne pouvait pas intenter des poursuites contre le harceleur ou l'agresseur, ne possédait pas les compétences nécessaires pour fournir une aide efficace ou l'avait accusé de dramatiser ou d'exagérer.

Les femmes qui avaient été harcelées en personne ont formulé les commentaires suivants :

J'avais peur d'utiliser les ressources parce que je ne savais pas si mes expériences le méritaient.

Cela n'aurait rien changé au passé. Le type m'avait déjà pelotée et je ne savais pas exactement comment déposer une déclaration.

J'ai essayé d'obtenir de l'aide, mais je ne pouvais pas me résoudre à décrire en détail ce qui m'était arrivé. J'avais peur d'être blâmée.

Les gens à qui j'ai parlé semblaient beaucoup plus intéressés à ressasser l'expérience. Cela ne m'a pas aidée d'avoir à revivre l'expérience pour tous ces thérapeutes. C'était gênant et j'ai fini par cesser d'en parler.

J'ai simplement attendu de sortir de la résidence et le problème a disparu.

Je ne sais pas très bien ce qui pourrait m'aider à me remettre d'un harcèlement constant, mais non criminel.

On a l'impression que le harcèlement est le lot habituel des femmes et que personne ne peut rien faire pour punir les harceleurs. J'estime aussi que d'autres femmes ont connu des expériences pires que la mienne et qu'elles ont plus besoin des ressources que moi.

J'avais trop peur pour en parler à qui que ce soit.

Il n'y a pas suffisamment de ressources pour répondre au besoin de thérapie.

La question continue de me troubler. Il n'y a rien qui puisse m'aider à me sentir mieux.

Les femmes qui avaient été harcelées en ligne et qui étaient insatisfaites de l'aide reçue ont fait les déclarations suivantes :

La police m'a dit qu'elle ne pouvait rien faire parce que c'était une question de droit civil.

Snapshot (un site médiatique social) est peu contrôlé alors il est difficile de ne pas recevoir de photos indésirées.

Je ne sais pas qui pourrait prendre des mesures disciplinaires contre quelqu'un qui affiche des photos trafiquées de moi.

Les hommes harcelés ont écrit ceci :

Il n'y a aucun endroit où je me sens en sécurité sur le campus.

Il n'y a aucune personne facilement accessible avec qui je pourrais parler sur le campus.

Témoins actifs

Malgré certaines croyances nuisibles sur les femmes et le viol, peu d'étudiants qui ont répondu à l'enquête étaient disposés à ne rien faire s'ils étaient témoins de harcèlement ou de comportements approuvant le mauvais traitement d'autrui. Ce résultat donne à penser que la population étudiante est prête pour l'éducation des témoins. L'enquête révélait ceci :

- ▶ La vaste majorité des étudiants refuseraient de se joindre à un groupe qui scande un slogan prônant le viol : seulement 8 % des hommes et 2 % des femmes affirment qu'ils se joindraient au groupe;
- ▶ Cependant, 24 % des hommes et 5 % des femmes riraient d'une blague sur le viol;
- ▶ Seulement la moitié des étudiants critiqueraient un ami qui prévoit d'aller draguer des femmes soûles; 19 % affirment qu'ils aideraient leurs amis à draguer des femmes; 4 % disent qu'ils prévoient de draguer des femmes soûles;
- ▶ La vaste majorité des étudiants réagiraient à un message se moquant du viol sur Facebook en le signalant comme offensant, en affichant un commentaire dénonçant l'auteur du message ou en le désamicalisant;
- ▶ La majorité des étudiants critiqueraient quelqu'un qui se vante d'avoir eu des rapports sexuels avec une femme soûle ou demanderaient à la femme si tout va bien. Cependant, 22 % des hommes et des femmes ne feraient rien;
- ▶ La vaste majorité des étudiants interviendraient pour stopper un type qui sort d'un bar avec une amie soûle;
- ▶ La majorité des étudiants interviendraient pour mettre fin au harcèlement d'une personne trans ou gaie en critiquant le harceleur ou en le dénonçant à une autorité.

5.2 Conclusions tirées des consultations

Notre processus de consultation a révélé un large éventail d'expériences et de comptes rendus de la prévention de la violence sexuelle et des interventions connexes à l'Université d'Ottawa. Nous avons parlé à environ 200 membres de la communauté universitaire. Les intervenants ont exprimé de multiples inquiétudes et cité un certain nombre de facteurs pouvant expliquer pourquoi le harcèlement et la violence sexuelle demeurent une préoccupation à l'Université d'Ottawa. Les répondants ont également formulé un certain nombre de recommandations concrètes sur la façon d'améliorer la situation.

La section qui suit résume les réponses reçues.

1. Sentiments de méfiance

Plusieurs intervenants se demandaient si l'administration prendrait réellement les mesures nécessaires pour lutter adéquatement contre la violence sexuelle sur le campus. Certains soutenaient que, dans le passé, l'administration avait agi unilatéralement et rejeté en grande partie les suggestions de différents groupes d'intervenants.

Lors des deux déjeuners-causeries et dans au moins trois des entrevues, les participants ont attribué cette méfiance au Groupe de travail sur le harcèlement constitué en 2005-2006 par l'Université d'Ottawa. En effet, en 2005, après une campagne menée par les étudiants qui avait fait ressortir le problème du harcèlement sur le campus, l'Université a formé un groupe de travail chargé de faire enquête et de formuler des recommandations. Il est à noter que bon nombre des recommandations formulées dans le rapport du groupe

de travail (en particulier sur la formation et la politique) n'ont jamais été mises en œuvre par l'administration. De plus, au moins deux groupes d'intervenants ont souligné que la campagne Droit au respect issue de ce groupe de travail n'avait pas reçu un soutien adéquat de la part de l'administration.

Plusieurs groupes concernés sur le campus ont affirmé que la principale cause de leur méfiance était un manque général de transparence, donnant comme exemple la création du Groupe de travail sur le respect et l'égalité. La majorité des personnes consultées se réjouissaient du fait qu'un groupe de travail avait été créé pour étudier les questions du harcèlement et de la violence sexuelle sur le campus, mais le sentiment général était que l'administration avait ignoré les suggestions relatives à la formation du groupe qui avaient été formulées par des intervenants de l'extérieur. Certains remettaient en question le processus de sélection des membres du Groupe de travail. D'autres soutenaient que les commentaires des parties de l'extérieur sur le mandat n'avaient pas été pris en compte. D'autres encore étaient d'avis qu'il aurait fallu aborder explicitement la question de la culture du viol dans le nom et le mandat du Groupe au lieu d'utiliser les termes aseptisés « respect » et « égalité », ou se disaient préoccupés par le manque de transparence concernant ce que le Groupe de travail faisait pour remplir son mandat.

Des craintes similaires ont été soulevées relativement à la suspension du programme de hockey masculin. Certains ont fait valoir que la suspension était en fin de compte une bonne chose (et signalait à juste titre l'approche de tolérance zéro adoptée par l'administration face à la violence sexuelle), mais il y avait aussi des préoccupations quant au manque de transparence dans le processus décisionnel. Plusieurs parties prenantes étaient d'avis que l'administration avait agi unilatéralement; une personne en particulier s'est dite préoccupée par un courriel envoyé aux professeurs pour leur dire de ne pas discuter de la suspension du programme de hockey avec les médias.

Plusieurs groupes actifs sur le campus que l'Université avait consultés sur des questions de harcèlement et de violence sexuelle avaient l'impression que la plupart de leurs points de vue et de leurs suggestions n'avaient pas été pris en compte. Par exemple, de nombreux groupes ont demandé des consultations formelles sur le règlement 67a et la création du Bureau des droits de la personne (BDP), mais ils n'ont jamais été consultés.

2. Nécessité d'un engagement de l'Université d'Ottawa

Un symptôme de cette méfiance est la perception largement répandue que personne ne semble responsable de la question de la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa. Des intervenants ayant différents points de vue ont souligné qu'il n'y avait pas suffisamment de ressources pour s'attaquer au problème de la violence sexuelle sur le campus.

Ce qu'il faut, selon les personnes consultées, c'est un engagement sérieux de l'Université à affronter ces questions. Par ailleurs, cet engagement doit venir d'abord des échelons supérieurs de l'administration avant de s'étendre à tous les niveaux de l'établissement. Pour reprendre les propos d'une intervenante, l'Université doit « prêcher par l'exemple ».

3. Nécessité de privilégier la sécurité et les voix des survivantes

Tout au long de nos consultations, nous avons parlé avec les survivantes de la violence sexuelle et avec les travailleuses de première ligne qui conseillent les survivantes sur une base quotidienne. Un message clair s'est dégagé de ces conversations : l'Université doit protéger les survivantes et privilégier leurs voix lors des discussions concernant la violence sexuelle sur le campus.

Les survivantes et les travailleuses de première ligne soutiennent que l'Université doit être consciente des réalités quotidiennes des survivantes. Entre autres choses, cela signifie un soutien visible et accessible aux survivantes, notamment un processus de déclaration confidentiel et des conseillères formées qui comprennent bien les effets de la violence sexuelle sur le campus.

Les survivantes ont expliqué que le processus de récupération n'est pas linéaire. En effet, dans bien des cas, il peut prendre des mois (ou même des années) à une personne pour reconnaître que ce qui lui est arrivé était en fait un acte de violence sexuelle. Beaucoup ont suggéré qu'il n'y avait pas de trajectoire claire pour les survivantes; le temps et les ressources nécessaires pour surmonter l'expérience varient selon les individus.

À cet égard, plusieurs répondantes étaient d'avis que les services de counseling financés par l'Université devraient inclure un nombre illimité de séances et que le processus d'accommodement (par exemple, le report des examens) devrait être simplifié et transparent. Certaines survivantes ont expliqué qu'il y a trop de formalités à remplir pour obtenir des accommodements et qu'elles sont forcées de divulguer leur expérience à un trop grand nombre. En outre, la réponse à une demande de report d'examen ou de prolongement d'échéance pour un travail pourrait dépendre du hasard (p. ex. une professeure pourrait sympathiser parce qu'elle comprend les questions de violence sexuelle).

La question de la sécurité physique et psychologique des survivantes était un autre sujet de préoccupation. En effet, les victimes de harcèlement ou de violence sexuelle sur le campus doivent souvent fréquenter les mêmes lieux que leur agresseur. Cela vaut non seulement pour les incidents de harcèlement ou de violence sexuelle entre étudiants, mais aussi pour les incidents entre professeurs, entre un professeur et une étudiante, ou entre un professeur et un membre du personnel. Par exemple, une survivante a affirmé qu'après avoir été agressée sexuellement par un autre étudiant, elle ne se sentait pas en sécurité sur le campus et que c'était épuisant « parce que je devais toujours être vigilante ».

Bon nombre de personnes consultées croyaient que la procédure à suivre pour déposer une plainte portait à confusion. Certaines ont suggéré que l'Université devrait tracer une voie claire et visible pour les survivantes. Les survivantes ne devraient jamais *avoir* à divulguer les incidents, mais celles qui *veulent* les déclarer devraient avoir facilement accès aux ressources, et la procédure à suivre devrait être clairement définie. Beaucoup ont souligné avec insistance que les survivantes devaient avoir des défenseuses sur le campus.

Les survivantes et les travailleuses de première ligne ont affirmé elles aussi qu'il était important pour les survivantes d'avoir des défenseuses sur le campus parce qu'elles se sentaient vulnérables et qu'elles pourraient avoir du mal à exprimer leurs besoins ou leurs désirs. Une survivante a indiqué qu'après l'agression, « il était déjà assez fatigant de devoir vivre » sans avoir à déchiffrer les règlements et méthodes compliqués de l'Université. Il a été suggéré que les défenseuses devraient demeurer autonomes et indépendantes de l'Université, mais avoir une bonne réputation sur le campus et une bonne connaissance des procédures, politiques et ressources disponibles. Elles devraient également posséder une excellente connaissance de la violence sexuelle et de son impact ainsi qu'une expérience de première ligne du travail direct auprès des survivantes. En outre, l'Université devrait faire la promotion des services de représentation pour que tous les membres de la communauté universitaire connaissent les services disponibles et sachent où aller pour y accéder.

Enfin, des survivantes ont indiqué que les conversations concernant la violence sexuelle sur le campus devaient être davantage axées sur les victimes. Puisque les victimes parlent de leurs expériences de la violence sexuelle à d'autres personnes lorsqu'elles se sentent en sécurité, l'Université doit s'engager à créer un espace sûr où les membres de la communauté universitaire peuvent parler de ces questions. À cet égard, il était notamment recommandé d'offrir plus de programmes de pédagogie axée sur le traumatisme et de formation du personnel — en particulier dans les services de Santé et de la Protection — pour que toute intervenante de première ligne potentielle connaisse les bonnes questions à poser aux survivantes. Un autre moyen de faire connaître les expériences des survivantes et de leur permettre de se faire entendre serait d'inviter des conférencières à venir parler de la violence sexuelle ou à organiser des événements publics sur la question. Ces événements pourraient mettre en avant les questions de violence sexuelle sans obliger les survivantes à faire œuvre de sensibilisation elles-mêmes.

4. Préoccupations concernant les règlements 67 et 67a

Les questions de harcèlement, de harcèlement sexuel et de discrimination sont actuellement régies par les règlements 67 (Harcèlement sexuel) et 67 a (Harcèlement) et les méthodes 36-1 et 36-2 de l'Université d'Ottawa. Il serait aussi raisonnable d'interpréter le règlement 67 comme s'appliquant à la violence sexuelle. Les nombreuses préoccupations exprimées au sujet du contenu et du fonctionnement des règlements sont résumées ci-après.

- ▶ Les deux règlements semblent être « à l'étude » depuis plusieurs années.
- ▶ Il n'existe pas de méthode indiquant clairement quelles politiques devraient s'appliquer et dans quelles circonstances.
- ▶ Ni le comité ni le poste d'intervenante en matière de harcèlement sexuel mentionnés dans le règlement 67 n'existent à l'heure actuelle.
- ▶ Quoi qu'il en soit, le poste décrit pose un problème, car l'intervenante en matière de harcèlement sexuel est chargée non seulement d'évaluer les mérites d'une affaire, mais aussi de donner des conseils à la plaignante et à la personne visée par la plainte, ce qui risque de susciter une crainte raisonnable de partialité — ce raisonnement semble aussi s'appliquer aux intervenantes en matière de prévention du harcèlement et de la discrimination au Bureau des droits de la personne (voir le point 5).
- ▶ L'Association des professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO) soutient que le règlement 67 vise les plaintes portées contre des professeurs à temps plein. Le règlement 67 stipule que les étudiantes disposent de six mois pour déposer une plainte, alors que le règlement 67a leur donne un an, ce qui signifie que les étudiantes ont moins de temps pour déposer une plainte de harcèlement sexuel contre un professeur titulaire ou occupant un poste menant à la permanence que contre un autre membre de la communauté universitaire. Toutefois, cet écart n'est pas évident, même à la lecture des deux règlements, comme il est difficile de savoir exactement laquelle des deux s'applique.
- ▶ Il n'y a pas de processus en place indiquant clairement les mesures provisoires à prendre en réponse aux allégations de harcèlement et de discrimination en attendant un règlement; ces mesures sont généralement laissées à la discrétion des « autorités compétentes » désignées, qui varient d'un cas à l'autre.
- ▶ Trop souvent, les « autorités compétentes » (habituellement le doyen de la faculté concernée) n'ont reçu aucune formation sur la médiation des questions de harcèlement et de violence sexuelle.
- ▶ Il y a trop de points de contact pour le dépôt des plaintes à l'Université.

Les répondants ont recommandé spécifiquement les mesures correctives suivantes :

- ▶ Corriger et clarifier les règlements afin d'assurer l'équité procédurale;
- ▶ Normaliser le processus et l'appliquer aux étudiants, aux membres du personnel et aux professeurs;
- ▶ Protéger davantage la confidentialité des plaignantes;
- ▶ Lancer une campagne pour clarifier et faire connaître les règlements et méthodes existants en matière de harcèlement et de violence sexuelle;
- ▶ Créer un mécanisme pour tenir compte des questions de discrimination systémique (afin de compléter le système actuel qui permet seulement le dépôt de plaintes individuelles).

5. Perspectives sur le Bureau des droits de la personne (BDP)

Il y a moins de 18 mois, l'Université a créé un nouveau Bureau des droits de la personne (BDP) chargé de gérer les plaintes de harcèlement et de discrimination, y compris les plaintes de harcèlement sexuel. Avant la création du BDP, ces services étaient offerts par le Service d'appui au succès scolaire (SASS) pour les plaintes des étudiants et par les Ressources humaines (RH) pour les plaintes des employés. Le nouveau BDP relève du vice-recteur aux études. Selon la directrice et les intervenantes en matière de harcèlement et de discrimination du BDP, le Bureau emploie de « multiples méthodes de règlement des conflits » allant d'un processus informel, qui peut inclure un dialogue facilité, des services d'encadrement et de médiation et une intervention de groupe, au dépôt d'une plainte officielle par écrit pouvant entraîner une enquête et des sanctions disciplinaires selon les faits et les circonstances de l'affaire.

Des préoccupations ont été exprimées quant à l'efficacité potentielle du BDP sur le campus. Plusieurs groupes d'intervenants estiment que le BDP a été créé unilatéralement par l'administration de l'Université sans consultation adéquate des groupes concernés. Avant la création du BDP, les syndicats de l'Université ont écrit une lettre ouverte à l'administration dans laquelle ils suggéraient que le Bureau devrait être indépendant de l'Université (et avoir les mêmes droits que le Bureau de l'ombudsman) afin de pouvoir traiter les plaintes de harcèlement et de discrimination de manière impartiale. En fait, le BDP fait partie de l'administration et relève directement du Cabinet du vice-recteur aux études. De l'avis de plusieurs répondants, cette situation présente un important conflit d'intérêts et soulève des inquiétudes quant à l'équité procédurale.

Bon nombre des mêmes parties prenantes soutiennent également que les services offerts par le BDP doivent être clarifiés et mieux annoncés. Certaines se sont plaintes que le mandat limité du BDP est principalement axé sur la gestion des risques (de la part de l'Université) et favorise la médiation plutôt que les plaintes formelles. D'autres ont critiqué le BDP parce qu'il n'offrait pas une formation adéquate en matière de harcèlement sexuel et de violence à ses employés et se sont dites préoccupées par le fait que les plaintes formelles se retrouvaient souvent entre les mains des doyens, qui ne sont pas impartiaux (comme ils pourraient avoir des relations préexistantes avec les professeurs impliqués dans l'incident) et qui n'ont pas toujours reçu de formation appropriée. Les recommandations visant à améliorer la BDP allaient de son élimination complète à la création d'un comité externe chargé de surveiller le bureau au moyen d'audits annuels.

6. Préoccupations concernant le comportement des professeurs

Les intervenants s'inquiétaient également du harcèlement de la part de professeurs de l'Université d'Ottawa. Dans les universités, qui peuvent être très hiérarchisées, les professeurs détiennent un pouvoir disproportionné. Des membres du personnel de soutien et de la population étudiante ont indiqué qu'ils disposaient de peu de mécanismes viables pour exposer leurs griefs contre les professeurs et autres administrateurs.

De nombreux intervenants soutenaient que le manque de respect du corps professoral envers le personnel de soutien est répandu et largement toléré. Selon une partie prenante, les accusations de harcèlement par des professeurs tombent dans un « grand trou noir » à l'Université d'Ottawa. Un des problèmes mentionnés à cet égard était le manque de transparence et d'action. Une employée de soutien a expliqué : « Personne ne nous dit rien. Nous nous plaignons et le processus continue et nous ne sommes pas informées [...] Au fil des ans, de nombreuses employées de soutien se sont plaintes du même professeur et pourtant il est toujours là et se comporte encore de la même façon envers nous. » Les membres du personnel de soutien ont également déploré le manque critique de counseling ou de soutien à leur intention à l'extérieur de leurs départements.

Le déséquilibre des pouvoirs entre les professeurs et les étudiants est un autre problème signalé. Face à des comportements inappropriés de la part d'un professeur, beaucoup d'étudiantes ne sont pas sûres de leurs droits ou des ressources et services disponibles. En outre, lorsqu'elles déposent des plaintes formelles, celles-ci sont le plus souvent entendues par les doyens de leur faculté, qui manquent souvent d'impartialité et de

formation adéquate. Par ailleurs, plusieurs groupes de défense des droits des étudiants ont soutenu que, dans bien des cas, les étudiantes n'étaient pas informées de l'issue de leurs plaintes par le doyen de leur faculté.

De telles situations peuvent être particulièrement graves pour les étudiants aux cycles supérieurs, étant donné leur intégration étroite avec leurs départements respectifs. Des étudiantes nous ont dit qu'elles avaient été victimes de harcèlement, mais qu'elles n'avaient pas déposé de plaintes officielles par crainte d'être « mises sur la liste noire » des autres étudiants et des professeurs de leur département. En outre, la relation entre les directeurs de thèse et les étudiants peut être très précaire, puisque l'accès de ces derniers aux ressources et au financement est souvent lié à leurs directeurs de thèse.

Les personnes intéressées ont notamment recommandé une formation obligatoire et plus complète pour les professeurs, le retrait des doyens comme « autorités compétentes » chargées de traiter les cas de harcèlement et de violence sexuelle, ainsi que la création de règlements et méthodes clairs et équitables pour les membres de la population étudiante et du personnel qui déclarent des incidents.

7. Besoin de données sur le genre et l'équité

Nos consultations ont révélé que l'Université ne recueillait pas suffisamment de données sur le genre et l'équité (ou ne les rendait pas publiques). Les intervenantes de différents groupes estiment que l'Université devrait mesurer les incidents de violence perpétrée par les partenaires intimes et sexuels des membres de la communauté universitaire qui surviennent chaque année, et soulignent qu'il est difficile d'aborder les questions de respect, d'égalité et de violence sexuelle sans avoir une bonne idée de ce qui se passe réellement sur le campus. En outre, comme la violence sexuelle se situe dans le cadre plus large de l'inégalité entre les sexes, certaines ont indiqué qu'il est essentiel de connaître la représentation des femmes (et des membres d'autres groupes œuvrant pour l'égalité) sur le campus et de savoir combien d'entre elles sont des étudiantes, des employées, des professeures et des administratrices.

Dans une veine similaire, plusieurs parties prenantes ont suggéré que l'Université devrait soutenir et promouvoir la recherche fondée sur des preuves dans le domaine de l'équité entre les sexes et de la violence sexuelle. Certaines ont souligné que l'Université devrait être à l'avant-garde des innovations en recherche dans le domaine de la violence sexuelle et attirer des fonds pour la recherche et le développement connexes.

8. Nécessité d'une formation accrue et améliorée

L'absence d'efforts adéquats de prévention et de formation sur le campus est un autre problème qui a été signalé au cours de nos consultations. Les intervenantes déplorent le manque de ressources affectées à la formation en matière de violence sexuelle et estiment que l'Université devrait investir davantage dans des domaines connexes pour les groupes suivants :

- ▶ les professeurs à temps partiel et à temps plein (étant donné que les étudiantes divulguent souvent leurs expériences du harcèlement et de la violence sexuelle à leurs professeurs lorsqu'elles ont besoin d'accommodements);
- ▶ les doyens (comme ils sont souvent désignés comme « autorités compétentes » chargées de régler les différends en matière de harcèlement et de violence sexuelle);
- ▶ le Service du logement (comme les résidences sont des lieux courants de violence sexuelle);
- ▶ le Service des sports (étant donné leur rôle dans l'incident impliquant l'équipe de hockey qui a donné naissance au présent Groupe de travail);
- ▶ les services de Santé et de la Protection (comme ils peuvent être le point de premier contact pour les victimes d'agressions sexuelles).

Il importe de souligner que les personnes travaillant dans ces services figurent parmi les plus enclines à plaider pour une formation supplémentaire qui, à leur avis, les aidera à mieux faire leur travail.

Des questions ont également été soulevées quant à l'efficacité de la nouvelle formation obligatoire qui existe déjà à l'Université d'Ottawa pour les nouveaux professeurs. Cette formation ne s'applique pas aux professeurs en poste, et il n'y a aucun moyen de garantir la participation des nouveaux professeurs. En outre, la formation est en ligne, ce qui, selon certains, n'est pas un moyen efficace d'aborder les questions de violence sexuelle.

Un certain nombre de suggestions liées à la formation ont été faites, y compris l'inclusion obligatoire d'une déclaration contre le harcèlement et la violence sexuelle dans chaque plan de cours (comme pour la question du plagiat) et d'un cours de première année dans toutes les facultés afin de traiter les questions de respect et d'égalité.

9. Nécessité d'une campagne de prévention à l'échelle de l'Université

À chacune de nos réunions publiques, des membres de la communauté universitaire ont souligné la nécessité de modifier les normes entourant l'inégalité entre les sexes sur le campus et de créer une « culture différente ». Selon les répondants, l'Université devrait communiquer plus efficacement avec les étudiants, le personnel et les professeurs au sujet des questions de violence sexuelle.

Un programme d'intervention des témoins a été proposé. La possibilité qu'une initiative de ce genre permette de communiquer des informations en matière de prévention de la violence sexuelle à différents groupes (y compris les hommes) était considérée comme encourageante. En effet, de nombreux intervenants ont affirmé catégoriquement que les hommes *doivent* faire partie de la solution.

10. Possibilité de mettre en œuvre un code de conduite des étudiants

De nombreuses parties prenantes ont parlé de la mise en œuvre éventuelle d'un code de conduite à l'Université d'Ottawa. Cette discussion a eu lieu dans le contexte de la tentative infructueuse, par l'Université, d'adopter un code de conduite des étudiants en 2008. Les adversaires de l'initiative avaient alors assimilé cet effort à une tentative de répression des contestations politiques, et la FEUO s'était mobilisée contre le code de conduite. L'administration a soutenu qu'elle ne s'était jamais engagée à imposer un code de conduite et qu'elle voulait simplement engager un dialogue sur la question.

Certains intervenants favorisent la mise en œuvre d'un tel code, faisant valoir que l'Université d'Ottawa est une des seules universités canadiennes à ne pas en avoir. Ils soutiennent qu'en l'absence de code de conduite écrit, la situation reste « très ouverte » et les administrateurs n'ont pas de processus normalisé leur permettant de statuer sur les cas d'inconduite. Ils sont plutôt forcés de traiter chaque incident comportemental au cas par cas.

Cependant, les intervenants membres de la communauté universitaire se sont le plus souvent opposés fortement à la mise en œuvre d'un code de conduite des étudiants. Les adversaires ont soutenu que ces codes de conduite sont intrinsèquement paternalistes et seraient principalement utilisés par l'administration pour étouffer les protestations étudiantes. Beaucoup ont également fait remarquer que le harcèlement et la violence sexuelle ne touchent pas seulement les étudiants mais aussi le personnel, le corps professoral et l'administration, et qu'un code visant les étudiants aurait une application trop limitée. Il a été également suggéré qu'un code de conduite n'aiderait guère à changer l'attitude des étudiants ou à dissiper les mythes et les normes répandus entourant la violence sexuelle.

De l'avis de nombreuses personnes consultées, un programme de prévention robuste (suivant le modèle de l'intervention par des témoins), une campagne de sensibilisation bien financée et une politique en matière de violence sexuelle ciblant la communauté universitaire dans son ensemble seraient des moyens plus efficaces de lutter contre la violence sexuelle.

11. Le Service des sports et les étudiants-athlètes

Compte tenu de l'incident qui a abouti à la création du Groupe de travail, beaucoup d'intervenants ont parlé des problèmes qui pourraient se poser au Service des sports et aux étudiants-athlètes à l'Université d'Ottawa. L'absence de formation adéquate pour les étudiants-athlètes et le personnel d'entraînement et la nature masculiniste de la culture sportive ont été signalées tout au long du processus de consultation. Les nombreuses préoccupations exprimées au sujet des sports interuniversitaires sont résumées ci-dessous :

- ▶ Les étudiants-athlètes suivent une formation qui aborde un certain nombre d'enjeux (dont l'initiation, le dopage et l'utilisation appropriée des médias sociaux), mais ils ne reçoivent actuellement aucune formation concernant les questions de consentement, de harcèlement ou de violence sexuelle;
- ▶ Il n'existe actuellement aucune formation obligatoire pour le personnel d'entraînement à temps plein à l'Université d'Ottawa;
- ▶ En l'absence de code de conduite pour les étudiants-athlètes, le Service des sports n'a pas de procédure indiquant clairement comment traiter les comportements problématiques et les incidents de violence sexuelle qui impliquent des étudiants-athlètes;
- ▶ Certaines personnes estiment que les étudiants-athlètes — particulièrement les joueurs de hockey et de football — reçoivent un traitement préférentiel sur le campus;
- ▶ En lien avec le point qui précède, les joueuses de hockey des universités canadiennes reçoivent en moyenne 1 000 \$ de moins par année en bourses d'études que leurs homologues masculins. Les joueuses de hockey sont également moins susceptibles de voir leurs études entièrement financées;
- ▶ Cette inégalité contribue au privilège masculin et pourrait donner l'impression que le hockey masculin est plus important que le hockey féminin et que d'autres sports interuniversitaires.

Les répondants ont expressément recommandé :

- ▶ Que l'Université d'Ottawa mène un examen des questions d'égalité entre les sexes (afin d'examiner les écarts possibles dans le financement ou l'accès aux ressources) de tous les programmes de sports interuniversitaires;
- ▶ Que le financement des programmes de sports interuniversitaires et la composition des équipes masculines et féminines reflètent la répartition des sexes dans la population étudiante;
- ▶ Que le Service des sports priorise le recrutement de femmes dans les postes liés à la coordination, à la programmation, aux installations et à l'entraînement.

12. Mise en œuvre des recommandations

Nous avons également reçu des suggestions sur le contenu et la forme des recommandations du Groupe de travail. Des intervenants de partout sur le campus se sont dits préoccupés par le fait que d'autres groupes de travail de l'Université d'Ottawa (comme le Groupe de travail sur le harcèlement de 2005-2006) n'ont pas entraîné de changement institutionnel ou systémique et « ont seulement produit des campagnes ponctuelles ».

Les suggestions formulées sur la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail variaient, mais soulignaient la nécessité :

- ▶ d'élaborer des politiques, processus et procédures clairs et durables pour contrer le harcèlement et la violence sexuelle sur le campus;

- ▶ de faire connaître les règlements de l'Université en matière de harcèlement et de violence sexuelle et de les rendre largement accessibles (p. ex. en les affichant sur une page Web centrale);
- ▶ de veiller à ce que les recommandations du Groupe de travail soient visibles et clairement communiquées au public.

Par ailleurs, un vaste éventail de répondants ont fait ressortir l'importance d'intégrer les étudiants au processus, arguant qu'une approche entre pairs est la démarche la plus prometteuse et la meilleure façon de lutter contre les comportements et les attitudes problématiques sur le campus.

5.3 Constatations touchant les groupes communautaires

Nos consultations avec divers intervenants à l'extérieur de l'Université d'Ottawa ont suscité d'autres suggestions quant à l'approche que l'Université devrait adopter par rapport aux problèmes de violence sexuelle. En particulier, Julie Lalonde, une militante pour la justice sociale basée à Ottawa, nous a soumis les recommandations suivantes après de vastes consultations avec des personnes qui travaillent dans les universités et avec celles-ci sur des questions connexes.

1. Les universités doivent engager un dialogue significatif avec leurs partenaires communautaires

Les organismes communautaires populaires s'emploient à mettre fin à la violence sexuelle depuis des décennies et possèdent une vaste expertise. Les universités auraient beaucoup à gagner en créant des comités de type consultatif qui comprennent des partenaires communautaires et en leur assignant un rôle substantiel. Les universités doivent rémunérer le travail de façon appropriée et être disposées à engager un dialogue à long terme avec les partenaires communautaires, au lieu d'y voir seulement un moyen utile de réparer un scandale.

2. Les universités doivent financer les programmes de lutte contre la violence sexuelle de façon soutenue

L'octroi d'une somme modeste à cette importante question ou le financement d'un projet donné ne donnera pas l'élan nécessaire pour mettre fin à la violence sexuelle sur le campus. Un engagement financier réaliste à s'attaquer à la violence sexuelle englobe, par exemple, la rémunération d'une personne-ressource permanente sur le campus qui se consacre exclusivement à la lutte contre la violence fondée sur le sexe et le financement d'initiatives d'éducation publique continue.

3. Les universités doivent prévenir la violence sexuelle au lieu de simplement y réagir

Les administrations doivent s'efforcer de décourager une culture qui permet à la violence sexuelle de se produire. Elles doivent investir dans des campagnes actives et continues d'éducation publique qui mettent l'accent sur l'engagement de la communauté universitaire à éliminer la violence sexuelle.

4. La haute direction doit participer aux initiatives visant à éliminer la violence sexuelle

Les projets, les comités et les initiatives doivent tous inclure des membres de la haute direction qui ont le pouvoir et l'autorité voulus pour instituer des changements sur le campus. L'inclusion de la haute direction démontre l'importance que l'établissement accorde à la question.

5. Les universités doivent appeler le problème par son nom

Pour éliminer la violence sexuelle sur le campus, il faut appeler le problème par son nom. Les bureaux de relations avec les médias et le public ou les équipes de marketing doivent faire preuve de courage et de transparence dans leurs communications concernant la violence sexuelle et le travail accompli sur le campus pour la combattre.

5.4 Constatations découlant de l'examen de la documentation sur les pratiques exemplaires

Notre examen de la documentation a révélé certaines informations importantes sur la prévalence, la déclaration et les impacts de la violence sexuelle. Il nous a également aidés à formuler des recommandations pour la prévention de la violence sexuelle sur les campus universitaires nordaméricains.

1. La violence sexuelle est répandue et est à la fois une cause et une conséquence de l'inégalité entre les sexes

Des études démontrent que la violence sexuelle est répandue, affecte disproportionnellement les femmes et reste une cause d'inégalité entre les sexes (Sinha, 2013; Yuan, Koss et Stone, 2007; DeKeseredy et Dragiewicz, 2011). En 2013, par exemple, les statistiques policières démontrent que les femmes canadiennes ont connu 11 fois plus d'incidents de violence sexuelle que les hommes (Sinha, 2013).

La violence sexuelle a un impact négatif sur tous les groupes de femmes, et les étudiantes sont particulièrement à risque. On estime qu'aux États-Unis, une étudiante de premier cycle sur cinq sera confrontée à la violence sexuelle à un moment donné au cours de son parcours universitaire (Krebs, Lindquist, Warner, Fisher et Martin, 2009). Malgré l'absence de récentes recherches comparables au Canada, des études antérieures montrent que l'expérience des étudiantes canadiennes est semblable à celle de leurs homologues américaines (DeKeseredy et Kelly, 1993).

En outre, malgré une recrudescence des efforts de lutte contre la violence au cours des dernières décennies, il y a peu de preuves indiquant que les campus sont plus sûrs qu'avant (DeKeseredy et Dragiewicz, 2011). Sur le plan des caractéristiques démographique, ce sont les jeunes femmes qui font face aux plus hauts niveaux de violence sexuelle, ce qui comprend les agressions sexuelles, le harcèlement criminel et la violence dans les relations intimes (Johnson, 1996; Sinha, 2013). Les femmes marginalisées et victimes de discrimination (en raison de leur race, leurs handicaps, leur identité sexuelle, leur orientation sexuelle, etc.) et celles qui font l'objet de multiples formes de discrimination sont plus susceptibles de subir des violences sexuelles (Amnistie internationale, 2012; Olive, 2012; Crenshaw, 1991). Ces facteurs peuvent également décourager les femmes de déclarer les incidents et de demander de l'aide, parce qu'elles craignent de s'exposer ainsi à davantage de discrimination de la part des autorités.

2. Seule une petite fraction des incidents de violence sexuelle sont officiellement signalés à la police ou aux autorités universitaires

Au Canada, les recherches ont démontré que moins de 10 % des agressions sexuelles sont déclarées à la police (et confirmées par celle-ci) (Johnson, 2006; Brennan et Taylor-Butts, 2008). Même lorsque la violence sexuelle est signalée, le pourcentage de plaintes enregistrées comme non fondées est plus élevé que pour d'autres crimes (16 % au niveau national; les taux varient considérablement entre les services de police) (Johnson, 2012; Dubois, 2012). Par ailleurs, un peu plus de la moitié des déclarations qui font l'objet d'une enquête aboutissent à l'identification d'un suspect, la moitié des cas d'identification mènent à des poursuites, et la moitié de ces poursuites se soldent par une déclaration de culpabilité pour agression sexuelle (Johnson, 2012). Selon les résultats d'une étude américaine réalisée en 2007, seulement le tiers des plaignantes étaient satisfaites de la façon dont leurs plaintes avaient été traitées par les autorités (la police ou les services de protection sur le campus) (Krebs et coll., 2007). En particulier, la police était généralement et systématiquement considérée comme peu compatissante envers les survivantes de la violence sexuelle (Koss, 1998).

Les recherches révèlent également de nombreux obstacles à la déclaration officielle des incidents de violence sexuelle aux autorités (Sabina et Ho, 2014; Krebs et coll., 2007; Koss, 1998; Fisher et coll., 2003; Breitenbecher et Scarce, 2001; Sinha, 2013). Les principales raisons énumérées dans la documentation de recherche étaient les suivantes :

- ▶ L'incident n'était pas jugé assez grave;
- ▶ La victime ne voulait pas faire intervenir la police;
- ▶ Elle ne voulait pas que ses amis et les membres de sa famille le sachent;
- ▶ Elle ne croyait pas que la police prendrait l'incident au sérieux;
- ▶ Elle était sous l'influence de l'alcool ou des drogues au moment de l'incident et avait peur de ne pas être crue;
- ▶ Elle craignait les représailles de l'agresseur;
- ▶ Elle s'estimait au moins partiellement responsable (en raison de ses comportements).

Pour accroître le taux de déclaration officielle, les auteurs des études recommandaient notamment les mesures suivantes :

- ▶ Des programmes d'éducation publique sur le viol par une connaissance;
- ▶ L'expansion des services de counseling et de défense des droits;
- ▶ Des services de santé gratuits;
- ▶ La protection de la confidentialité;
- ▶ Des bureaux d'aide aux victimes sur le campus;
- ▶ Des protocoles d'application de la loi sur le campus;
- ▶ Des options de déclaration confidentielle;
- ▶ Des interventions coordonnées en situation de crise.

3. La violence sexuelle peut nuire à la santé physique et mentale des survivantes et affecter leurs résultats scolaires

La documentation indique que le traumatisme de la violence sexuelle peut causer un large éventail de répercussions négatives sur la santé physique des survivantes (Koss, 1993; Campbell, Sefl et Ahrens, 2004; Brener, McMahon, Warren et Douglas, 1999), sur leur santé mentale (Koss, 1993; Campbell, 2006; Temple, Weston, Rodriguez et Marshall, 2007; Brener, McMahon, Warren et Douglas, 1999) et sur leurs résultats scolaires (Jordan, Combs et Smith, 2014).

Les conséquences de la violence sexuelle sur la santé physique peuvent inclure :

- ▶ des blessures;
- ▶ une grossesse indésirée;
- ▶ un risque accru de MTS ou d'ITS;
- ▶ une probabilité accrue de comportement à risque (p. ex. consommation de drogues et d'alcool et activités sexuelles à risque) afin de surmonter l'expérience du traumatisme.

Les répercussions courantes sur la santé mentale comprennent :

- ▶ un stress aigu;
- ▶ la peur et l'angoisse;
- ▶ une dépression majeure;
- ▶ la dépendance à l'alcool ou aux drogues;
- ▶ des troubles de stress post-traumatique ou d'autres troubles anxieux;
- ▶ des pensées suicidaires et des tentatives de suicide, particulièrement chez les jeunes femmes.

Le rendement scolaire peut aussi se détériorer après une expérience de violence sexuelle. Les survivantes peuvent commencer à se sentir déconcentrées et mal à l'aise sur le campus. Les pensées intrusives, la détresse émotionnelle et les troubles de mémoire et de concentration sont d'autres conséquences courantes qui peuvent empêcher les étudiantes d'assister à leurs cours et d'achever leurs travaux ou leurs examens (Jordan, Combs, et Smith, 2014). Pour certaines survivantes, un transfert d'université ou le décrochage semblent les seules options viables.

4. Une approche à plusieurs volets est le meilleur moyen de prévenir la violence sexuelle sur les campus universitaires

Les études montrent que le moyen le plus efficace de prévenir la violence sexuelle à l'université est d'adopter une approche de prévention sur plusieurs fronts. Une approche réussie exige notamment des « interventions à plusieurs volets » guidées par la théorie (Nation et coll., 2003). Ces interventions devraient : intégrer des outils d'engagement actif; être suffisantes et fréquentes; tenir compte de la pertinence socioculturelle; être dirigées par un personnel bien formé; et avoir des buts et objectifs bien définis (Banyard, 2014; Nation et coll., 2003; Casey et Lindhorst, 2009). En outre, les avantages d'une collaboration entre les universités et les groupes communautaires ayant une expertise dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'exécution des mesures de prévention sont bien documentés (Davidson et Bowen, 2011; Jaffe, Berman et MacQuarrie, 2011).

Dans l'ensemble, les études suggèrent qu'une stratégie de prévention de la violence sexuelle à plusieurs volets doit inclure :

- ▶ une politique précise et ciblée;
- ▶ une campagne de prévention de la violence sexuelle à l'échelle de l'université;
- ▶ une formation à l'intention des principaux intervenants sur le campus;
- ▶ des initiatives d'éducation en matière de violence sexuelle;
- ▶ des services et ressources de qualité bien publicisés accessibles à la communauté universitaire dans son ensemble.

5. Les universités doivent se doter de politiques en matière de violence sexuelle

Bien qu'aux États-Unis le titre IX exige que toutes les universités et tous les collèges se dotent de protocoles et de politiques en matière de violence sexuelle, seulement environ 66 % de ces établissements ont des politiques de ce genre accessibles au public (Krivoshey et coll., 2013). Ce pourcentage est beaucoup plus faible au Canada vu l'absence de loi provinciale ou fédérale exigeant des universités qu'elles promulguent de telles politiques. Une enquête récente du *Toronto Star*, par exemple, révélait que seulement 9 universités et collèges canadiens sur 102 ont des politiques traitant expressément de la violence sexuelle (Mathieu et Poisson, 2014).

Les auteurs des études reconnaissent que les politiques et protocoles officiels ne sont pas les seuls (ou même les principaux) moyens de prévenir la violence sexuelle, mais soutiennent que ceux-ci jouent « un rôle essentiel dans la création d'un milieu où chaque personne sur le campus comprend que la violence à caractère sexuel est inacceptable, où les survivantes reçoivent les services dont elles ont besoin et où les agresseurs sont tenus responsables de leurs crimes » (cité dans Mathieu et Poisson, 2014).

Selon le gouvernement de l'Ontario (2013), une politique officielle en matière de violence sexuelle doit inclure :

- ▶ un engagement à lutter contre la violence à caractère sexuel;
- ▶ une équipe d'intervention contre la violence à caractère sexuel;
- ▶ une évaluation des politiques et procédures;
- ▶ l'élaboration d'un protocole d'intervention;
- ▶ un engagement dans les activités de formation, d'orientation des étudiants, de sensibilisation du public et de prévention.

6. Les universités doivent lancer, à l'échelle du campus, des campagnes de prévention fondées sur le modèle de l'intervention des témoins

Les recherches révèlent que les politiques en matière de violence sexuelle sont plus efficaces en combinaison avec des initiatives de sensibilisation du public et de prévention (gouvernement de l'Ontario, 2013).

Le domaine des programmes de prévention de la violence se caractérise par diverses interventions, soutenues par les différentes politiques et théories sous-jacentes. Les études donnent à penser que les interventions en personne conçues pour les étudiants universitaires peuvent avoir une influence positive sur les comportements et les croyances et que, dans certains cas, elles peuvent même réduire le nombre d'agressions sexuelles (Anderson et Whiston, 2005; Katz et Moore, 2013; Brecklin et Forde, 2001). En revanche, on sait peu de choses sur l'effet du marketing social sur l'opinion publique, à l'exception d'une seule évaluation d'une

campagne de marketing social qui avait eu un impact positif sur les attitudes des témoins et la volonté d'intervenir (Potter, 2012)

Les principales approches de prévention de la violence sont les suivantes :

- ▶ **Normes sociales/intervention des témoins :** Cette approche s'inspire des conclusions selon lesquelles les étudiants de premier cycle ont tendance à surestimer la mesure dans laquelle leurs pairs soutiennent les croyances, les attitudes et les comportements sexistes (p. ex. Lambert, Kahn et Apple, 2003; Kilmartin et coll., 2008). Selon la théorie des normes sociales, la surestimation du soutien aux comportements à problème fait augmenter ces comportements, tandis que la correction des perceptions fautives des normes adoptées par les pairs peut améliorer les comportements (Berkowitz, 2004). Les hommes qui reçoivent des informations crédibles sur les normes de leurs pairs peuvent subir moins de pressions sociales et être plus susceptibles d'exprimer des attitudes positives préexistantes. On ne sait pas si cette approche est appropriée pour les hommes qui présentent un risque accru de violence, car ils peuvent être moins liés par les normes sociales (Berkowitz, 2004). Selon l'approche d'intervention des témoins, les étudiants de premier cycle sont appelés à jouer le rôle d'éventuels témoins (plutôt que le rôle de la victime ou de l'agresseur). Les participants apprennent, grâce à des discussions et des jeux de rôle en personne, comment s'opposer au sexisme et intervenir sans danger face à un comportement violent (Banyard, Plante et Moynihan, 2004). L'approche des normes sociales et celle de l'intervention des témoins sont souvent combinées.
- ▶ **Approche cognitivo-comportementale :** Cette approche s'intéresse aux croyances de base (p. ex. la violence contre les femmes est exagérée, elle ne concerne pas les hommes, etc.) qui pourraient empêcher certains groupes d'hommes de s'engager dans la prévention de la violence (Crooks et coll., 2007). Cette approche favorise un engagement direct dans les activités de lutte contre la violence, plutôt qu'une discussion initiale sur les attitudes et les croyances. Le but est de causer une dissonance cognitive entre les efforts investis par les participants dans les activités de lutte contre la violence (p. ex. théâtre interactif, campagnes d'affichage) et leurs croyances négatives antérieures, pour qu'ils remettent eux-mêmes en question leurs croyances (Crooks et coll., 2007). D'autres compétences, comme l'établissement d'objectifs et la capacité de faire face à la diversité, et de nouveaux comportements sont également mis en pratique (Crooks et coll., 2007).
- ▶ **Renforcement de l'empathie :** Le programme des hommes (Men's Program) (Foubert et Perry, 2007) est une intervention de renforcement de l'empathie couramment utilisée auprès des membres des fraternités et des équipes sportives universitaires aux États-Unis. Cette intervention, ou « induction de l'empathie », consiste à montrer aux participants une vidéo d'un policier agressé sexuellement par deux hommes hétérosexuels. Des éducateurs de pairs discutent alors du scénario comme exemple d'acte de violence plutôt que d'acte sexuel et établissent un lien entre l'expérience de l'agent et celle des victimes de sexe féminin. Les objectifs sont d'enseigner aux hommes comment aider les femmes à se remettre d'un viol et à réduire l'acceptation des mythes sur le viol par les hommes ainsi que la probabilité de viol. Bien que le programme ait atteint certains de ces objectifs (Foubert et McEwen, 1998; Berg, Lonsway et Fitzgerald, 1999; Foubert, 2000), des critiques sont d'avis que certains des résultats signalés sont trompeurs, que le contenu des interventions est sexiste et homophobe et qu'il n'offre pas un contexte de justice sociale (Berkowitz, 2001).

- ▶ **Approche sexotransformatrice** : Malgré le peu d'évaluations réalisées, cette approche de prévention est largement utilisée en marketing social, comme la Campagne du ruban blanc (fondée au Canada et maintenant en vigueur dans plus de 60 pays) (Kaufman, 1999), et est fortement défendue par les théoriciens pro-féministes de la masculinité (p. ex. Kilmartin et coll., 2008; Inonder, 2001). Son objectif est de réduire la violence contre les femmes en contestant les idéaux négatifs touchant le rôle des sexes et en encourageant une transition vers une masculinité plus positive.

Chacun de ces modèles implique des méthodes de prévention primaire, qui visent à stopper la violence avant qu'elle ne se produise (Lee et coll., 2007; Ellsberg et coll., 2014). Des campagnes de marketing social suivant des approches sexotransformatrices sont aussi couramment utilisées.

Des études démontrent que, pour maximiser leur efficacité, les programmes de prévention doivent cibler des auditoires particuliers conformément aux objectifs du programme (Ellsberg et coll., 2014). Cela permet d'administrer deux programmes visant à initier un changement de culture : une initiative de prévention à l'échelle de l'université, comme [Bringing in the Bystander](#); Banyard, Moynihan et Plante, 2007) et un programme de prévention spécialisée à l'intention de l'équipe de hockey masculin, comme MVP (Mentors in Violence Prevention)⁴ ou un programme dérivé (Katz, 1995; Katz, 2015).

7. Les universités doivent s'assurer que les principaux intervenants sur le campus reçoivent une formation en matière de violence sexuelle

Des examens méta-analytiques et qualitatifs démontrent également que la formation des principales parties prenantes en matière de violence sexuelle et de violence faite aux femmes est essentielle à la prévention de la violence sexuelle sur le campus (Banyard, 2014). Il peut y avoir différentes avenues de formation, dont des campagnes de marketing social (Potter, 2012), des ateliers en personne (Cares et coll., 2014), des cours universitaires (Banyard, Plante et Moynihan, 2004), la formation en ligne (Université du Montana, 2013), le théâtre interactif (Ahrens, Rich et Ullman, 2011) et les déjeuners-causeries (gouvernement de l'Ontario, 2013).

Les recherches montrent que les programmes de plus longue durée sont plus efficaces pour générer un changement systémique (Banyard, 2014) et que les leaders étudiants peuvent être particulièrement efficaces dans la formation de la population étudiante (Banyard, Moynihan et Crossman, 2009).

Le gouvernement de l'Ontario recommande les pratiques exemplaires suivantes :

- ▶ Combiner la formation et la sensibilisation du public pour encourager une responsabilité partagée des mesures d'intervention et de prévention de la violence à caractère sexuel.
- ▶ Inclure dans la formation un contenu de base, mais l'adapter aux besoins des divers groupes universitaires.
- ▶ Pour certaines personnes et certains groupes, des activités de sensibilisation générale (à la violence sexuelle et aux politiques et services de l'établissement) peuvent suffire. Dans d'autres cas, il faudra peut-être une formation continue pour promouvoir le perfectionnement des compétences et des qualifications.

4 Le programme MVP a été mis en œuvre aux États-Unis dans un grand nombre d'écoles, de collèges et d'universités, ainsi qu'au sein d'équipes sportives universitaires et professionnelles et dans le domaine militaire. Il vise à engager les jeunes hommes dans un dialogue interactif et offre des stratégies pour résister aux pressions sociétales de garder le silence en présence de comportement sexiste ou de violence sexuelle.

- ▶ Faire diriger la formation par des personnes compétentes dans le domaine de la violence à caractère sexuel et de l'éducation des adultes. Ces personnes peuvent appartenir à des associations étudiantes; être des leaders étudiants, des professeures ou des chercheures; ou travailler pour des organismes communautaires.

Les études mentionnent de nombreuses approches possibles : les déjeuners-causeries, les séminaires et groupes de discussion au sein des résidences et des groupes ou associations d'étudiants, et les séances de « formation du formateur » animées par des spécialistes dans le domaine de la violence sexuelle.

8. Les universités doivent accroître la sensibilisation et la compréhension de la violence sexuelle au moyen d'initiatives pédagogiques

Les recherches constatent également que les initiatives de sensibilisation et d'éducation peuvent prendre la forme de cours universitaires — soit par l'intégration d'un contenu sur la violence sexuelle aux cours existants ou par l'inclusion de nouveaux cours portant explicitement sur la violence sexuelle dans les programmes d'études des différentes disciplines (Banyard, Plante et Moynihan, 2004). Ces cours sont offerts partout au Canada dans des disciplines comme la psychologie, le travail social et les études des femmes (gouvernement de l'Ontario, 2011). Cependant, la promotion de la sensibilisation à la violence sexuelle est cruciale dans d'autres disciplines moins exposées telles que les sciences politiques, le génie, les sciences et les affaires.

Le gouvernement de l'Ontario a également suggéré que les universités aident leurs membres à mieux connaître et à mieux comprendre les questions de violence sexuelle par les moyens suivants :

- ▶ un programme d'éducation efficace ciblant de multiples niveaux de comportement (les normes sociales, les attitudes de la collectivité, les pratiques organisationnelles et les comportements des témoins);
- ▶ l'engagement dans des campagnes de marketing social;
- ▶ la mise sur pied de coalitions entre les chefs de file de la population étudiante, du personnel, du corps professoral, de l'administration et de la communauté.

VI. Recommandations

La foule de données et de renseignements que nous avons recueillis auprès d'un large éventail d'intervenants nous a permis de faire une mise en contexte et de mieux comprendre la violence sexuelle et ses répercussions, les défis particuliers auxquels font face les universités en général, ainsi que le climat et les circonstances spécifiques à l'Université d'Ottawa.

Fort de ces enseignements, le Groupe de travail a formulé les recommandations suivantes, qu'il juge essentiel de mettre en œuvre afin de résoudre les problèmes qu'il avait pour mandat d'examiner.

6.1 Constituer une équipe d'intervention

Nous recommandons que l'Université constitue immédiatement une équipe d'intervention ayant pour mandat de superviser la mise en œuvre des recommandations énoncées dans le présent rapport. L'équipe relèverait du recteur et serait chargée de publier un rapport après six mois, et chaque année par la suite, jusqu'à ce que toutes les recommandations aient été mises en œuvre. Chaque rapport doit résumer les progrès réalisés, spécifier ce qui reste à faire et indiquer les raisons des retards.

Les membres de l'équipe d'intervention devraient être les suivants :

- ▶ le vice-recteur associé aux affaires étudiantes, qui fera fonction de coprésident;
- ▶ une personne nommée par la FÉUO, qui fera fonction de coprésidente;
- ▶ une personne nommée par la GSAÉD en consultation avec les coprésidents;
- ▶ une personne nommée par l'APTPUO en consultation avec les coprésidents;
- ▶ le vice-recteur associé aux ressources humaines;
- ▶ une personne nommée par l'APUO en consultation avec les coprésidents;
- ▶ une personne représentant le personnel de soutien de l'Université proposée conjointement par les associations et syndicats représentant le personnel de soutien, en consultation avec les coprésidents;
- ▶ une juriste spécialisée dans le domaine de la politique en matière de violence sexuelle, nommée conjointement par la doyenne de la Faculté de droit, Section de common law, la doyenne de la Faculté de droit, Section de droit civil, et les coprésidents;
- ▶ deux membres du Groupe de travail;
- ▶ deux membres de la collectivité.

L'Université devrait également verser des honoraires aux étudiants et aux membres de la collectivité qui font partie de l'équipe d'intervention pour chaque réunion à laquelle ils participent, afin de reconnaître la valeur de leur contribution bénévole.

(Cette recommandation fait écho et répond aux préoccupations soulevées par de nombreuses personnes consultées, à savoir : que les recommandations doivent conduire à un changement institutionnel et systémique réel; qu'un leadership des échelons supérieurs de l'administration est essentiel; que les étudiants et leurs associations doivent participer au processus; et que les partenaires communautaires expérimentés possédant une connaissance approfondie de la question sont susceptibles d'apporter une contribution significative à la réalisation des objectifs.)

6.2 Démontrer l'engagement de la direction

Nous recommandons que l'Université démontre son engagement à prévenir la violence sexuelle et à promouvoir une culture de respect et d'égalité en offrant une formation obligatoire à tous les membres de la haute administration, y compris les doyens, les vice-doyens et les directeurs administratifs des 10 facultés, sur la nature et les causes du problème de la violence sexuelle et les solutions possibles avant le début de l'année universitaire 2015-2016.

La formation doit être dirigée par des spécialistes de la violence faite aux femmes et viser les objectifs suivants :

- ▶ dissiper les mythes, aider à faire comprendre les complexités de la violence sexuelle et expliquer pourquoi les victimes ne déclarent pas les incidents;
- ▶ explorer la définition et l'impact des agressions sexuelles sur le campus ainsi que les réalités qui y sont associées;
- ▶ favoriser une approche d'intervention axée sur les survivantes;

- ▶ communiquer les attentes quant aux comportements appropriés et expliquer comment dénoncer les comportements susceptibles de perpétuer la violence sexuelle (selon le modèle de la formation des témoins);
- ▶ informer les participants des ressources, politiques et protocoles de l'Université d'Ottawa.

(Cette recommandation fait écho et répond aux commentaires clairement exprimés lors des consultations sur le campus, dans les documents que nous avons examinés ainsi que dans le rapport de Julie Lalonde.)

6.3 Adopter un énoncé explicite des valeurs

Nous recommandons que l'Université adopte l'énoncé des valeurs liées au respect et à l'égalité qui suit et en fasse la promotion dans le cadre de son plan stratégique, Destination 2020. Nous encourageons également tous les syndicats et associations universitaires à l'adopter et à le promouvoir :

- ▶ Nous nous engageons à créer et à maintenir un environnement où les membres de la communauté universitaire peuvent étudier et travailler à l'abri de la violence sexuelle, du harcèlement et de la discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, la langue, la situation de famille ou l'état de personne handicapée;
- ▶ Dans notre conduite quotidienne et dans l'élaboration des politiques, programmes et procédures universitaires, nous favorisons l'égalité des chances et réduisons les inégalités qui découlent des motifs de discrimination susmentionnés;
- ▶ Nous reconnaissons que la violence sexuelle, le harcèlement et la discrimination constituent des affronts fondamentaux aux droits, à la dignité et à l'intégrité de la personne;
- ▶ Nous nous employons à prévenir la violence sexuelle, le harcèlement et la discrimination, notamment en intervenant de manière sécuritaire et en dénonçant les actes dont nous sommes témoins;
- ▶ Nous veillons à ce que les membres de la communauté universitaire qui sont victimes de violence sexuelle, de harcèlement ou de discrimination soient soutenus et traités avec compassion;
- ▶ Nous prenons des mesures équitables et rapides en réponse aux actes de violence sexuelle, de harcèlement ou de discrimination en milieu universitaire;
- ▶ Nous favorisons une stratégie de lutte contre la violence sexuelle qui est axée sur les survivantes ainsi que la mise sur pied de services en français et en anglais qui respectent les deux cultures et traditions;
- ▶ Nous reconnaissons et combattons les attitudes sociales répandues sur le genre, le sexe et la sexualité qui normalisent la violence sexuelle et portent atteinte à l'égalité des femmes.

Ces valeurs doivent aussi contribuer à l'élaboration de règlements, de méthodes et de pratiques relativement aux questions de violence sexuelle, de harcèlement et de discrimination. Les membres de la communauté universitaire ne devraient pas faire l'objet de sanctions simplement parce qu'ils ont agi de façon incompatible avec ces valeurs, mais plutôt être assujettis aux règlements et méthodes adoptés pour régir la façon de se comporter dans la communauté universitaire (p.ex. conformément à un Règlement sur la violence sexuelle, recommandé plus loin).

(Cette recommandation fait écho et répond à la demande expresse du recteur : que le Groupe de travail « [mette] de l'avant les valeurs de respect et d'égalité que notre communauté universitaire a en commun et promeut » et « [se penche sur l'imposition possible de] sanctions quand un membre de la communauté universitaire est soupçonné

d'avoir agi à l'encontre de ces valeurs et, le cas échéant, de quelle façon nous devrions procéder » dans le contexte des questions de violence sexuelle. Pour ce faire, nous avons pris en considération : les normes et obligations juridiques, y compris celles énumérées dans la Charte des droits et libertés, la Loi canadienne sur les droits de la personne et le Code des droits de la personne de l'Ontario; les politiques actuelles de l'Université; les documents actuels de gouvernance universitaire et étudiante liés à notre mandat, ainsi que les déclarations publiques des autorités universitaires, y compris Destination 2020, le guide des politiques de la FÉUO, les déclarations du recteur et de la chancelière; et les commentaires des membres de la communauté universitaire.)

6.4 Mettre en œuvre un nouveau règlement et un nouveau protocole en matière de violence sexuelle

Au lieu de recommander que la question de la violence sexuelle soit traitée par la voie d'un code de conduite des étudiants à large portée (comme cela se fait dans de nombreuses autres universités canadiennes), nous recommandons que l'Université adopte un règlement et un protocole en matière de violence sexuelle. Cette recommandation répond aux commentaires formulés par les membres de la communauté universitaire tout au long du processus de consultation (qu'un code de conduite des étudiants est une pomme de discorde à l'Université; qu'il vise seulement les étudiants; qu'une politique ciblant expressément la violence sexuelle serait plus efficace pour remplir le mandat du Groupe de travail).

En conséquence, nous recommandons que l'Université adopte un règlement et un protocole en matière de violence sexuelle devant être harmonisés avec les règlements 67 et 67a. Cette recommandation reflète la nécessité d'un règlement clair et uniforme qui soit facilement accessible et facile à suivre pour tous les membres de la communauté universitaire et qui permettra à l'Université de répondre à la fois aux problèmes individuels et systémiques de violence sexuelle.

Nous offrons un aperçu du contexte juridique et présentons les grandes lignes des éléments nécessaires, qui doivent inclure :

- ▶ un énoncé de politique robuste;
- ▶ une interdiction explicite de la violence sexuelle, dans son sens large, qui s'applique à tous les membres de la communauté universitaire;
- ▶ un engagement à respecter les décisions et à protéger la vie privée des individus concernés, s'il y a lieu;
- ▶ des mécanismes d'enquête et des processus disciplinaires clairs encadrés par un groupe ou une personne ayant une formation et une expertise approfondies en matière de violence sexuelle, afin de remplacer la structure existante dans laquelle les doyens sont chargés de traiter les plaintes;
- ▶ des sanctions disciplinaires;
- ▶ un site Web consacré à la politique qui renferme des documents éducatifs et des liens vers les ressources.

Nous reconnaissons que la participation des syndicats et des associations étudiantes est essentielle à l'adoption d'un nouveau règlement en matière de violence sexuelle sur le campus. Nous invitons donc les syndicats et les associations étudiantes à collaborer de façon constructive avec l'administration de l'Université en vue d'adopter un tel règlement.

Nous recommandons également que l'équipe d'intervention organise une réunion entre tous les fournisseurs de services concernés sur le campus afin d'élaborer un protocole de lutte contre la violence sexuelle qui prévoit la constitution d'une équipe d'intervention en violence sexuelle (EIVS) chargée de traiter des incidents particuliers.

(Cette recommandation fait écho et répond à un besoin cerné par les étudiants, le personnel et le corps professoral, soit la mise en place d'un règlement clair, accessible et cohérent qui assure la coordination des fournisseurs de services. Ce règlement et ce protocole doivent être assez larges pour englober la communauté universitaire dans son ensemble et cibler expressément la violence sexuelle. Ils doivent également permettre d'identifier un problème systémique révélé par une accumulation d'incidents ou de plaintes et d'y trouver des solutions qui peuvent s'ajouter aux sanctions individuelles ou les remplacer, le cas échéant. L'annexe 6 donne plus de contexte pour les éléments énumérés, étant entendu que les détails — particulièrement en ce qui concerne le processus d'enquête, de décision et de sanction de la violence sexuelle — seront arrêtés avec la participation et le consentement des étudiants, des professeurs, du personnel et de l'administration de l'Université.)

6.5 Offrir une formation en prévention et intervention

Nous recommandons que l'Université prenne des dispositions pour qu'une formation en prévention du harcèlement et de la violence sexuelle et en intervention soit offerte (en français et en anglais) à des personnes et des groupes ciblés, y compris :

- ▶ le directeur et le directeur adjoint du Service des sports et des services aux étudiants-athlètes et l'agent de conformité;
- ▶ tous les étudiants-athlètes;
- ▶ tous les membres du personnel d'entraînement à temps plein;
- ▶ tous les conseillers en résidence, les membres du comité exécutif de l'Association des résidents de l'Université d'Ottawa, les conseillers du SASS et les membres du Service de la protection;
- ▶ tous les agents de prévention du harcèlement et de la discrimination au Bureau des droits de la personne;
- ▶ les nouveaux professeurs, au moyen d'une séance d'orientation incluant des renseignements sur les ressources, les politiques et les procédures existantes de l'Université d'Ottawa concernant le harcèlement et la violence sexuelle.

Nous recommandons également, pour les membres de l'équipe d'intervention en violence sexuelle qui sera formée, une formation obligatoire couvrant :

- ▶ les pratiques exemplaires dans le domaine du soutien aux survivantes et des interventions en cas d'incident;
- ▶ les questions émergentes liées à la violence sexuelle;
- ▶ les innovations en prévention de la violence sexuelle;
- ▶ les pratiques prometteuses en élaboration des politiques et protocoles connexes.

La formation doit être élaborée et administrée par des spécialistes de la lutte contre la violence sexuelle et avoir les objectifs suivants :

- ▶ dissiper les mythes, encourager une meilleure compréhension des complexités de la violence sexuelle et expliquer pourquoi les victimes ne déclarent pas les incidents;
- ▶ offrir une formation sur le consentement;
- ▶ inculquer une connaissance de base des conséquences pour la victime et des façons de répondre à une divulgation;
- ▶ mettre l'accent sur une approche de l'intervention en violence sexuelle axée sur les survivantes;
- ▶ communiquer les attentes quant aux comportements appropriés et la façon de dénoncer les comportements susceptibles de perpétuer la violence sexuelle (suivant le modèle de la formation des témoins);
- ▶ informer les participants des ressources, politiques et protocoles de l'Université d'Ottawa.

Nous encourageons également l'équipe d'intervention à coordonner les efforts de formation sur le campus avec la Semaine 101 de la FÉUO et l'orientation des assistants d'enseignement.

(Cette recommandation fait écho et répond aux préoccupations soulevées par diverses parties prenantes lors du processus de consultation, dans le rapport de Julie Lalonde sur les pratiques exemplaires et dans les documents examinés, ainsi que les commentaires d'autres établissements postsecondaires canadiens ayant de l'expérience dans ce domaine.)

6.6 Mettre en œuvre un programme d'éducation à l'échelle du campus

Nous recommandons la mise en œuvre d'un programme d'éducation des témoins, dirigé conjointement par les étudiants, le personnel et les professeurs à temps plein et à temps partiel et inspiré du programme [Bringing in the Bystander](#), qui se fonde sur des données probantes. Nous recommandons que l'Université d'Ottawa finance la participation de deux étudiants et de deux cadres supérieurs responsables de la vie étudiante à la formation professionnelle sur Bringing in the Bystander qui sera offerte dans le cadre de la réunion annuelle de l'Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada, à Vancouver en mai 2015. Ces étudiants et administrateurs seront conjointement responsables de la mise en œuvre d'un programme panuniversitaire annuel. Les étudiants doivent recevoir des honoraires pour le temps consacré à ce travail. Nous recommandons également que l'Université d'Ottawa finance la traduction et l'adaptation de ce programme en français d'une manière qui reflète adéquatement les réalités et les traditions de la communauté universitaire francophone⁵.

(Cette recommandation fait écho et donne suite aux questions soulevées lors de nos consultations et par les participants à l'Enquête sur le climat sur le campus, à savoir qu'une proportion importante d'étudiants entretiennent des croyances préjudiciables sur les femmes et le viol, et que beaucoup d'étudiantes ont subi des violences sexuelles depuis leur arrivée à l'Université d'Ottawa. L'approche de l'intervention des témoins était également conseillée dans le rapport de Julie Lalonde sur les meilleures pratiques, dans les documents examinés et par d'autres établissements postsecondaires canadiens ayant de l'expérience dans ce domaine.)

5 Basée à Ottawa, la campagne Draw the Line/Traçons-les-limites est un bon exemple d'un programme de langue anglaise traduit et adapté en français.

6.7 Travailler en collaboration avec les partenaires communautaires

Nous recommandons que l'Université continue de collaborer avec des organismes communautaires de lutte contre la violence qui apportent sur le campus une expertise unique acquise à Ottawa. En particulier, nous exhortons l'Université à financer un projet pilote de prestation de services communautaires aux survivantes de la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa.

L'Université bénéficie depuis longtemps de la collaboration entre certains de ses membres et la Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes (COCVFF) et de sa relation de longue date avec l'Institut canadien de recherches sur les femmes (ICREF). Le Groupe de travail a déjà élaboré un projet pilote avec le Centre d'aide et de lutte contre les agressions de caractère sexuel (CALACS) francophone d'Ottawa et le Centre d'aide aux victimes de viol d'Ottawa (ORCC). Ce projet est financé par l'argent que l'Université reçoit chaque année du gouvernement de l'Ontario pour des initiatives de sécurité sur le campus. Il offrirait des services aux survivantes de la violence sexuelle, en français et en anglais, à compter de septembre 2015. Des séances d'information sur le projet pilote se tiendront sur le campus pendant la session d'hiver 2015 et des séances de formation seront offertes pendant la session d'été aux personnes chargées d'informer les membres de la communauté universitaire des services qui seront disponibles de septembre à décembre.

(Cette recommandation reflète l'expérience du Groupe de travail, qui a collaboré avec des personnes ressources communautaires, en plus de répondre aux questions soulevées par différents groupes d'intervenants durant le processus de consultation. Il s'agit d'un des éléments fortement et explicitement recommandés par Julie Lalonde dans son rapport sur les pratiques exemplaires.)

6.8 Clarifier et faire connaître le rôle du Bureau des droits de la personne

Nous recommandons que l'Université clarifie et fasse connaître le rôle du Bureau des droits de la personne (BDP). L'équipe d'intervention doit notamment réexaminer les rapports hiérarchiques du BDP. De nombreuses universités ayant des organismes similaires ont choisi de les placer sous la supervision directe du recteur pour signaler que ceux-ci ont des comptes à rendre à l'ensemble de la communauté universitaire. L'équipe d'intervention doit décider si un tel arrangement est préférable à la situation actuelle, où le BDP relève du cabinet du vice-recteur aux études.

Nous recommandons que l'Université clarifie et fasse connaître :

- ▶ le mandat du BDP;
- ▶ les rapports hiérarchiques et administratifs entre le BDP et la haute direction ainsi que d'autres unités administratives susceptibles de participer au traitement d'une plainte de violence sexuelle, comme les Ressources humaines, le Service de la protection, le Service d'appui au succès scolaire et le Bureau des affaires facultaires;
- ▶ les raisons pour lesquelles le BDP n'est pas complètement indépendant de l'Université;
- ▶ les façons dont le BDP gère les questions de neutralité tout en continuant de rendre compte à l'Université.

Nous recommandons également :

- ▶ que l'équipe d'intervention ordonne un examen des pratiques, des ressources, des procédures et des règlements du BDP par une tierce partie indépendante ayant une expertise dans le domaine de la violence sexuelle afin de déterminer si le Bureau dispose de ressources suffisantes pour s'acquitter de son mandat, et de formuler des recommandations administratives ainsi que des recommandations concernant les ressources lorsque des améliorations sont possibles. L'équipe d'intervention déterminera quand cet examen se tiendra.
- ▶ que l'Université s'engage à fournir les ressources supplémentaires qui pourraient être recommandées dans le cadre de cet examen pour que le BPD puisse s'acquitter de son mandat en rapport avec le nouveau règlement et le nouveau protocole en matière de violence sexuelle.

(Ces recommandations font écho et répondent aux vues exprimées lors des consultations concernant l'absence de visibilité du BDP et la capacité de doter l'ensemble de la communauté universitaire de règlements et méthodes relatifs à la violence sexuelle sans donner préséance aux besoins de l'établissement aux dépens de ceux des survivantes. Elles reflètent également l'avis du Groupe de travail, à savoir que, comme le BDP a récemment été créé afin de gérer les questions de harcèlement et de discrimination, y compris le harcèlement sexuel pour les étudiants et le personnel (entre autres fonctions liées à la diversité et à l'inclusion, il faudrait diriger les plaintes de violence sexuelle vers le BDP au lieu de créer un nouveau bureau chargé de traiter ces plaintes).

6.9 Recueillir des données pertinentes et les rendre publiques

Nous recommandons que l'Université donne pour instruction à tous les organismes compétents de compiler des statistiques annuelles sur le nombre de plaintes de violence sexuelle déposées et que celles-ci soient soumises à un comité central nommé par l'équipe d'intervention et incluent des représentants des principales parties prenantes affectées par le processus de règlement des plaintes. Comme la violence sexuelle est liée à des questions plus vastes d'égalité des femmes, la publication annuelle de ces données aidera à suivre les progrès réalisés dans l'implantation d'une culture de respect et d'égalité.

Nous exhortons particulièrement l'Université à :

- ▶ exiger de toutes les entités chargées d'intervenir en cas de violence sexuelle (dont le Service de la protection, le Bureau des droits de la personne, le Service de santé et le Service du logement) qu'elles compilent et rendent publiques des statistiques annuelles sur le nombre de plaintes de harcèlement, de violence sexuelle et de discrimination. Ces statistiques seront désagrégées par type de plainte et par sexe et groupe de population universitaire (étudiants, personnel ou professeurs) des plaignants et des accusés;
- ▶ procéder à un audit de sécurité de tous les campus de l'Université d'Ottawa afin de prévenir la violence sexuelle dans les espaces publics et privés, selon les méthodes mises au point par Women's Initiatives for Safer Environments (WISE) d'Ottawa et le Metropolitan Action Committee on Violence Against Women (METRAC) de Toronto. L'Université doit s'inspirer des résultats obtenus pour engager la communauté universitaire dans des discussions sur la violence sexuelle et améliorer la sécurité sur le campus. Des audits de sécurité doivent être effectués tous les cinq ans pour que les questions de sécurité soient identifiées et traitées avec célérité;

- ▶ réaliser une enquête annuelle sur le climat sur le campus auprès des étudiants et développer et mener des enquêtes annuelles similaires à l'intention des membres du personnel et du corps professoral, avec la participation de ces groupes. Les résultats des enquêtes doivent être communiqués à un vaste auditoire pour que les intéressés puissent aider à élaborer les règlements et à surveiller leur mise en œuvre et leur efficacité. Des données fiables sont requises pour suivre les progrès réalisés dans la réduction de la violence sexuelle dans la communauté universitaire. Les statistiques produites par la police ou par les services de l'Université ne sont pas des indicateurs fiables de l'incidence réelle de la violence sexuelle, car la grande majorité des incidents ne sont pas signalés. L'Enquête sur le climat sur le campus menée par le Groupe de travail est un premier pas important et fournit des données de référence qui permettront de suivre les changements survenus au fil du temps dans les attitudes et les expériences des étudiants et de faire le point sur ces questions pour d'autres membres de la communauté universitaire.

(Cette recommandation fait écho et répond aux préoccupations soulevées par différents groupes d'intervenants lors du processus de consultation.)

6.10 Rendre obligatoire un audit de genre du Service des sports et de la formation à l'intention des athlètes-étudiants et du personnel d'entraînement à temps plein

Nous recommandons que l'Université fasse faire un audit de genre du Service des sports (évaluation de l'état de préparation organisationnelle, réalisation d'une enquête auprès du personnel afin de comprendre les perceptions de l'intégration des femmes, création d'un plan d'action détaillé pour l'intégration des femmes et surveillance des activités en cours qui assurent l'égalité entre les sexes au sein de l'organisation) et de tous ses programmes de sports interuniversitaires. Dans le cadre de cet audit, nous recommandons :

- ▶ que le financement des programmes interuniversitaires de sport pour les hommes et les femmes et le nombre de membres des deux sexes reflètent la répartition hommes/femmes de la population étudiante;
- ▶ que le Service des sports priorise le recrutement des femmes à des postes liés à la coordination, à la programmation, aux installations et à l'entraînement;
- ▶ que l'Université d'Ottawa impose une formation en matière de harcèlement et de violence sexuelle pour tous les athlètes-étudiants qui pratiquent des sports interuniversitaires ou de compétition et les entraîneurs à temps plein.

(Cette recommandation fait écho et répond aux points de vue exprimés lors des consultations sur l'insuffisance de la formation offerte aux athlètes-étudiants et aux entraîneurs, ainsi qu'à l'incident impliquant des membres de l'équipe de hockey masculin qui a mené à la constitution du Groupe de travail.)

6.11 Financer les initiatives d'éducation

Nous recommandons que l'Université finance le développement de deux nouveaux cours (l'un en anglais et l'autre en français) au premier cycle qui aborde la question de la violence sexuelle et de la culture du viol d'un point de vue interdisciplinaire. Consciente de sa mission de contribuer à la société par la poursuite de l'éducation, de l'apprentissage, de la recherche et de l'engagement communautaire, l'Université est dans une position unique pour promouvoir une communauté où les étudiants peuvent développer un esprit critique et s'engager. Un exemple utile de module pourrait être créé pour intégration dans les programmes d'études existants (voir *Curriculum Modules in Ontario Law Schools: A Framework for Teaching About Violence Against Women* / Modules de formation des facultés de droit ontariennes : Cadre d'enseignement permettant d'aborder la violence à l'égard des femmes [Toronto, Commission du droit de l'Ontario, 2012]).

Nous recommandons également que l'Université d'Ottawa exige que chaque plan de cours comprenne une section décrivant l'approche de tolérance zéro de l'Université face à la violence sexuelle (comme c'est actuellement le cas avec le plagiat). Cette section doit exposer les règlements pertinents en vigueur à l'Université et inclure une liste de ressources et de services offerts aux étudiants à l'Université.

(Cette recommandation fait écho et répond à un besoin identifié par les intervenants de l'Université et dans les documents que nous avons examinés, soit la nécessité de soutenir tous les efforts visant à sensibiliser les membres de la communauté universitaire aux problèmes liés à la violence sexuelle sous différents points de vue. L'annexe 8 donne plus de contexte sur la façon dont cette recommandation pourrait être mise en pratique.)

VII. Références

- Ahrens, C. E., Rich, M.D., et Ullman, J.B. (2011). « Rehearsing for real life: The impact of the interact sexual assault prevention program on self-reported likelihood of engaging in bystander interventions. » *Violence Against Women*, 17, 743-759.
- Amnistie Internationale, (2012). « No more stolen sisters », *Amnesty International.com*. Consulté le 10 novembre 2013 du site <http://www.amnesty.ca/our-work/issues/indigenous-peoples/no-more-stolen-sisters>.
- Anderson, L. A., et Whiston, S. C. (2005). « Sexual Assault Education Programs: A meta-analytic examination of their effectiveness ». *Psychology of Women Quarterly*, 29(4), pp. 374-388.
- Banyard, V. L. (2014). « Improving college campus-based prevention of violence against women: A strategic plan for research built on multipronged practices and policies », *Trauma, Violence, & Abuse*, 1524838014521027.
- Banyard, V. L., Plante, E. G., et Moynihan, M. M. (2004). « Bystander education: Bringing a broader community perspective to sexual violence prevention, » *Journal of Community Psychology*, 32(1), pp. 61-79.
- Banyard, V. L., Moynihan, M. M., et Crossman, M. T. (2009). Reducing sexual violence on campus: The role of student leaders as empowered bystanders. *Journal of College Student Development*, 50(4), pp. 446-457.
- Banyard, V. L., Moynihan, M. M., & Plante, E. G. (2007). « Sexual violence prevention through bystander education: an experimental evaluation ». *Journal of Community Psychology*, 35(4), pp. 463-481.
- Beech, A. R., Fisher, D. D., et Thornton, D. (2003). « Risk assessment of sex offenders ». *Professional Psychology: Research and Practice*, 34(4), p. 339.
- Berg, D.R., Lonsway, K.A., et Fitzgerald, L.F. (1999). « Rape prevention education for men: The effectiveness of empathy induction techniques ». *Journal of College Student Development*, 40, pp. 219-234.
- Berkowitz, A. D. (2001). « Critical elements of sexual assault prevention and risk reduction programs for men and women ». *Sexual Assault in Context: Teaching Men About Gender*. Holmes Beach: Learning Publications.
- Berkowitz, A. D. (2004). « The social norms approach: Theory, research and annotated bibliography ». Higher Education Center for Alcohol and Other Drug Abuse and Violence Prevention. US Department of Education.
- Brecklin, L. R., et Forde, D. R. (2001). « A meta-analysis of rape education programs ». *Violence and Victims*, 16(3), pp. 303-321.
- Breitenbecher, K. H., et Scarce, M. (2001). « An Evaluation of the Effectiveness of a Sexual Assault Education Program Focusing on Psychological Barriers to Resistance ». *Journal of Interpersonal Violence*, 16(5), pp. 387-407.
- Brener, N. D., McMahon, P. M., Warren, C. W., et Douglas, K. A. (1999). « Forced sexual intercourse and associated health-risk behaviors among female college students in the United States », *Journal of consulting and clinical psychology*, 67(2), p. 252.
- Brennan, S., et Taylor-Butts, A. (2008). « Sexual assault in Canada 2004 and 2007 ». *Canadian Centre for Justice Statistics*.

- Buchwald, Emilie. (1993). « Raising Girls for the 21st Century », *Transforming a Rape Culture*, publié sous la direction de Emilie Buchwald, Pamela R. Fletcher, et Martha Roth. Minneapolis, MN: Milkwood Editions.
- Campbell, R. (2006). « Rape Survivors' Experiences with the Legal and Medical Systems : Do Rape Victim Advocates Make a Difference? ». *Violence against Women*, 12(1), pp. 30-45.
- Campbell, R., Sefl, T., et Ahrens, C. E. (2004). « The impact of rape on women's sexual health risk behaviors ». *Health Psychology*, 23(1), p. 67.
- Cares, A. C., Banyard, V. L., Moynihan, M. M., Williams, L. M., Potter, S. J., et Stapleton, J. G. (2014). « Changing Attitudes About Being a Bystander to Violence: Translating an In-Person Sexual Violence Prevention Program to a New Campus ». *Violence Against Women*, 1077801214564681.
- Casey, E. A., et Lindhorst, T. P. (2009). « Toward a multi-level, ecological approach to the primary prevention of sexual assault prevention in peer and community contexts ». *Trauma, Violence, & Abuse*, 10(2), pp. 91-114.
- Crenshaw, K. (1991). « Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color ». *Stanford law review*, pp. 1241-1299.
- Crooks, C. V., Goodall, G. R., Hughes, R., Jaffe, P. G., et Baker, L. L. (2007). « Engaging Men and Boys in Preventing Violence Against Women Applying a Cognitive-Behavioral Model » *Violence Against Women*, 13(3), pp. 217-239.
- Davidson, M. M., & Bowen, N. (2011). « Academia meets community agency: How to foster positive collaboration in domestic violence and sexual assault work ». *Journal of Family Violence*, 26(4), pp. 309-318.
- DeKeseredy, W. S., et Dragiewicz, M. (Eds.). (2011). *Routledge handbook of critical criminology*. Routledge.
- DeKeseredy, W., et Kelly, K. (1993). The incidence and prevalence of woman abuse in Canadian university and college dating relationships. *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, pp. 137-159.
- Dubois, T. (2012). « Police Investigation of Sexual Assault Complaints: How Far Have We Come Since Jane Doe? ». Dans Sheehy E. (ed) *Sexual Assault in Canada: Law, Legal Practice and Women's Activism*. Ottawa: Presses de l'Université d'Ottawa, pp. 195-214.
- Edwards S. R., Bradshaw K.A., et Hinsz V.B. (2014). « Denying Rape But Endorsing Forceful Intercourse: Exploring Differences Among Responders », *Violence and Gender*, 1(4): pp. 188-193.
- Ellsberg, M., Arango, D. J., Morton, M., Gennari, F., Kiplesund, S., Contreras, M., et Watts, C. (2014). Prevention of violence against women and girls: what does the evidence say? *The Lancet*.
- Fisher, B.S., Daigle, L.E., Cullen, F.T., et Turner, M.G. (2003) « Reporting Sexual Victimization to the Police and Others: Results From a National-Level Study of College Women ». *Criminal Justice and Behavior*, 30(1), pp. 6-38.
- Flood, M. (2001). « Men's collective anti-violence activism and the struggle for gender justice ». *Development*, 44(3), pp. 42-47.
- Flood, M. et Pease, B. (2006). *The Factors Influencing Community Attitudes in Relation to Violence Against Women: A Critical Review of the Literature*. VicHealth: Melbourne.
- Foubert, J. D. (2000). « The longitudinal effects of a rape-prevention program on fraternity men's attitudes, behavioral intent, and behavior ». *Journal of American College Health*, 48(4), pp. 158-163.
- Foubert, J. D., et McEwen, M. K. (1998). An all-male rape-prevention peer education program: Decreasing fraternity men's behavioral intent to rape. *Journal of College Student Development*, 39, pp. 548-556.

- Foubert, J. D., et Perry, B. C. (2007). Creating Lasting Attitude and Behavior Change in Fraternity Members and Male Student Athletes The Qualitative Impact of an Empathy-Based Rape Prevention Program. *Violence Against Women*, 13(1),pp. 70-86.
- Gouvernement de l'Ontario. (2011). « Changer les attitudes, changer les vies : Plan d'action de l'Ontario contre la violence à caractère sexuel », Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Consulté sur http://www.women.gov.on.ca/owd/docs/svap_fr.pdf
- Gouvernement de l'Ontario. (2013). « *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario* ». Ottawa, ON : Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Consulté sur www.women.gov.on.ca/owd/docs/campus_guide_fr.pdf
- Hankivsky, O. « Intersectionality 101 », Institute for Intersectionality Research and Policy, consulté sur http://www.sfu.ca/iirp/documents/resources/101_Final.pdf.
- Jaffe, P. G., Berman, H., et MacQuarrie, B. (2011). « A Canadian Model for Building University and Community Partnerships: Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children ». *Violence against women*, 1077801211419097.
- Johnson, H. (1996). *Dangerous Domains: Violence Against Women in Canada*. Nelson Canada, pp. 52-54.
- Johnson, H. (2006). *Measuring Violence against Women in Canada: Statistical Trends 2006*. (Catalogue No. 85-570-XIE). Ottawa, Ontario : Statistique Canada
- Johnson, H. (2012). « Limits of a criminal justice response: Trends in police and court processing of sexual assault », dans Sheehy, E. (ed) *Sexual Assault in Canada: Law, Legal Practice and Women's Activism*. Ottawa: Presses de l'Université d'Ottawa, pp. 613-634.
- Jordan, C. E., Combs, J. L., & Smith, G. T. (2014). « An exploration of sexual victimization and academic performance among college women ». *Trauma, Violence, & Abuse*, 1524838014520637.
- Katz, J., et Moore, J. (2013). « Bystander education training for campus sexual assault prevention: an initial meta-analysis ». *Violence and victims*, 28(6), pp. 1054-1067.
- Katz, J. (1995). « Reconstructing Masculinity in the Locker Room: The Mentors in Violence Prevention Project ». *The Harvard Educational review*, 65(2), pp. 163-174.
- Katz, J. (2015). « Engaging men in prevention of violence against women ». Dans Johnson, H., Fisher, B. et Jaquier, V. *Critical Issues on Violence Against Women: International Perspectives and Promising Strategies*. London: Routledge, pp.233-243.
- Kaufman, M. (1999). « The 7 P's of Men's Violence ». consulté sur <http://www.michaelkaufman.com/1999/the-7-ps-of-mens-violence/>.
- Kilmartin, C., Smith, T., Green, A., Heinzen, H., Kuchler, M., et Kolar, D. (2008). « A real time social norms intervention to reduce male sexism ». *Sex Roles*, 59(3-4), pp. 264-273.
- Koss, M. P. (1993). « Rape: Scope, impact, interventions, and public policy responses ». *American Psychologist*, 48(10), p. 1062.
- Koss, M.P. (1998). « Hidden Rape: Sexual Aggression and Victimization in a National Sample of Students in Higher Education ». dans Burgess, A.W. (ed.), *Rape and Sexual Assault*, Garland, New York, pp. 3-25.

- Krebs, C. P., Lindquist, C. H., Warner, T. D., Fisher, B. S., & Martin, S. L. (2009). « College women's experiences with physically forced, alcohol-or other drug-enabled, and drug-facilitated sexual assault before and since entering college ». *Journal of American College Health*, 57(6), pp. 639-649.
- Krivoshey, M. S., Adkins, R., Hayes, R., Nemeth, J. M., & Klein, E. G. (2013). « Sexual assault reporting procedures at Ohio colleges ». *Journal of American College Health*, 61(3), pp. 142-147.
- Lambert, T. A., Kahn, A. S., & Apple, K. J. (2003). « Pluralistic ignorance and hooking up ». *Journal of sex research*, 40(2), pp. 129-133.
- Lee, C. M., Geisner, I. M., Lewis, M. A., Neighbors, C., et Larimer, M. E. (2007). « Social motives and the interaction between descriptive and injunctive norms in college student drinking ». *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 68(5), p. 714.
- Mathieu E. et Poisson J. (November 20, 2014). « Canadian post-secondary schools failing sex assault victims », *Toronto Star*, consulté sur http://www.thestar.com/news/canada/2014/11/20/canadian_postsecondary_schools_failing_sex_assault_victims.html.
- Nation, M., Crusto, C., Wandersman, A., Kumpfer, K. L., Seybolt, D., Morrissey-Kane, E., et Davino, K. (2003). « What works in prevention: Principles of effective prevention programs ». *American Psychologist*, 58(6-7), p. 449.
- Olive, V.C. (2012). « Sexual assault against women of colour ». *Journal of Student Research*, 1, pp. 1-9.
- Potter, S. J. (2012). « Using a multi-media social marketing campaign to increase active bystanders on the college campus ». *Journal of American College Health*, 60(4), pp. 282-295.
- Sanday, P. (2007). *Fraternity gang rape: Sex, brotherhood, and privilege on campus*. NYU Press.
- Sinha, M. (2013). *Measuring Violence Against Women: Statistical Trends, 2011*. Ottawa : *Statistique Canada*.
- Temple, J. R., Weston, R., Rodriguez, B. F., et Marshall, L. L. (2007). « Differing effects of partner and nonpartner sexual assault on women's mental health ». *Violence Against Women*, 13(3), pp. 285-297.
- University of Montana. (2013). « The Agreement between the United States Department of Justice and the University of Montana Regarding the University of Montana Office Of Public Safety's Response to Sexual Assault ». consulté sur <http://www.umt.edu/police/docs/1st%20Rpt%20DOJ.pdf>.
- Yuan, N.P, Koss, M.P. et Stone, M. (2007). *The Psychological Consequences of Sexual Trauma*, <http://vawnet.org>

VIII. Annexes

Annexe 1 : Mandat du Groupe de travail sur le respect et l'égalité

Le Groupe de travail sur le respect et l'égalité (« Groupe de travail ») adressera ses recommandations au recteur sur la manière de favoriser, sur le campus, une culture qui encourage les comportements respectueux, prévient la violence sexuelle et assure que les membres de la communauté, et les femmes en particulier, puissent apprendre et travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de violence sexuelle.

Démarche du Groupe de travail

En plus d'autres étapes qui pourraient s'inscrire dans sa démarche, le Groupe de travail:

1. préparera la voie à son travail en étudiant les attitudes et les comportements de violence des hommes à l'encontre des femmes sur le campus;
2. évaluera les politiques et les pratiques de la communauté universitaire, y compris la formation et la sensibilisation, qui visent à prévenir et à répondre aux menaces ou aux actes de violences sexuelles, et explorera des moyens de les accroître et de les renforcer;
3. mettra de l'avant les valeurs de respect et d'égalité que notre communauté universitaire a en commun et promet;
4. se demandera si nous devrions imposer des sanctions quand un membre de la communauté universitaire est soupçonné d'avoir agi à l'encontre de ces valeurs et, le cas échéant, de quelle façon nous devrions procéder; et; and
5. examinera les meilleures pratiques des universités au Canada et ailleurs liées aux questions relevant de son mandat.

Établir un dialogue

Pour remplir son mandat, le Groupe de travail:

1. collabore avec les associations étudiantes et les syndicats de l'Université et prend en considération tout autre travail qu'ils peuvent entreprendre sur des questions liées à son mandat;
2. envisage des possibilités de collaboration avec d'autres universités canadiennes fondées sur les sujets relevant de son mandat, et encourage une discussion en profondeur sur ces questions; et; and
3. établit des liens avec des groupes de femmes de l'extérieur de l'Université, et en particulier des groupes spécialisés dans le domaine des agressions sexuelles et de leurs conséquences, afin de bénéficier de leurs conseils sur les questions relevant de son mandat.

Annexe 2 : Contexte et grandes lignes d'un nouveau règlement en matière de violence sexuelle

Nous avons passé en revue une partie de la multitude de documents publiés aux États-Unis sur la question des politiques concernant les agressions sexuelles sur le campus. Le contexte juridique américain est différent du nôtre. Le titre IX des *Education Amendments of 1972* interdit la discrimination sexuelle dans les programmes ou activités d'éducation qui obtiennent un appui financier du gouvernement fédéral. Partant du principe que l'inaction d'un établissement postsecondaire en cas d'agression sexuelle sur le campus équivaut à de la discrimination sexuelle, vu les graves répercussions de ces agressions sur la capacité des femmes à bénéficier de leurs études, le gouvernement américain exige de ces établissements qu'ils mettent en place des processus de traitement des plaintes, de décision et de sanction qui répondent aux besoins des plaignantes, au risque de perdre leur financement fédéral.

Le gouvernement américain applique une norme de preuve moins rigoureuse — qui se fonde sur le principe de « la prépondérance de la preuve » (ou prépondérance des probabilités) — et rejette certaines des protections traditionnelles d'application régulière (« due process ») pour les défendeurs qui font généralement partie du système de justice pénale. L'utilisation de la norme civile de preuve (plutôt que de la norme criminelle) et le rejet des protections du droit criminel ont une double justification : premièrement, le défendeur ne risque pas de perdre sa liberté en allant en prison ou même sa propriété en payant une amende; deuxièmement, l'Université doit trouver un équilibre entre les droits et les intérêts des plaignants et des accusés, alors que la procédure pénale requiert un renforcement correspondant des droits des plaignants et reconnaît que les défendeurs ont un droit réduit à l'application régulière de la loi dans ce contexte. C'est pourquoi les recours constitutionnels intentés aux États-Unis contre cette forme rééquilibrée d'application régulière de la loi ont échoué jusqu'à présent.

Au Canada, les gouvernements provinciaux financent les établissements d'enseignement postsecondaire et pourraient, s'ils le désiraient, leur imposer des politiques en matière de violence sexuelle. Les codes provinciaux des droits de la personne exigent des universités et collèges qu'ils répondent proactivement au harcèlement sexuel — qui, dans son sens large, inclut la violence sexuelle — au moyen de politiques de prévention et de résolution. Les étudiants, le personnel et les professeurs peuvent déposer des plaintes contre les universités qui ne s'efforcent pas de combattre la violence sexuelle sur le campus et ils peuvent aussi s'appuyer sur l'article 15 de la *Charte des droits et libertés* pour faire valoir que cette inaction constitue une discrimination fondée sur le sexe, les statistiques faisant de l'agression sexuelle une question d'égalité entre les sexes (comme l'a reconnu la Cour suprême du Canada dans l'affaire *R. c. Osolin* [1993] 4 R.C.S. 595).

Nous n'étions pas en mesure de consulter les membres de la communauté universitaire concernant les détails d'un règlement en matière de violence sexuelle mais, vu l'évolution rapide des événements en Ontario, le gouvernement provincial a fait de ces politiques une priorité urgente. Dans son récent rapport, *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et les universités de l'Ontario*, il énonce les principales mesures qu'il conseille vivement aux établissements postsecondaires d'adopter. À l'heure actuelle, tous les collèges de l'Ontario ont convenu de travailler ensemble à l'élaboration de leur réponse, et les universités ontariennes collaborent elles aussi afin d'obtenir des résultats similaires.

Nous nous attendons à ce qu'une politique en matière de violence sexuelle inspirée des recommandations du gouvernement devienne la norme de référence pour l'Ontario dans les mois à venir, et à ce que les autres provinces lui emboîtent bientôt le pas, en cette époque marquée par les scandales de violence sexuelle qui éclaboussent les universités à intervalles périodiques. (En décembre, l'Université Dalhousie a lancé une enquête sur des messages sexuellement explicites troublants que des étudiants de la Faculté de médecine dentaire avaient affichés sur Facebook.) Nous avons établi les paramètres généraux de notre projet de politique en nous appuyant sur le rapport du gouvernement ainsi que sur le récent document de travail

de METRAC intitulé *Sexual Assault Policies on Campus: A Discussion Paper* (2014) (que l'on peut consulter sur <http://www.metrac.org/resources/sexual-assault-policies-on-campus-a-discussion-paper-2014/>), qui cite des « pratiques exemplaires » pour les universités. Nous avons également consulté les sites Web de quelques universités qui ont déjà élaboré de telles politiques (Acadia, Brock, Guelph, Lakehead, Mount Allison, Saint Mary's, St. Francis Xavier, St. Thomas et Western) afin d'explorer certaines pratiques prometteuses adoptées ailleurs.

Nous recommandons ci-après les grandes lignes d'un règlement pour l'Université, étant entendu que les détails, particulièrement en ce qui concerne le processus d'enquête, de décision et de sanction, doivent être établis avec la participation et le consentement des membres de la communauté universitaire, à savoir les étudiants, les professeurs, le personnel et les administrateurs. Le règlement en matière de violence sexuelle de l'Université d'Ottawa doit inclure ce qui suit :

- ▶ **Un énoncé de politique musclé** préparé par la haute direction de l'Université qui démontre son leadership et son engagement à prendre des mesures de lutte contre la violence sexuelle sur le campus.
- ▶ **Une interdiction de la « violence sexuelle »** dans son sens large, qui s'applique à la communauté universitaire, y compris les professeurs, les membres du personnel, les étudiants, les administrateurs et les membres du Bureau des gouverneurs ou du Sénat, les organisations et les invités qui jouent un rôle défini par leur relation avec l'Université (p.ex. les candidats à un stage postdoctoral) et aux violences sexuelles qui surviennent hors campus si l'activité ou l'emplacement a un lien réel et substantiel avec l'Université :

Aucun membre du corps professoral, du personnel ou de la population étudiante ne commet des violences sexuelles contre une autre personne sur le campus ou dans des activités ou emplacements ayant un lien réel et substantiel avec l'Université.

Aucun membre du corps professoral, du personnel ou de la population étudiante ne divulgue, sans le consentement explicite de la personne concernée, le nom ou les caractéristiques identitaires d'une personne qui porte des allégations de violence sexuelle ou qui est présumée avoir commis des violences sexuelles sauf si la loi l'exige ou dans le cadre d'une sanction imposée par le biais du processus disciplinaire de l'Université.

*La violence à caractère sexuel est toute forme de violence, physique ou psychologique, infligée par des moyens sexuels ou dans un but sexuel. Cette violence revêt différentes formes, notamment l'abus sexuel, l'agression sexuelle, le viol, l'inceste, les abus sexuels commis sur des enfants et le viol durant un conflit armé. Cette expression englobe également le harcèlement sexuel, le harcèlement criminel, l'attentat à la pudeur ou l'exposition sexualisée, des images sexuelles dégradantes, le voyeurisme, le cyberharcèlement, la traite des personnes et l'exploitation sexuelle. (Adapté de *Changer les attitudes, changer les vies : Plan d'action de l'Ontario contre la violence à caractère sexuel.*)*

- ▶ **Un protocole sur la violence sexuelle** qui régit la réponse à la violence sexuelle et fournit des instructions et des informations à tous les membres de la communauté universitaire qui sont victimes de violence sexuelle ou à qui un acte de violence sexuelle est divulgué. Le protocole doit prévoir une équipe d'intervention en violence sexuelle (EIVS) et fournir :
 - des informations aux victimes de violence sexuelle concernant, entre autres, leur droit à être traitées avec respect et compassion, à la protection de leur vie privée, à la confidentialité des renseignements et à prendre leurs propres décisions, notamment s'il y a lieu de signaler l'incident à la police (sous réserve de l'exception ci-dessous), à l'aide disponible en cas d'urgence si nécessaire, aux services de soutien et d'hébergement disponibles et aux recours possibles;

- des informations et des directives à l'intention des « premiers intervenants », c.-à-d. les membres du corps professoral, du personnel ou de la population étudiante qui sont les premiers à qui une agression sexuelle est divulguée, y compris les obligations des professeurs et des employés qui recueillent des divulgations. Ces informations et directives doivent prioriser la sécurité, la protection de la vie privée et la confidentialité pour la victime, conseiller au premier intervenant de ne pas porter de jugement et de faire preuve de compassion;
 - une équipe d'intervention en violence sexuelle (EIVS), qui doit comprendre des représentants du Service de la protection, de tous les services d'aide aux victimes exerçant leurs activités sur le campus, de l'équipe d'intervention d'urgence des étudiants, du Centre de ressources des femmes, du cabinet du vice-recteur associé aux affaires étudiantes, du Service du logement et de tout autre groupe que l'équipe d'intervention juge compétent. L'EIVS doit répondre à toute personne qui signale un acte de violence sexuelle en lui fournissant : une aide d'urgence, au besoin; des services de soutien et de counseling ou un aiguillage vers ces services; des informations sur les recours policiers ou universitaires possibles et les ressources disponibles sur le campus et ailleurs; une aide à l'obtention d'accommodements universitaires au besoin. Tous les membres de l'EIVS doivent recevoir une formation continue afin de pouvoir réagir aux divulgations de violence sexuelle de manière éclairée et compatissante sans porter de jugement;
 - des informations et des directives à l'intention de l'équipe d'intervention en violence sexuelle qui soulignent notamment leur obligation : d'assurer une intervention médicale ou policière appropriée si la victime le désire; de contribuer à la planification de la sécurité ou à d'autres mesures d'urgence telles qu'un changement de résidence ou de cours pour la victime ou l'agresseur présumé; de fournir des informations et de permettre à la victime de prendre des décisions sur toute question liée à la violence sexuelle, comme la déclaration à la police ou le dépôt d'une plainte en vertu du règlement en matière de violence sexuelle; d'offrir des conseils ou d'autre soutien à la victime ou de la mettre en contact avec les services dont elle a besoin; d'assurer la liaison avec le personnel de l'Université pour faciliter les accommodements nécessaires; et de prévoir les communications appropriées, notamment en déterminant si une alerte de sécurité à l'échelle du campus est nécessaire.
- Un engagement de l'Université :
- à respecter les décisions de la victime quant aux recours médicaux, policiers ou universitaires à exercer, sous réserve de l'obligation légale de l'Université de protéger les étudiants, le personnel et les professeurs d'un risque identifiable;
 - à protéger la vie privée des personnes impliquées dans une allégation de violence sexuelle, à moins ou jusqu'à ce que la divulgation soit requise par la loi. Une autre exception est prévue si le défendeur est reconnu coupable de violence sexuelle et que son nom est publié dans le cadre de la sanction ou dans le but d'assurer la sécurité de la communauté.
- **Un processus de traitement des plaintes et des mesures correctives incluant des recours systémiques et des sanctions individuelles** négociées par les syndicats qui représentent les enseignants, le personnel et les étudiants, avec des droits pour la partie plaignante et des protections appropriées pour les défendeurs :
- les droits de la partie plaignante doivent comprendre le droit à la représentation, à témoigner ou à convoquer des témoins, à poser des questions au défendeur, à être protégée contre les questions sur sa tenue vestimentaire, ses antécédents sexuels, ses séances de counseling ou d'autres dossiers confidentiels, à être informée de l'issue d'un processus ou de toute autre décision, et à faire appel d'une décision;

- les droits du défendeur comprennent le droit à la représentation, à la divulgation des allégations et de la preuve, à témoigner ou à poser des questions à la partie plaignante, à être reconnu coupable seulement si la norme de la prépondérance des probabilités ou de la preuve est respectée, à être informé de l'issue d'un processus ou de toute autre décision, et à faire appel.
- **Un site Web consacré au règlement en matière de violence sexuelle** qui renferme des liens vers les ressources sur et hors campus pour les victimes et du matériel éducatif en langage accessible qui explique les principes juridiques régissant l'absence de consentement et dissipe les mythes et stéréotypes courants (voir le [guide de soutien](#) aux victimes d'agressions sexuelles de l'Université de Guelph). Il devrait comprendre les renseignements suivants : Il devrait comprendre les renseignements suivants :
- Une agression sexuelle est toute activité sexuelle sans consentement. L'article 273.1 du *Code criminel* du Canada stipule que le consentement est l'« accord volontaire » à l'activité sexuelle. Le consentement ne peut être donné que par une personne capable (c.-à-d. qui n'est pas en état d'incapacité — voir ci-dessous). Il doit être éclairé (la non-divulgation d'un risque significatif d'exposition au VIH peut invalider le « consentement ») et donné librement (il ne doit pas être donné sous menace ou en violation d'une relation de confiance). Il ne peut pas être implicite et doit être communiqué verbalement ou par la conduite. Il est actif (la simple passivité ou l'absence de résistance n'équivaut pas au consentement) et peut être retiré à tout moment.
 - La personne qui initie le contact sexuel doit prendre des mesures raisonnables, dans les circonstances, pour s'assurer du consentement de l'autre partie. Un contact sexuel avec une personne dont on sait ou dont on devrait savoir qu'elle est en état d'incapacité parce qu'elle a consommé de l'alcool, des drogues ou des médicaments, qu'elle manque de sommeil ou en raison d'une combinaison de ces facteurs, pourrait constituer une agression sexuelle. L'initiateur de l'activité sexuelle doit toujours pécher par excès de prudence et tenir pour acquis qu'une personne est en état d'incapacité, au lieu de risquer de commettre une agression sexuelle.
 - Le consentement d'une personne en état d'incapacité ne peut être donné à l'avance de l'activité sexuelle qui a lieu lorsqu'elle est endormie ou sans connaissance. Le consentement doit être communiqué par une personne qui est capable de comprendre à qui elle donne son consentement et pour quelle activité particulière. Les preuves d'incapacité comprennent :
 - des troubles d'élocution;
 - la confusion ou l'incohérence;
 - des yeux injectés de sang;
 - la titubation ou l'incapacité de maintenir l'équilibre;
 - des tremblements ou la somnolence;
 - des vomissements;
 - des comportements inhabituels;
 - la perte de conscience.

Annexe 3 : Cours de premier cycle examinant la violence sexuelle d'un point de vue interdisciplinaire

Nous recommandons que l'Université organise un concours pour financer la création de cours liés à la violence sexuelle et à la culture du viol. Des fonds annuels de 30 000 \$ seraient disponibles (un montant de 15 000 \$ serait affecté à la création de en français et en anglais, le maximum étant de trois cours dans chaque langue à raison de 5 000 \$ par cours). Ces fonds pourraient servir à financer le recrutement d'un assistant de recherche pour aider les professeurs à préparer le nouveau cours.

Les candidats doivent être des professeurs à temps plein qui occupent un poste permanent ou menant à la permanence et leur demande doit inclure :

- ▶ un énoncé des pratiques pédagogiques novatrices qu'ils utiliseront pour faire participer les étudiants dans le contenu du cours;
- ▶ de l'information sur les perspectives qui mettent en relief la violence sexualisée dans les collectivités autochtones et racialisées et les communautés de personnes handicapées qu'ils intégreront dans le cours;
- ▶ un aperçu d'une page énumérant les objectifs du cours;
- ▶ une description de la façon dont le cours répond aux préoccupations soulevées dans le présent rapport;
- ▶ une description de la façon dont le nouveau cours jette un regard interdisciplinaire sur les questions liées à la violence sexuelle ou à la culture du viol;
- ▶ une explication de la façon dont le nouveau cours encourage la collégialité dans toute l'Université.

Nous recommandons également que les responsables de chaque programme élaborent un document d'auto-apprentissage conformément au cadre d'assurance de la qualité de l'Ontario Universities Council on Quality Assurance (PIAQ)⁶ et qu'on demande explicitement aux responsables si les étudiants devraient être tenus de suivre un cours sur le raisonnement moral (par exemple, PHI 1102 ou 1502 : Acquisition de compétences fondamentales en raisonnement moral par l'étude de questions éthiques et de critères par lesquels on juge ou justifie les actions) ou si ce résultat d'apprentissage est obtenu par d'autres moyens.

Nous recommandons également que l'Université constitue un comité panuniversitaire composé d'étudiants, de professeurs et de membres du personnel, qui sera chargé d'examiner les programmes d'études de toutes les facultés, particulièrement les cours de première et deuxième années, pour assurer l'inclusion des questions concernant les femmes, le genre et la violence sexiste, la race, la sexualité, les handicaps et l'indigénité.

L'Université doit également viser à développer une « culture d'égalité et de respect » dans tous ses programmes de premier cycle. Il s'agira d'identifier tous les cours qui traitent des formes de violence sexiste à travers une lentille intersectionnelle. Chaque unité scolaire devrait fournir une liste de cours qui, une fois achevés, répondraient à cet objectif. Les unités ayant peu de cours de ce genre seraient encouragées à développer leurs propres cours sur ces questions.

Le Centre de pédagogie universitaire peut coordonner les efforts entre les facultés et unités afin de promouvoir une culture universitaire d'égalité et de respect, par exemple en cernant les besoins pédagogiques particuliers à satisfaire pour remplir ce mandat. Le Centre peut aider les unités et les facultés à développer un contenu de cours approprié qui répond aux besoins uniques des étudiants dans leurs disciplines ou domaines respectifs.

6 Le Protocole institutionnel d'assurance de la qualité (PIAQ) de l'Université d'Ottawa est un processus d'évaluation de la qualité des programmes universitaires que chacun des programmes doit entreprendre tous les sept ans.

Annexe 4 : Constatation de l'Enquête sur le climat sur le campus

Tableau 2 : Accord avec des énoncés sur les femmes et le viol (pourcentages)

	Femmes	Hommes	Total
C'est injuste auprès des hommes d'interpréter des gestes anodins comme « harcèlement sexuel ».			
D'accord	21	34	25
Neutre	20	25	21
En désaccord	59	41	54
Les femmes qui se placent dans des situations à risque sont en partie responsables si elles se font violer.			
D'accord	12	21	15
Neutre	11	11	11
En désaccord	77	68	75
Lorsque les femmes se promènent en décolletés révélateurs ou jupes courtes, elles envoient des messages contradictoires aux hommes.			
D'accord	11	21	14
Neutre	15	17	15
En désaccord	74	62	71
Quand un homme et une femme sortent ensemble, l'attente générale est que la femme « mette les freins » et que l'homme « accélère ».			
D'accord	10	15	12
Neutre	19	20	19
En désaccord	71	65	69
Si une femme reçoit des commentaires sexuels au sujet de son corps, ça lui laisse simplement savoir qu'elle est attrayante.			
D'accord	6	14	9
Neutre	16	25	18
En désaccord	78	61	73
Les accusations de viol servent souvent à se venger des hommes.			
D'accord	5	15	8
Neutre	13	27	17
En désaccord	82	58	75
Si une femme est violée pendant qu'elle est soûle, elle est au moins un peu responsable d'avoir laissé les choses échapper à son contrôle.			
D'accord	8	10	9
Neutre	6	8	7
En désaccord	86	81	84
Si une femme invite un homme chez elle pour prendre un verre à la fin de la soirée, ça veut dire qu'elle veut avoir des relations sexuelles.			
D'accord	5	10	6
Neutre	11	21	14
En désaccord	84	69	80

Tableau 2 : Accord avec des énoncés sur les femmes et le viol (pourcentages)

	Femmes	Hommes	Total
Le viol n'est pas un aussi grand problème que certaines féministes voudraient que l'on croie.			
D'accord	3	12	6
Neutre	4	12	6
En désaccord	93	76	88
Les femmes ont tendance à exagérer à quel point elles sont bouleversées par le viol.			
D'accord	2	5	3
Neutre	4	16	7
En désaccord	94	79	90
Beaucoup de femmes donnent l'impression à un homme qu'elles sont intéressées, et ensuite prétendent avoir été violées.			
D'accord	5	7	5
Neutre	15	29	19
En désaccord	80	64	75
Quand un homme et une femme commencent à se caresser et à s'embrasser, les réticences de la femme par rapport à l'acte sexuel disparaîtront automatiquement.			
D'accord	1	4	2
Neutre	8	12	9
En désaccord	91	84	88
Si une femme passe du temps avec un homme, il peut raisonnablement s'attendre à avoir des relations sexuelles avec elle.			
D'accord	3	4	4
Neutre	5	10	6
En désaccord	92	86	90
La majorité de ce qu'on appelle viol est simplement un manque de communication.			
D'accord	2	4	3
Neutre	7	11	8
En désaccord	91	85	89
Lorsqu'ils sont excités sexuellement, les hommes sont physiquement incapables de s'arrêter, et il n'est pas raisonnable pour les femmes de leur demander d'arrêter.			
D'accord	0	2	1
Neutre	2	3	2
En désaccord	98	95	97
Un homme ne peut pas être tenu responsable pour ce qui arrive quand il est soûl.			
D'accord	1	2	1
Neutre	3	5	4
En désaccord	96	93	95
<i>Note : Les résultats peuvent ne pas totaliser 100, en raison de l'arrondissement des données ou d'une abstention</i>			

Tableau 3 : Expériences de harcèlement en personne – Combien de fois une personne... (pourcentages)

	Femmes	Hommes	Total
Se présente chez vous/au travail/à l'école sans que vous le vouliez, de manière à ce que vous vous inquiétiez pour votre sécurité			
Jamais	74	88	78
Une fois	14	6	11
Plus d'une fois	12	6	10
Fasse des commentaires ou blagues suggestifs qui vous ont rendu-e mal à l'aise			
Jamais	35	63	44
Une fois	15	10	13
Plus d'une fois	50	26	42
Vous demande de sortir ou d'avoir des relations sexuelles et refuse d'accepter un 'non' comme réponse			
Jamais	68	86	73
Une fois	13	5	11
Plus d'une fois	18	8	15
Vous touche, vous caresse, ou vous embrasse lorsque vous ne le vouliez pas			
Jamais	56	76	62
Une fois	17	8	14
Plus d'une fois	27	16	24
Vous regarde avec insistance ou vous dévisage de façon à vous rendre inconfortable ou à vous faire peur			
Jamais	41	83	54
Une fois	15	6	12
Plus d'une fois	43	10	33
Vous expose ses organes génitaux lorsque vous ne le vouliez pas			
Jamais	86	93	88
Une fois	7	4	6
Plus d'une fois	6	3	5
<i>Note : Les résultats peuvent ne pas totaliser 100, en raison de l'arrondissement des données ou d'une abstention</i>			

Tableau 4 : Expériences de harcèlement en ligne - Combien de fois... (pourcentages)

	Femmes	Hommes	Total
Quelqu'un vous contacte ou tente de vous contacter de façon persistante, malgré le fait que vous leur ayez demandé d'arrêter			
Jamais	58	80	64
Une fois	16	11	14
Plus d'une fois	26	8	20
Dans les sites de réseaux sociaux comme Facebook ou les salons de clavardage «chat», quelqu'un vous demande de sortir ou d'avoir des relations sexuelles et refuse d'accepter un 'non' comme réponse			
Jamais	76	89	80
Une fois	10	3	8
Plus d'une fois	13	6	11
Quelqu'un vous parle de façon violente, ou menace de vous blesser avec de la violence physique			
Jamais	92	86	90
Une fois	3	4	4
Plus d'une fois	4	9	6
Quelqu'un menace de vous blesser avec de la violence sexuelle			
Jamais	95	95	95
Une fois	2	2	2
Plus d'une fois	2	2	2
Quelqu'un vous envoie des images nues ou suggestives non sollicitées			
Jamais	81	88	83
Une fois	8	3	7
Plus d'une fois	10	7	9
Quelqu'un révèle en ligne des informations personnelles à votre sujet, tel votre nom complet, adresse courriel, numéro de téléphone, lorsque vous ne le vouliez pas			
Jamais	96	94	95
Une fois	3	3	3
Plus d'une fois	1	2	1
Quelqu'un affiche des informations fausses à votre sujet			
Jamais	89	90	89
Une fois	5	3	5
Plus d'une fois	5	5	5
Quelqu'un envoie ou affiche des photos/vidéos sans votre permission, par exemple quelqu'un partage vos sextos (« sext messages »), ou combine vos photos personnelles avec des photos de personnes nues			
Jamais	96	95	96
Une fois	2	2	2
Plus d'une fois	1	2	2
Quelqu'un enregistre et distribue des photos ou vidéos de vous pendant une agression sexuelle			
Jamais	99	97	98
Une fois	-	1	1
Plus d'une fois	-	1	1
Votre conjoint-e ou ex-conjoint-e contrôle vos comptes de réseaux sociaux pour limiter le contact avec votre famille et vos amis			
Jamais	94	94	94
Une fois	2	3	2
Plus d'une fois	2	2	2
<i>Note : Les résultats peuvent ne pas totaliser 100, en raison de l'arrondissement des données ou d'une abstention</i>			

Tableau 5 : Répercussions du harcèlement en personne (pourcentages de oui)

	Femmes	Hommes	Total
Éviter la situation	38	18	34
Constamment aux aguets, vigilant, ou sur les nerfs	37	12	32
Cauchemars ou pensées récurrentes	24	6	20
Moins bons résultats scolaires	13	9	12
Manqué des cours ou le travail	10	3	8
Cessé d'aller sur les réseaux sociaux	10	3	8
Désensibilisé ou détaché des autres	8	4	7
Incapable de compléter des travaux ou de faire les examens	6	4	6
Songé à quitter l'Université d'Ottawa	6	5	6
Pris du recul par rapport aux autres activités en ligne	5	4	5
Suicide – Pensées suicidaires	5	4	5

Tableau 6 : Répercussions du harcèlement en ligne (pourcentages de oui)

	Femmes	Hommes	Total
Éviter la situation	14	28	25
Constamment aux aguets, vigilant, ou sur les nerfs	25	11	23
Cauchemars ou pensées récurrentes	15	8	14
Moins bons résultats scolaires	7	10	8
Manqué des cours ou le travail	6	8	6
Cessé d'aller sur les réseaux sociaux	13	8	12
Désensibilisé ou détaché des autres	11	8	10
Incapable de compléter des travaux ou de faire les examens	4	5	4
Songé à quitter l'Université d'Ottawa	4	8	5
Pris du recul par rapport aux autres activités en ligne	8	5	8
Suicide – Pensées suicidaires	3	8	4

Tableau 7 : Répercussions de la violence sexuelle

	Femmes	Hommes	Total
Éviter la situation	50	22	44
Constamment aux aguets, vigilant, ou sur les nerfs	46	7	39
Cauchemars ou pensées récurrentes	39	18	35
Moins bons résultats scolaires	9	15	10
Manqué des cours ou le travail	8	7	8
Cessé d'aller sur les réseaux sociaux	3	8	4
Désensibilisé ou détaché des autres	21	18	20
Incapable de compléter des travaux ou de faire les examens	8	11	9
Songé à quitter l'Université d'Ottawa	10	15	11
Pris du recul par rapport aux autres activités en ligne	5	4	5
Suicide – Pensées suicidaires	9	11	10

Annexe 5 : Liste des intervenants consultés

Groupe/affiliation	Personne consultée et titre
Association des professeurs à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO)	Olivier Desharnais-Roy, président
Association des professeurs de l'Université d'Ottawa	Christian Rouillard, président; Jennie Abell, agente d'équité; Andrea Magahey, avocate
Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS)	Josée Guindon
Traçons les limites	Julie Lalonde, militante d'Ottawa
Université Lakehead, Groupe de travail pour l'éducation, la prévention et le soutien en matière d'agressions sexuelles	Lori Chambers, présidente
Coalition d'Ottawa contre la violence faite aux femmes (COCVFF)	Matt Schaaff (de la campagne Je peux MANifester le changement) et Erin Leigh, directrice générale, COCVFF
Centre d'aide aux victimes de viol d'Ottawa	Sunny Marriner
Santé publique Ottawa	Terry-Lynn Marko
Institut de la biologie des systèmes d'Ottawa	Séance publique
Conseil du recteur de St. Mary's (créé après l'incident des chants scandés parlant de viol sur le campus)	Laurel Broten, membre
Équipe d'intervention de l'Université St. Mary's	Membres de l'équipe d'intervention
Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa (FÉUO)	Nichole Desnoyer, vice-présidente, Services et communications
Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa (FÉUO)	Anne-Marie Roy, présidente
Centre d'équité en matière des droits de la personne de l'Université d'Ottawa	Mireille Gervais
Université de la Colombie-Britannique – Groupe de travail sur la violence fondée sur le genre et les stéréotypes contre les peuples autochtones (University of British Columbia's Task Force on Gender-based Violence and Aboriginal Stereotypes)	Louise Cowin, présidente
Université d'Ottawa	Elvio Bueno, vice-recteur associé aux ressources humaines
Université d'Ottawa	Lucie Mercier-Gauthier, vice-rectrice associée aux services aux étudiants
Université d'Ottawa	Gary Slater, vice-recteur associé aux affaires étudiantes
Université d'Ottawa	Timothy Stanley, doyen par intérim, Faculté des études supérieures et postdoctorales
Université d'Ottawa	Rachel Ouellette, chef de cabinet du vice-recteur aux études
Faculté des arts de l'Université d'Ottawa	Antoni Lewkowicz, doyen
Université d'Ottawa, Faculté d'éducation	Séance publique
Université d'Ottawa, Faculté d'éducation	Michel Laurier, doyen
Université d'Ottawa, Faculté de génie	Claude Laguë, doyen
Université d'Ottawa, Faculté des sciences de la santé	Hélène Perrault, doyenne
Université d'Ottawa, Faculté de médecine	Séance publique
Université d'Ottawa, Faculté de médecine	Rama Nair, vice-doyen
Université d'Ottawa, Faculté des sciences	Steve Perry, doyen
Université d'Ottawa, Faculté des sciences sociales	Marcel Mérette, doyen
Université d'Ottawa	Kristine House, gestionnaire, Promotion de la santé
Université d'Ottawa, Service du logement	Pierre LaRoche
Université d'Ottawa, Relations avec les employés	Toni Francis, directrice

Groupe/affiliation	Personne consultée et titre
Université d'Ottawa, Faculté de droit	Séance publique
Université d'Ottawa, Bureau de diversité et d'équité en matière des sexes	Catherine Tsilfidis, directrice
Université d'Ottawa, Service de la protection	Claude Giroux (par courriel)
Université d'Ottawa, Vie en résidence	Kerry Rourke-Frew
Université d'Ottawa, Vie en résidence	Raynald Audet, directeur, et Caroline Blouin, directrice adjointe
Université d'Ottawa, Service des sports	Luc Gélinau, directeur, et Danika Smith, agente de conformité et des services pour étudiants-athlètes
Université d'Ottawa, Services de counselling et de coaching (SASS)	Donald Martin, gestionnaire
Université d'Ottawa	Johanne Bourdages, vice-rectrice associée aux programmes
Université d'Ottawa	Christian Detellier, vice-recteur aux études
Université de Windsor	Professeure Laura Robinson, vice-rectrice aux études

Autres groupes consultés :

- ▶ Tous les corps étudiants fédérés de la FÉUO
- ▶ Tous les clubs étudiants
- ▶ Centre des étudiants ayant un handicap
- ▶ Association des étudiants et étudiantes diplômés de l'Université d'Ottawa (GSEAD)
- ▶ Centre d'entraide
- ▶ Centre de la fierté
- ▶ Personnel de soutien de l'Université d'Ottawa (PSUO)
- ▶ Le Conseil grec
- ▶ Centre de ressources des femmes