

Adoption d'une entente interservices pour la communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre sur les campus

POSSIBILITY
 **SEEDS**

COURAGETOACT.CA/FRANCAIS
#LeCourageDAgir

Reconnaissance territoriale

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

Dédicace

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

À propos de Possibility Seeds

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

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

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

Auteur : Jesmen Mendoza.

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

Révision : Karina Palmitesta.

Traduction : Marie-Josée Martin.

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

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

Comment citer ce document : Mendoza, J. (2023). *Adoption d'une entente interservices pour la communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre sur les campus*. Le projet *Courage d'agir* par Possibility Seeds : prévenir et contrer la violence fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

© Possibility Seeds, 2023. CERTAINS DROITS RÉSERVÉS.

Adoption d'une entente interservices pour la communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre sur les campus, de Possibility Seeds est publié sous licence [Creative Commons, Attribution — Pas d'utilisation commerciale — Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](#).

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



Financement :

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



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Remarque :

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

Table des matières

À propos de ce document	6
Public cible	6
Introduction	7
Discuter des pratiques de communication interservices de renseignements	8
1 ^{re} étape : tenir compte de tous les rôles	8
2 ^e étape : prévoir la logistique entourant la discussion	12
3 ^e étape : définir un ordre du jour	13
4 ^e étape : tenir la discussion	13
Sujet 1	15
Sujet 2	16
Sujet 3	17
5 ^e étape : poursuivre la discussion	17
Sujet 4	18
Résumé	18
Considérations de base pour discuter de l'entente de communication de renseignements	19
Caractéristiques fondamentales de la discussion	19
Caractéristiques fondamentales de l'entente	20
Exemple: Gestion d'un cas — population étudiante	22
Bibliographie	23

À propos de ce document

Le document *Adoption d'une entente interservices pour la communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre sur les campus* présente un cadre général et des instructions pour faciliter la collaboration entre les intervenantes et intervenants sur le campus et hors campus dans les cas de violence fondée sur le genre. L'information présentée est le fruit de consultations et d'un consensus rigoureux parmi des communautés de pratique d'un bout à l'autre du pays.

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

- *Tenue de dossiers relatifs à la violence fondée sur le genre sur les campus : principes directeurs et questions à poser;*
- *Confidentialité des dévoilements de violence fondée sur le genre : principes et liste de contrôle pour les ententes de service et de soutien sur les campus.*

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

Public cible

Le document s'adresse au personnel sur un campus qui reçoit un dévoilement de violence fondée sur le genre et qui a besoin de communiquer des renseignements afin de permettre une intervention coordonnée et traumavertie, d'améliorer la sécurité et le bien-être des personnes touchées par cette violence et d'évaluer correctement le risque qui existe pour la communauté. Les ententes en matière de communication de renseignements visent à rendre possible une action concertée en réponse à la violence genrée au sein d'un établissement d'enseignement postsecondaire.

Introduction

Les personnes qui étudient ou travaillent sur un campus peuvent s'adresser à différents endroits pour effectuer le dévoilement d'une situation de violence fondée sur le genre (Gouvernement du Canada, 2017; Tamburri et Samson, 2014). Elles doivent pouvoir compter sur le traitement confidentiel de leur dévoilement. Le personnel qui reçoit un tel dévoilement peut de ce fait avoir l'impression que les renseignements qu'il peut communiquer à d'autres sont limités et que la communication risque de compromettre la confiance de la personne ayant effectué un dévoilement.

Pourtant, il est essentiel d'échanger certains renseignements stratégiques entre les bureaux et fonctions clés pour assurer la sécurité et la qualité des services et du soutien offerts aux personnes touchées par la violence fondée sur le genre (Ending Violence Association of Canada, 2016; Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, 2013). L'absence d'une entente de communication de renseignements qui tient compte des traumatismes et de l'évaluation des risques peut créer de la confusion et retarder la mise en œuvre des ressources et des mesures nécessaires pour la sécurité des personnes touchées par la violence fondée sur le genre.

Une entente interservices de communication de renseignements clarifie ce qui peut être communiqué. Elle précise aussi les limites de la confidentialité pour les dépositaires d'information et les personnes qui dévoilent avoir subi de la violence genrée (Ending Violence Association of Canada, 2016). Enfin, l'entente permet d'établir un seuil minimal qui indique quand l'information doit être communiquée entre les différents secteurs.

Discuter des pratiques de communication interservices de renseignements

Nous proposons ci-dessous une procédure et des questions pour animer une discussion fructueuse sur la communication interservices de renseignements. Cette discussion permettra de construire des ponts entre les différents intervenants et intervenantes, ce qui aidera votre établissement à adopter une vision commune de la communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre.

1^{re} étape : tenir compte de tous les rôles

Les intervenantes et intervenants joueront normalement l'un ou l'autre des trois rôles suivants dans la discussion : **organisation**, **animation** ou **participation** (Agency for Toxic Substances and Disease Registry, 2011).

L'**organisation** comprend le fait d'assurer la logistique et d'inviter les participantes et participants. Normalement, ce rôle devrait revenir à une personne qui joue un rôle central dans les mesures prises par votre établissement suite à une situation de violence genrée sur le campus.

Question pour stimuler la réflexion :

Qui est dans la meilleure position sur le campus pour organiser la discussion? Pourquoi?

Le respect de l'ordre du jour et le bon déroulement de la discussion relèvent de l'**animation**. La personne qui assume ce rôle doit aussi veiller à ce que les participantes et participants aient tous et toutes l'occasion d'exprimer leur point de vue.

Comme pour n'importe quel autre sujet complexe, il faut s'attendre à ce qu'une variété d'opinions et de points de vue soient exprimés. La personne qui anime devra adopter une posture de neutralité et s'abstenir d'exposer son opinion. De cette façon, elle encourage une discussion productive, sans a priori. Si la même personne se charge de l'organisation et de l'animation, il lui faudra peut-être indiquer d'entrée de jeu quel est son propre point de vue tout en encourageant l'expression d'opinions divergentes afin de créer un climat propice à une saine discussion. Ainsi, elle projettera une image d'objectivité et, surtout, elle favorisera une discussion plus honnête, ce qui améliorera la pertinence de l'entente de communication élaborée au final (Born, 2012; Molloy et coll., 2000; Stanfield et Affairs, 2002).

Questions pour stimuler la réflexion :

Considérant l'éventail de personnes devant participer à la discussion et la diversité de leurs points de vue, qui sur le campus a les *habiletés* requises pour animer en adoptant une posture intersectionnelle et traumavertie?

Que pourrait faire cette personne pour gérer ses biais, conscients ou inconscients?

Si j'organise la discussion, que je dois aussi l'animer et que j'ai un point de vue pertinent à offrir, y a-t-il une autre personne qui pourrait relayer ce point de vue à ma place durant la discussion?

Y a-t-il certains documents que je voudrais faire circuler à l'avance (par exemple, la liste de contrôle pour la confidentialité des dévoilements, la politique de l'établissement en matière de violence sexuelle ou des outils venant du [Centre de connaissances](#) du projet *Le courage d'agir*)?

La **participation** de toute personne qui a une perspective importante à offrir sur le sujet doit être assurée, c'est-à-dire quiconque détient des connaissances clés en ce qui a trait à la raison d'être de l'entente ou à son élaboration. Il peut s'agir autant d'individus que d'entités organisationnelles (bureau, unité ou département). Leur nombre dépend de la taille, de la nature et de l'emplacement de votre établissement d'enseignement postsecondaire.

Questions pour stimuler la réflexion :

Quelles personnes et quels départements ont besoin de renseignements détenus par d'autres pour faciliter leurs interventions dans les cas de violence fondée sur le genre sur le campus? Devriez-vous les inviter à participer à la discussion?

Y a-t-il d'autres départements ou personnes qu'il serait bénéfique d'inclure dans la discussion?

Ces personnes et départements représentent-ils une diversité de profils? Est-ce qu'ils et elles adhèrent à une approche intersectionnelle et traumavertie? Dans la négative, est-ce possible de leur offrir une formation sur ces sujets?

Avez-vous des partenaires hors campus qu'il faudrait inviter à cette discussion?

2^e étape : prévoir la logistique entourant la discussion

Vous voudrez tenir compte d'un certain nombre de facteurs en préparation de la discussion :

1. La personne qui organise et celle qui anime doivent avoir l'espace voulu pour discuter au préalable de la **raison d'être de la discussion** et établir un **ordre du jour approprié**.
2. Il serait bon d'avoir **une ou un secrétaire** pour prendre des notes lors de la discussion. Il est préférable de séparer ce rôle de l'animation; ainsi, la personne qui anime pourra mieux se concentrer sur la discussion.
3. Si vous êtes responsable de l'organisation de la discussion, communiquez avec toutes les **personnes sur la liste de participation établie** à la première étape. Expliquez-leur l'objet de votre invitation et demandez-leur si elles souhaitent participer. N'oubliez pas de les inviter à signaler les obstacles à leur participation, le cas échéant. Sachez que vous avez de meilleures chances d'obtenir de l'information sur les obstacles à la participation si vous téléphonez ou si vous rencontrez les gens en personne plutôt que de simplement leur envoyer un courriel.
4. **Choisissez bien le moment** où vous tiendrez la discussion, parce que les pressions du cycle scolaire ne sont pas senties en même temps dans tous les bureaux. Considérant l'importance de cette discussion, vous voudrez sans doute la prévoir plusieurs mois à l'avance pour éviter que des priorités concurrentes n'empêchent la participation de certaines personnes.
5. **Le lieu** est aussi un facteur important. Même si vous trouvez plus commode de tenir la discussion dans les locaux de votre département, ce choix pourrait donner l'impression d'un biais. Il vaut mieux choisir un emplacement neutre.
6. Envisagez la possibilité de **distribuer de la documentation** (par exemple, le rapport *Le courage d'agir*) **à l'avance**. De cette façon, les personnes participantes auront un cadre de référence commun pour aborder la discussion.

3^e étape : définir un ordre du jour

Un ordre du jour aide à structurer la discussion et, en le distribuant à l'avance, vous donnez aussi aux personnes participantes le temps d'organiser leurs idées : elles aborderont avec moins d'anxiété ce qui pourrait être une conversation difficile.

L'ordre du jour de votre première rencontre pourrait inclure les points suivants :

- Exemples de questions à considérer :
 - Dans une optique d'intervention concertée, pourquoi devrait-on établir une entente interservices de communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre?
 - Quelles sont les principales caractéristiques et considérations dont nous devrions tenir compte pour la création d'une telle entente afin de faciliter la communication des renseignements?
 - Quelles seraient les prochaines étapes pour la mise en œuvre de l'entente convenue?
- Offrir des exemples anonymisés pour illustrer les avantages de la communication ou représenter les besoins d'information de chaque bureau participant. Ces exemples pourraient être distribués à l'avance.
- Conclusion et prochaines étapes.

4^e étape : tenir la discussion

1. Introduction de la personne organisatrice

La personne ayant organisé la rencontre devrait se présenter et expliquer l'importance d'envisager l'adoption d'une entente interservices de communication de renseignements dans les cas de violence fondée sur le genre sur le campus. Elle insistera sur l'utilisation d'une approche traumavertie qui tient compte des risques, puisqu'une telle approche rend possible des interventions plus concertées tout en améliorant la sécurité des personnes touchées par la violence genrée.

2. Introduction de la personne animatrice

La personne qui anime la discussion devrait se présenter, puis demander aux participantes et participants de se présenter à leur tour en indiquant quelle est leur fonction sur le campus (ou hors campus, le cas échéant). Si les participantes et participants se connaissent déjà, vous pourriez leur demander à la place d'indiquer pourquoi ils et elles jugent important de participer à la discussion. La personne qui anime pourrait aussi vouloir présenter le ou la secrétaire en mentionnant son rôle.

3. Lignes directrices pour la discussion

Les personnes qui participent à la rencontre pourraient avoir des intérêts divergents; de ce fait, la discussion risque d'être difficile. Il ne faut pas pour autant s'en détourner, puisqu'elle débouchera sur des procédures ou produits plus solides et plus rigoureux.

Avant de commencer, vous pourriez inviter les gens à convenir de grands principes pour garantir que la discussion sera aussi productive que possible, par exemple :

- Faire preuve d'ouverture d'esprit et écouter les différents points de vue avec curiosité;
- Présenter sans crainte leurs points de vue, réussites, difficultés et préoccupations;
- S'en tenir au sujet;
- Accepter les silences;
- Reconnaître que les désaccords peuvent être utiles.

Question pour stimuler la réflexion :

Y a-t-il des principes que vous pourriez ajouter pour refléter les façons de faire ou les habitudes de vos participantes et participants?

4. Lancer la discussion

Une fois que les personnes participantes ont convenu des principes à respecter tout au long de la discussion, la personne chargée de l'animation peut présenter un premier sujet en rappelant que tous les points de vue sont valables et en encourageant tout le monde à participer.

Sujet 1

Quelles répercussions l'établissement d'une entente commune de communication des renseignements aurait-il sur votre équipe dans les cas de violence fondée sur le genre?

Questions complémentaires possibles :

- *Qui a un point de vue similaire au vôtre?*
- *Quel point de vue aimeriez-vous connaître ou aimeriez-vous mieux comprendre?*
- *Parmi les points de vue exprimés, est-ce que des intérêts communs se dégagent? Lesquels?*
- *Avez-vous besoin de plus d'informations afin de pouvoir répondre à cette question?*

S'il y a un consensus parmi les personnes participantes quant à la nécessité d'avoir une entente commune, on peut passer au sujet suivant. S'il n'y a pas de consensus, cela pourrait être signe pour l'organisateur ou l'organisatrice qu'il faut effectuer davantage de sensibilisation auprès des différentes parties prenantes pour que tous et toutes comprennent l'utilité de communiquer certains renseignements pour une intervention efficace et coordonnée dans les cas de violence fondée sur le genre. La suite de la discussion pourra servir à explorer la cause des divergences d'opinions et à jeter les bases d'un consensus.

Si la personne qui anime est capable de faire avancer la discussion, elle passera au second sujet et présentera les considérations de base listées à la fin de ce document. Son but sera d'engager les personnes participantes dans un remue-méninges, c'est-à-dire de générer des idées pour établir à quoi pourrait ressembler l'entente commune de communication des renseignements. Le remue-méninges occupera l'essentiel de la discussion et pourrait s'étendre sur plusieurs réunions.

Sujet 2

Quelles caractéristiques l'entente de communication devrait-elle présenter pour faciliter le partage d'informations et améliorer la coordination des interventions dans les cas de violence fondée sur le genre sur le campus? Quelles considérations devraient guider la conception de cette entente?

Questions complémentaires possibles :

- *Quelles valeurs ou caractéristiques devraient sous-tendre l'entente?*
- *Quelles pourraient être ses différentes étapes?*
- *Quelles seraient idéalement ses composantes?*
- *Existe-t-il déjà des procédures officielles au sein de l'établissement d'enseignement postsecondaire qui pourraient servir d'inspiration ou guider la réflexion?*
- *Collectivement, comment interprétons-nous les limites de la confidentialité?*
- *Comment pouvons-nous protéger la vie privée et la confidentialité des personnes touchées par la violence fondée sur le genre?*
- *Comment allons-nous trancher les désaccords ou régler les différends?*
- *Quels obstacles risquons-nous d'avoir à surmonter pour convenir d'une entente et la mettre en œuvre? Comment surmonterons-nous ces obstacles? Comment mon département pourrait-il en aider d'autres à surmonter ces obstacles?*
- *Est-ce que dans certains cas la mise en œuvre de l'entente demandera une approbation préalable?*
- *Comment fera-t-on connaître l'entente de partage d'informations auprès des autres départements/partenaires sur le campus?*
- *Comment l'information concernant un cas précis devrait-elle être communiquée?*
- *Quand l'information concernant un cas précis devrait-elle être communiquée?*
- *Quand l'information concernant un cas précis est communiquée à d'autres bureaux, comment est-elle consignée? Devrait-il y avoir une personne ou un bureau chargé de suivre l'information? (Voir l'exemple à la fin du document.)*

Quand un consensus est atteint sur la forme à donner à l'entente, on peut passer au dernier sujet. Cette section porte sur la mise en œuvre de l'entente et la documentation qui y est associée.

Sujet 3

Comment devrait-on procéder à l'implantation de cette entente de communication des renseignements?

Questions complémentaires possibles :

- *Devrions-nous rédiger un cadre de référence pour décrire l'entente que nous avons conçue ensemble? Quels seraient les avantages et les inconvénients d'avoir un tel document?*
- *Si nous ne rédigeons pas un cadre de référence, comment assurer la continuité de l'entente quand il y aura des changements dans le personnel?*
- *Si nous rédigeons un cadre de référence, à quelle fréquence devrions-nous le réviser?*
- *Quand voulons-nous mettre en œuvre l'entente à l'échelle du campus?*
- *Qui (département ou personne) sera responsable de la mise en œuvre?*
- *Qui pourrait nous aider à rédiger un cadre de référence?*

Il se pourrait qu'une seule rencontre ne soit pas suffisante pour clore la discussion, en particulier si les personnes participantes ont beaucoup à dire. Nous recommandons de ne pas précipiter le consensus et de prendre le temps qu'il faut pour la discussion, même si on doit pour cela l'étirer sur plusieurs rencontres. La personne chargée de l'organisation devrait souligner l'importance quant au fait que l'entente satisfasse toutes les personnes prenant part à la discussion.

5^e étape : poursuivre la discussion

L'établissement d'un consensus ne signifie pas la fin de la discussion. La démarche devrait être itérative : il faudra chercher à améliorer continuellement l'application de l'entente et revoir les besoins des personnes touchées par la violence fondée sur le genre, tant en ce qui concerne les mesures de sécurité que les ressources.

Sujet 4

La sécurité des personnes affectées par la violence fondée sur le genre nécessite une discussion continue. Comment l'entente élaborée sera-t-elle évaluée?

Questions complémentaires possibles :

- *Y aurait-il lieu de réunir le groupe à nouveau pour évaluer l'efficacité et la pertinence de l'entente dans six mois, dans un an et/ou aux trois ans?*
- *De quelle façon nous y prendrons-nous pour évaluer l'entente?*
- *L'évaluation de l'entente devrait inclure les questions suivantes :*
 - *Que devrait-on garder dans l'entente?*
 - *Quelles sont les lacunes de l'entente? Quels sont ses points forts?*
 - *Que serait-il important d'intégrer à la prochaine mouture de l'entente?*
 - *Comment mettra-t-on l'entente à jour?*

Résumé

La communication interservices de renseignements peut améliorer la sécurité de tout le monde sur le campus. L'adoption d'une entente à ce sujet entre les bureaux et les personnes concernées peut favoriser des interventions à la fois cohérentes et concertées dans les cas de violence fondée sur le genre. Les étapes décrites ci-dessus ont pour objet de guider la tenue des discussions nécessaires à l'élaboration d'une telle entente.

Considérations de base pour discuter de l'entente de communication de renseignements

Caractéristiques fondamentales de la discussion

Collaboration — La collaboration et le partenariat sont essentiels pour arriver à une entente interservices de communication de renseignements. Il est aussi important de mettre en lumière l'objectif commun des participantes et participants, à savoir : améliorer la sécurité des personnes touchées par la violence fondée sur le genre, améliorer la sécurité du campus et assurer la prestation de soins et d'un soutien de haute qualité.

Prise en compte des traumatismes et de la violence — Il est important de reconnaître les dommages causés par la violence fondée sur le genre et tenir compte des effets de cette violence sur la santé émotionnelle, cognitive, mentale, physique, psychologique, spirituelle et sexuelle de l'individu. En ce sens, toute procédure et toute mesure à l'intention d'une partie plaignante ou d'une personne ayant subi de la violence fondée sur le genre devrait être traumatavertie — c'est-à-dire tenir compte des traumatismes. Les pratiques traumataverties évitent la retraumatisation tout en respectant la dignité de la personne durant la procédure d'enquête comme durant la prestation de soutien. Il faut que les pratiques et procédures de communication de renseignements soient traumataverties et considèrent la violence qui a été vécue par la personne.

Intersectionnalité — Notion par laquelle on reconnaît qu'une personne peut avoir plus d'une identité sociale ou politique et que les recoupements entre certaines identités (race, genre, orientation sexuelle, religion, handicap, classe sociale et autres) peuvent engendrer des systèmes complexes de discrimination qui entretiennent des oppressions multiples. Toute pratique ou procédure de communication de renseignements doit tenir compte de l'intersectionnalité pour éviter que certaines personnes ne soient pas prises en compte dans le cadre des interventions de l'établissement en matière de violence fondée sur le genre.

Participation des intervenantes et intervenants pertinent — On impliquera seulement les services, départements et organisations qui interviennent directement auprès des personnes touchées par la violence fondée sur le genre, qui défendent leurs intérêts ou qui planifient les services qui leur sont destinés. Les autres n'ont pas droit aux renseignements.

Consentement éclairé — Il faut normalement obtenir le consentement de la personne concernée quand l'information qu'elle fournit sert à une fin différente que celle pour laquelle on l'a recueillie. Les lois sur la protection des renseignements personnels permettent la communication de renseignements sans consentement quand il y a un risque important de violence. Néanmoins, dans la mesure du possible, il faut tâcher d'obtenir le consentement de la personne qui a été touchée par la violence fondée sur le genre.

Respect des normes professionnelles — L'entente de communication de renseignements implique qu'un certain nombre de bureaux, où travaillent des personnes aux fonctions et professions variées, se concertent pour intervenir au nom de l'établissement dans les cas de violence fondée sur le genre. Toute personne qui collecte et communique des renseignements devrait respecter les meilleures pratiques de sa profession.

Caractéristiques fondamentales de l'entente

Coordination — Déterminer qui (bureau ou personne) coordonnera la mise en œuvre de l'entente permet de limiter la confusion et de favoriser la synchronisation des informations en provenance de toutes les sources dans l'établissement.

Participation restreinte — Seuls les départements ou services qui sont impliqués dans la sécurité ou le bien être de la population étudiante, du personnel ou du corps enseignant de l'établissement devraient participer à la création de l'entente de communication de renseignements.

Cohérence — Pour garantir une application cohérente de l'entente de communication de renseignements, on pourra tenir des réunions périodiques ou impliquer toujours les mêmes personnes des services ou départements concernés. En enchâssant des principes permettant d'assurer la cohérence dans l'entente, on favorise la continuité dans les soins et le soutien offerts aux personnes touchées par la violence fondée sur le genre.

Rapidité — Une intervention rapide est essentielle pour réduire les risques et sauver des vies. Dans les grands établissements, la tenue de réunions régulières, voire hebdomadaires aide les intervenants et intervenantes à communiquer plus rapidement l'information et élimine le stress d'avoir à trouver des moments où tous et toutes sont disponibles pour se rencontrer. Dans les plus petits établissements, il pourrait cependant être préférable

d'opter pour des rencontres ponctuelles au besoin, à la demande de l'un-e ou l'autre des intervenants ou intervenantes.

Pertinence — Chaque personne ou bureau a des raisons différentes de communiquer ou de recevoir des renseignements. La communication interservices doit être réfléchie, se fonder sur le besoin de savoir et avoir toujours pour objectif d'améliorer la sécurité des personnes touchées par la violence fondée sur le genre. Clarifiez les attentes en précisant les besoins de chaque personne ou bureau, ainsi que les obligations en matière de confidentialité, y compris les limites de ces obligations.

Exemple: Gestion d'un cas — population étudiante

Date:

Personnes invitées :

Cas	Notes	Points de suivi

Bibliographie

- AGENCY FOR TOXIC SUBSTANCES AND DISEASE REGISTRY (2011). *National conversation on public health and chemical exposures—Community Conversation Toolkit*, 14 mars. En ligne : <https://www.atsdr.cdc.gov/nationalconversation/toolkit.html>.
- BORN, P. (2012). *Community conversations: Mobilizing the ideas, skills, and passion of community organizations, governments, businesses, and people*, 2^e édition, BPS Books.
- ENDING VIOLENCE ASSOCIATION OF CANADA (2016). *Coordination of responses to gender-based violence and information sharing* (Briefing Note No. 4; Federal Strategy On Gender-Based Violence Briefing Notes For Status Of Women Canada and the Department of Justice Canada, p. 6). En ligne : <http://endingviolencecanada.org/wp-content/uploads/2017/11/Fed-Briefing-Note-4-Coordination-and-Information-Sharing-2016.pdf>.
- CONROY, Shana, et Adam COTTER (2017). « Les agressions sexuelles autodéclarées au Canada, 2014 », *Juristat*, Statistique Canada, 11 juillet 2017. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2017001/article/14842-fra.htm>.
- MOLLOY, P., G. FLEMING, C. R. RODRIGUEZ, N. SAAVEDRA et D. L. WILLIAMS (2000). *The role of the neutral facilitator* (Booklet No. 2; SEDL's Home, School and Community Partnerships, p. 20), Southwest Educational Development Laboratory. En ligne : <https://sedl.org/pubs/fam01/facilitator.pdf>.
- DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE DE L'ONTARIO en collaboration avec le ministère de la Formation et des Collèges et Universités, (2013). *Intervenir contre la violence à caractère sexuel : Guide de ressources pour les collèges et universités de l'Ontario*, Toronto, gouvernement de l'Ontario.
- STANFIELD, R. B. (2002). *The workshop book: From individual creativity to group action* (Illustrated edition), The Canadian Institute of Cultural Affairs, New Society Publishers.
- TAMBURRI, R., et N. SAMSON (2014). « En finir avec la violence sexuelle sur les campus », *Affaires universitaires*, 20 octobre. En ligne : <https://www.affairesuniversitaires.ca/articles-de-fond/article/en-finir-violence-sexuel-le-les-campus/>.