

Traitement des plaintes pour violence sexuelle ou genrée sur les campus : pratiques prometteuses d'intervention auprès des parties mises en cause



[COURAGETOACT.CA/FRANCAIS](https://courage.to/act.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). *Traitement des plaintes pour violence sexuelle ou genrée sur les campus : pratiques prometteuses d'intervention auprès des parties mises en cause*. 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.

Traitement des plaintes pour violence sexuelle ou genrée sur les campus : pratiques prometteuses d'intervention auprès des parties mises en cause, 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

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 6 |
| Importance de clarifier les rôles | 11 |
| Principes généraux d'intervention auprès des personnes mises en cause | 13 |
| Exercice de clarification des valeurs (d'après <i>The CARL Framework of Reflection</i> , 2018) | 17 |
| Résumé | 19 |
| Bibliographie | 20 |
| Annexe: Grilles des valeurs à considérer pour vos interventions auprès des personnes mises en cause | 22 |

Introduction

Pour une étudiante ou un étudiant, faire face à la procédure disciplinaire de son établissement d'enseignement postsecondaire n'est pas chose simple. Avant d'aborder la question du soutien aux étudiantes et aux étudiants mis en cause, rappelons que le but premier des interventions auprès de ces personnes est toujours d'améliorer la sécurité des personnes victimes ou survivantes et du campus dans son ensemble. Il s'agit de l'un des moyens par lesquels l'établissement assure et renforce la sécurité de toutes et tous.

Le soutien apporté aux personnes mises en cause facilite le bon déroulement du processus de plainte. Il ne s'agit pas de prendre leur parti ou de corroborer leurs déclarations, mais plutôt de guider leur progression à travers le processus. Ce faisant, on peut tenir compte des risques qu'elles présentent pour autrui et prévenir d'autres préjudices envers les personnes victimes et survivantes; la sécurité de tout le campus s'en trouve ainsi améliorée.

Questions pour stimuler la réflexion

Quelles émotions naissent en vous quand vous devez offrir du soutien à une personne mise en cause dans une plainte en matière de violence sexuelle ou genrée? Quelle influence ces émotions peuvent-elles avoir sur le soutien que vous lui offrez? Comment pouvez-vous limiter cette influence et vous assurer de respecter la dignité de la personne? Inversement, comment pouvez-vous éviter que vos interventions auprès d'elles ne vous fassent ignorer les besoins des personnes victimes ou survivantes de même que de la partie plaignante?



Quiconque fréquente un établissement d'enseignement mérite d'avoir du soutien, même quand on l'accuse d'avoir enfreint la politique de cet établissement en matière de violence sexuelle ou genrée. De fait, il est essentiel d'offrir de l'information, des ressources et du soutien aux personnes mises en cause. On garantit ainsi qu'elles sont bien renseignées et qu'elles bénéficient d'un traitement équitable. Le soutien qui leur est apporté affirme non seulement leur dignité comme personnes, mais leur permet aussi d'apprendre et de mûrir, ce qui concorde avec la mission pédagogique de tout établissement d'enseignement postsecondaire (Norquest College, 2020). Toute mesure de soutien devrait en outre reposer sur des principes de conscientisation tout en tenant compte des traumatismes, de la violence et de l'intersectionnalité.

Pour un établissement d'enseignement postsecondaire, la partie mise en cause désigne une personne visée par une procédure disciplinaire en vertu de laquelle une décision sera rendue. Si la procédure a permis d'établir que la personne mise en cause avait bien eu une conduite dommageable, contrevenant à la politique de l'établissement en matière de violence sexuelle ou genrée, vous voudrez peut-être consulter le document intitulé *Outil d'autoévaluation pour intervenir auprès de personnes ayant causé du tort* : son contenu est complémentaire à l'information présentée ici.

Même si aucun manquement n'est constaté à la politique de votre établissement d'enseignement postsecondaire, cela ne signifie pas pour autant que la personne n'a pas commis d'acte dommageable. Il est plus probable qu'improbable que sa conduite ait de fait été dommageable, même si le comité disciplinaire n'a pas été en mesure de l'établir (Harris et Johnson, 2019). Si vous devez intervenir auprès d'une personne qui a été mise en cause, il est préférable de considérer qu'elle a la capacité de causer préjudice.

« Nous vivons dans une culture du prêt-à-jeter. Si nous voulons changer la manière dont nous interagissons, nous devons examiner à la loupe les émotions et les comportements qui nous poussent à vouloir nous débarrasser de certaines personnes. L'antidote à cette culture réside dans l'apprentissage de l'humilité et la compassion — envers nous-mêmes et envers les autres. Tout le monde fait des erreurs, et nous avons beaucoup à apprendre les uns et les uns des autres. » [Traduction]

-Dean Spade (2018)

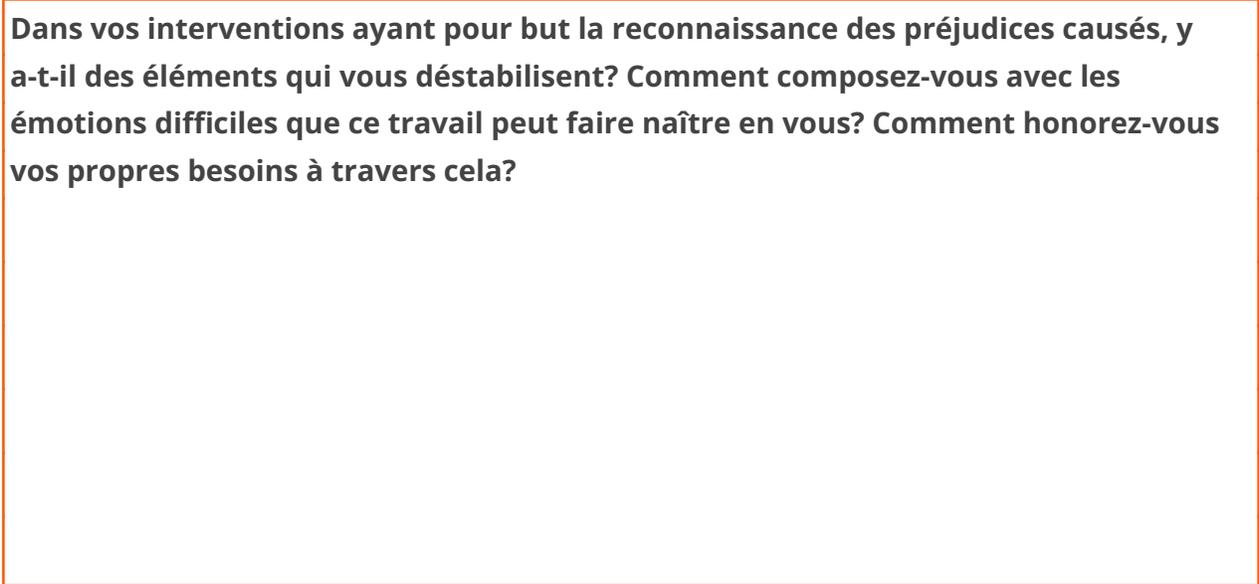
Questions pour stimuler la réflexion

Vous pourriez nuire aux personnes victimes ou survivantes ou aux parties plaignantes si, dans vos interactions avec les personnes mises en cause, vous ne reconnaissez pas les préjudices qu'elles ont subis. Pourquoi? Quel lien voyez-vous entre la reconnaissance des préjudices et la responsabilisation? Quel genre de rapport avez-vous personnellement avec la notion de préjudice? Avez-vous déjà été en relation avec une personne qui vous a causé préjudice? Le cas échéant, comment cette expérience pourrait-elle influencer vos interventions auprès des personnes mises en cause?




Il existe une saine tension entre, d'une part, le droit des personnes mises en cause à l'équité procédurale et, d'autre part, l'obligation de protéger les parties plaignantes et la communauté, ce qui implique de reconnaître que la personne a causé, a pu causer ou est capable de causer préjudice. Il peut être difficile de trouver un juste équilibre entre ces impératifs, même après de longues années d'expérience. Pourtant, c'est essentiel afin d'accorder le sérieux et l'attention nécessaires aux plaintes formulées par les personnes victimes et survivantes.

Questions pour stimuler la réflexion



Dans vos interventions ayant pour but la reconnaissance des préjudices causés, y a-t-il des éléments qui vous déstabilisent? Comment composez-vous avec les émotions difficiles que ce travail peut faire naître en vous? Comment honorez-vous vos propres besoins à travers cela?

Quand vous intervenez auprès de personnes mises en cause, gardez constamment à l'esprit vos objectifs : responsabiliser tout en améliorant la sécurité du campus. Il vous sera ainsi plus facile de composer avec les pensées et les émotions que vos interventions pourraient faire naître en vous. Le document que voici a été conçu pour vous aider à cerner les valeurs que vous considérez importantes pour mener à bien ce travail. Le fait de les garder en tête vous aidera à éviter qu'une intervention vous déstabilise.

Questions pour stimuler la réflexion

Que signifient la redevabilité et la responsabilité pour vous? Quels obstacles doivent surmonter les personnes mises en cause pour arriver à assumer la responsabilité de leurs actes? Repensez aux fois où vous avez vous-même eu de la difficulté à assumer la responsabilité de certains de vos actes. Qu'est-ce qui vous empêchait de le faire? Comment pourriez-vous aider les personnes mises en cause à surmonter les obstacles qui les empêchent d'accepter leur responsabilité?

Importance de clarifier les rôles

Les lignes directrices présentées ici s'adressent aux personnes intervenantes qui ont peu d'expérience dans l'intervention auprès de personnes mises en cause.

Questions pour stimuler la réflexion

Quel type de formation pourriez-vous suivre pour être en mesure de mieux soutenir les personnes mises en cause? Comment pouvez-vous déterminer que vous êtes bien en mesure d'offrir un tel soutien? Où ou à qui pouvez-vous vous adresser pour vous guider dans ce travail? Quel genre de soutien vous serait utile? Outre votre établissement d'enseignement postsecondaire, à qui devez-vous rendre des comptes de vos interventions auprès de cette clientèle?

À mesure que le processus de plainte progresse, les personnes mises en cause peuvent recevoir de l'information de divers bureaux (bureau de la conduite étudiante, bureau des droits de la personne, service de sécurité, etc.). Ceux-ci ont leurs propres obligations, ce qui signifie qu'ils ne seront peut-être pas toujours disponibles pour les personnes mises en cause, qui pourraient également se montrer hésitantes ou peu enclines à poser des questions ou à exprimer leurs préoccupations.

Si le bureau qui soutient les personnes mises en cause a d'autres obligations (par exemple, protéger la réputation de l'établissement d'enseignement postsecondaire), il est probable que cela crée de la confusion. Pour limiter la confusion, il vaut donc mieux confier à un bureau distinct la responsabilité du soutien aux personnes mises en causes et à celles ayant porté préjudice. Si votre établissement n'a pas assez de ressources pour procéder de la sorte, il devrait réfléchir aux moyens à prendre pour limiter la confusion, ainsi qu'aux considérations éthiques qu'engendrent le fait d'offrir du support aux personnes mises en cause.

Questions pour stimuler la réflexion

Si vous avez de nombreuses obligations institutionnelles à remplir, comment vous assurerez-vous d'offrir un soutien adéquat aux personnes mises en cause? Quels systèmes, procédures ou pratiques pourriez-vous mettre en place pour gérer ces obligations concurrentes tout en limitant ou en éliminant le risque de dilemmes éthiques?

Principes généraux d'intervention auprès des personnes mises en cause

Les principes ci-dessous sont le fruit de consultations et d'un consensus rigoureux parmi des communautés de pratique d'un bout à l'autre du pays. Ils devraient guider toutes vos interventions auprès des personnes mises en cause. En fondant votre travail sur ces principes, vous reconnaîtrez dûment les préjudices qui ont été causés, vous éviterez de minimiser ou d'ignorer les témoignages des personnes victimes et survivantes, et vous contribuerez à assurer la sécurité de toutes et de tous — celle de la partie plaignante, ou de la personne victime ou survivante, autant que celle du campus. **L'objectif premier des interventions auprès des personnes mises en cause est d'améliorer la sécurité. Vous compromettez gravement cet objectif si vous ignorez les principes énoncés ici.**

Prise en compte des traumatismes et de la violence — On doit reconnaître que la violence cause des traumatismes et comprendre que ceux-ci ont des répercussions sur la santé émotionnelle, cognitive, physique, psychologique, spirituelle et/ou sexuelle d'une personne. Ce faisant, on évitera que la procédure de plainte ne cause de nouveaux traumatismes aux personnes qui y participent. Cela suppose que les personnes intervenantes suivent de la formation continue sur la prise en compte des traumatismes et de la violence. Cela est nécessaire pour éviter de causer du tort ou de perpétuer les préjudices qui ont été infligés aux parties plaignantes.

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 intervention auprès des personnes mises en cause devrait se fonder sur une approche intersectionnelle, puisque le respect de leur dignité tout au long du processus de plainte demande qu'on tienne compte de la discrimination et des oppressions qu'elles peuvent elles-même subir.

Évaluation du risque et du bien-être — Les risques peuvent augmenter quand les personnes mises en cause prennent connaissance des allégations formulées contre elles et qu'on leur ordonne de cesser tout contact avec la partie plaignante. Dans le cadre de leur travail, les intervenants et les intervenantes doivent évaluer le risque que les personnes

mises en cause posent des gestes encore plus graves contre la partie plaignante ou d'autres personnes. Il faut les outiller pour faire face à un tel scénario et donner suite aux préoccupations qui ont trait à la sécurité générale. Le travail des intervenants et des intervenantes inclut des vérifications du bien-être des personnes mises en cause de même que la gestion des crises qui peuvent survenir. Les personnes visées par une plainte pour violence sexuelle ou genrée peuvent vivre une crise d'identité, ressentir de la honte, vivre de l'anxiété, déprimer, etc. Il est donc important qu'on évalue leur bien-être, qu'on les réfère au besoin vers les ressources appropriées, voire qu'on leur offre des mesures d'accommodement (académiques ou autres).

Accessibilité des ressources sur le campus et hors campus — Par sa nature, la processus de plainte peut causer du stress, donner aux personnes mises en cause le sentiment d'être seules, nuire à leur santé mentale et avoir des répercussions sur leur réussite académique. Il pourrait donc être nécessaire de leur offrir du soutien sur le campus ou de les référer vers des services dans la collectivité. Il ne faut pas tarder à offrir ces mesures, car celles-ci peuvent aider les personnes mises en cause à demeurer pleinement investies dans leurs études et dans les autres aspects de leur vie tout au long de la procédure disciplinaire.

Orientation — La procédure de plainte peut donner l'impression d'être une série d'étapes prédéterminées, alors qu'elle consiste plutôt en un enchaînement de décisions complexes pour les parties mises en cause. De par sa complexité et les exigences qui y sont associées, chacune de ces étapes peut sembler être un obstacle pour les personnes mises en cause. Ceux et celles qui interviennent auprès des personnes mises en cause devraient donc jouer un rôle d'orientation, c'est-à-dire les aider à comprendre le déroulement du processus de plainte et à prendre des décisions éclairées à mesure qu'elles avancent dans le processus. Les obstacles leur sembleront ainsi moins insurmontables et cela pourrait permettre de réduire la durée de l'ensemble du processus.

Compréhension des droits — Quand un processus de plainte est enclenché, il se déroule en vertu des pouvoirs qui découlent de la politique d'un établissement en matière de violence sexuelle ou genrée. Les personnes mises en cause qui connaissent et comprennent leurs droits en vertu de cette politique pourront s'en prévaloir pleinement et s'assurer qu'on les traite équitablement. Bref, une bonne compréhension des droits réduit le risque d'abus découlant de l'utilisation de la politique ainsi que des procédures et

instruments connexes. Il est dans l'intérêt de tout le monde que les personnes mises en cause connaissent leurs droits, puisque cela permet de réduire le recours aux procédures d'appel et le risque d'avoir à mener une nouvelle enquête (susceptibles de causer d'autres préjudices aux parties plaignantes), ce qui est conforme au principe de la prise en compte des traumatismes et de la violence.

Par exemple, si la personne mise en cause n'est pas informée en temps opportun des allégations formulées contre elle ou si on ne lui alloue pas assez de temps pour répondre aux déclarations qui ont été faites en vertu de la politique de votre établissement d'enseignement postsecondaire en matière de violence sexuelle ou genrée, il y a un manque d'équité procédurale. Dans la mesure où cette personne (et vous-même) comprend la nature de ses droits (voir ci-dessous), il sera possible de demander une rectification, ce qui pourra éviter le recours à une procédure d'appel ultérieurement. En plus d'améliorer l'équité procédurale pour la partie mise en cause et de limiter la durée du processus, on évite ainsi de causer d'autres préjudices à la partie plaignante ou à la personne victime ou survivante.

La notion d'**équité procédurale** s'applique aux décisions, ainsi qu'aux méthodes utilisées par les décisionnaires pour y parvenir. Dans la mesure où les méthodes sont équitables, les décisions qui en découlent devraient l'être aussi. Pour les personnes mises en cause, l'équité procédurale comprend (Meares, 2016; Ombudsman Western Australia, 2019):

1. Le droit de recevoir un préavis suffisant;
2. Le droit d'être informées de la plainte déposée contre elles;
3. Le droit à un délai raisonnable pour réfléchir à sa position;
4. Le droit de formuler une réponse réfléchie;
5. Le droit à ce que la décision rendue tienne pleinement compte de toutes leurs déclarations;
6. Le droit à une décision impartiale;
7. Le droit à une décision bien fondée.

Pour en savoir plus, voir [Le traitement des plaintes de violence fondée sur le genre sur les campus — Guide synoptique pour l'équité procédurale, la prise en compte des traumatismes et la réduction des préjudices.](#)

Droit d'appel — En cas de manquement en matière d'équité, les personnes mises en cause peuvent faire appel de la décision qui a été rendue (dans la mesure où on a omis de prendre les correctifs nécessaires au cours du processus). Il leur est aussi possible de faire appel si elles estiment que la décision rendue est impartiale ou si de nouveaux éléments de preuve sont rendus disponibles (Ombudsman Western Australia, 2019).

Représentation — Le personnel qui intervient auprès des personnes mises en cause découvre parfois que des irrégularités procédurales, une application abusive de la politique, un traitement différentiel ou une mauvaise application des principes de décision sont survenus au cours du processus de plainte. Il importe de rester à l'affût des manques d'équité qui peuvent survenir, y compris des manquements possibles en ce qui a trait aux droits des personnes mises en cause dans l'application de la politique en matière de violence sexuelle ou genrée de même que des procédures qui en découlent.

On peut contribuer au bon déroulement du processus en restant à l'affût des vices potentiels et en rappelant régulièrement l'importance de l'équité procédurale tout au long de son déroulement; cette vigilance peut aider à prévenir les procédures d'appel. Comme nous y avons fait allusion plus tôt, la tenue d'une nouvelle enquête en vertu d'une procédure d'appel peut être dommageable pour la partie plaignante, ce qui ne respecte pas le principe d'une approche traumavertie.

Sanctions progressives — L'application de sanctions disciplinaires de façon progressive sous-entend que la personne peut apprendre et changer. Pour un établissement d'enseignement postsecondaire, l'imposition de sanctions progressives est aussi une occasion de clarifier la conduite attendue des membres de sa communauté. Pour favoriser le vivre-ensemble, on devrait donner à quiconque a enfreint la politique en matière de violence sexuelle ou genrée de son établissement d'enseignement postsecondaire la chance de modifier son comportement. Les sanctions disciplinaires doivent être adaptées à la personne concernée et répondre à ses besoins de même qu'à ceux de la communauté et - tout particulièrement - de la partie plaignante. Il est primordial que les sanctions soient pertinentes et équitables. Si elles sont disproportionnées au regard des actes commis, elles

peuvent mettre à risque la population du campus et la partie plaignante au même titre que l'absence complète de sanctions.

Exercice de clarification des valeurs (d'après *The CARL Framework of Reflection*, 2018)

Le travail auprès des parties mises en cause peut être source de satisfaction, mais aussi faire naître en vous des émotions difficiles (par exemple, appréhension, peur, colère ou anxiété), capables de vous déstabiliser et de nuire à votre travail. L'exercice qui suit a pour but de vous aider à dresser une liste de cinq valeurs personnelles qui serviront à guider vos interventions parallèlement aux principes énoncés ci-dessus. Ces valeurs vous rappelleront ce qui compte vraiment et renforceront votre ancrage durant les échanges plus complexes avec des personnes mises en cause et au moment de prendre des décisions difficiles concernant la sécurité de la partie plaignante, des personnes victimes ou survivantes ou, encore, du campus en général.

1^{re} étape :

Vous trouverez en annexe une grille de valeurs avec leur définition¹. Encerclez les valeurs qui, à votre avis, peuvent vous aider dans vos interventions auprès de personnes mises en cause. Faites confiance à votre instinct et choisissez avec soin; demandez-vous à chaque fois pourquoi cette valeur est importante pour vous. À la fin, il y a de l'espace pour ajouter des valeurs qui comptent pour vous, mais qui n'apparaissent pas dans la grille. Tâchez de vous limiter à un maximum de 25 valeurs.

2^e étape :

Inscrivez chacune des valeurs que vous avez choisies sur une note adhésive, puis réunissez-les par catégorie. Par exemple, vous pourriez mettre ensemble la compassion, la gentillesse, la bienveillance et la considération d'autrui puisque ce sont des valeurs qui se rapportent toutes au concept de prendre soin.

¹ NDT : Les définitions anglaises provenaient pour la plupart du Ethics Resource Centre (Hubbard, s. d.).

3^e étape :

Si vous avez cinq catégories de valeurs ou moins, passez à l'étape suivante. Sinon, tentez d'en réduire le nombre en revoyant vos regroupements. Si vous avez toujours plus de cinq catégories, essayez d'éliminer certaines d'entre elles jusqu'à ce que vous vous retrouviez avec un maximum de cinq catégories.

4^e étape :

Donnez à chaque groupe de valeurs un titre qui le décrit. Vous pouvez reprendre une des valeurs individuelles comme titre, mais vous pouvez aussi faire preuve de créativité — par exemple, vous pourriez choisir le titre « Prendre soin » ou « Souci de l'autre » pour les valeurs compassion, gentillesse, bienveillance et considération d'autrui. Le titre que vous choisirez sera considéré comme l'une de vos valeurs fondamentales. Si vous le voulez, vous pouvez aussi tenter d'y ajouter un verbe d'action ou un qualificatif (par exemple, « Souci de l'autre » pourrait devenir « Agir avec le souci de l'autre »).

5^e étape :

Retranscrivez vos valeurs fondamentales en ordre décroissant d'importance en ce qui à trait au travail que vous faites auprès des personnes mises en cause.

6^e étape :

Considérez votre liste et ce qu'elle signifie pour vos interventions auprès des personnes mises en cause. Par exemple, si la dignité figure sur votre liste de valeurs fondamentales, réfléchissez à la manière dont elle devrait se manifester au fil de vos interventions.

Réfléchissez aux façons dont ces valeurs pourraient inspirer votre travail. Comment pourraient-elles vous aider à distinguer ce qui compte vraiment dans vos interventions, lesquelles peuvent être aussi difficiles pour vous que pour les personnes auprès desquelles vous intervenez? Comment saurez-vous si vos interventions concordent ou non avec vos valeurs fondamentales?

Surtout, considérez la force que ces valeurs vous confèrent. En effet, lorsque vous y adhérez, elles sont susceptibles de vous aider à intervenir auprès des personnes qui peuvent avoir commis de la violence sexuelle ou genrée, mais qui méritent néanmoins un traitement équitable et impartial.

Résumé

Somme toute, lorsqu'on intervient efficacement auprès des personnes mises en cause, on favorise leur participation constructive au processus de plainte et on réduit le risque qu'elles soient sujettes à une crise du point de vue de leur santé psychologique, tout en réduisant également le risque de subir des préjudices additionnels pour les personnes victimes ou survivantes et en contribuant à la sécurité du campus dans son ensemble. Certes, ce travail est exigeant et il peut être parfois déstabilisant sur le plan personnel; d'où l'importance de bien l'ancrer dans les principes généraux énoncés ici et dans vos valeurs personnelles quand vous *débutez* votre pratique auprès des personnes mises en cause. Vous aurez sans aucun doute besoin de formation additionnelle, mais une bonne compréhension des principes et valeurs qui fondent votre travail est cruciale pour guider vos premiers pas.

Bibliographie

- EERKES, D., B. DE COSTA et Z. JAFRY (2020). *Le traitement des plaintes de violence à caractère sexuel sur les campus — Guide synoptique pour l'équité procédurale, la prise en compte des traumatismes et la réduction des dommages*, Le Courage d'agir : prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire.
- HARRIS, S., et K. C. JOHNSON (2019). « Campus Courts in Court: The Rise in Judicial Involvement in Campus Sexual Misconduct Adjudications », *New York University Journal of Legislation and Public Policy*, vol. 22, no 1, pp. 49-128. En ligne : <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/nyulpp22&i=49>.
- Hubbard, C. (s. d.). *Definition of Values—Free Ethics & Compliance Toolkit*, Ethics and Compliance Initiative. En ligne : <https://www.ethics.org/resources/free-toolkit/definition-values/> (consulté le 28 mai 2021).
- MCCARTNEY, S., et R. PARENT (2015). « 3.2 Values », dans *Ethics in Law Enforcement*, BCcampus. En ligne : <https://opentextbc.ca/ethicsinlawenforcement/chapter/3-2-values/>.
- MEARES, T. (2016). « Policing and Procedural Justice: Shaping Citizens' Identities to Increase Democratic Participation Democratizing Criminal Justice Symposium: Empirical Foundations: Shared Norms, Lay Intuitions, Legitimacy, and Compliance », *Northwestern University Law Review*, vol. 111, n° 6, pp. 1525-1536. En ligne : <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/illlr111&i=1568>.
- NORQUEST COLLEGE (2020). *Student Judicial Affairs Policy*. En ligne : <https://www.norquest.ca/about-us/policies-procedures/academic/student-judicial-affairs-policy.aspx>.
- OMBUDSMAN WESTERN AUSTRALIA (2019). *Guidelines — Procedural Fairness (natural justice)*. En ligne : <https://www.ombudsman.wa.gov.au/Publications/Documents/guidelines/Procedural-fairness-guidelines.pdf>.

The CARL framework of reflection (2018). The University of Edinburgh. En ligne :

<https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/carl>

(consulté le 29 mai 2021).

VIA Institute on Character (s. d.). « Curiosity », *The 24 Character Strengths*. En ligne :

<https://www.viacharacter.org/character-strengths/curiosity> (consulté le 29 mai

2021).



Annexe: Grilles des valeurs à considérer pour vos interventions auprès des personnes mises en cause

| | | | | |
|--|---|--|---|--|
| <p>Acceptation Le fait de croire ou d'accueillir favorablement quelque chose</p> | <p>Allégeance Le fait de montrer de la loyauté ou l'obligation d'agir avec loyauté</p> | <p>Altruisme Souci bienveillant pour le bien-être des autres</p> | <p>Amabilité Tendance à montrer de la gentillesse et de l'empathie pour autrui</p> | <p>Ambition Fervent désir d'accomplir quelque chose</p> |
| <p>Ardeur Acharnement avec lequel on accomplit le travail</p> | <p>Aspiration Élan prononcé ou persistant vers un idéal</p> | <p>Attention Le fait d'examiner ou de considérer avec soin, de manière continue</p> | <p>Authenticité Caractère de ce qui est sincère ou digne de confiance</p> | <p>Autodiscipline Capacité d'une personne à se contraindre elle-même à faire ce qu'il faut, même si elle n'en a pas envie</p> |
| <p>Autonomie Le fait d'être libre, de ne pas dépendre d'autrui</p> | <p>Autorité Habilité à commander, à être un bon exemple</p> | <p>Bienveillance Tendance à faire le bien, à se soucier d'autrui</p> | <p>Bonté Caractère d'une personne qui montre une honnêteté, une gentillesse ou une affabilité remarquable; droiture morale</p> | <p>Capacité d'adaptation Le fait de pouvoir modifier son comportement en fonction de la situation</p> |
| <p>Charitable Qui fait preuve de charité, qui montre de la générosité envers autrui</p> | <p>Chasteté Qui est d'un caractère chaste, vertueux</p> | <p>Civilité Respect des droits, obligations et privilèges qui régissent la vie en société</p> | <p>Cohérence Uniformité, absence de contradiction dans un enchaînement d'occurrences</p> | <p>Collaboration Le fait de participer à une action commune, à un effort intellectuel conjoint</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| <p>Compassion Conscience profonde de la souffrance d'autrui et désir de la soulager</p> | <p>Compétence Capacité adéquate ou reconnue dans un domaine</p> | <p>Compréhension Capacité de connaître le fonctionnement de quelque chose; lien positif et sincère entre des personnes</p> | <p>Constance Persévérance au service d'un but précis</p> | <p>Continuité Qualité de la prestation qui dure et demeure stable dans le temps, sur laquelle on peut compter</p> |
| <p>Coopération Action de s'associer volontairement et de travailler ensemble à atteindre un but</p> | <p>Courage Qualité intellectuelle ou spirituelle décrivant la capacité de faire résolument face aux défis, dangers et obstacles avec confiance</p> | <p>Courtoisie Politesse, amabilité envers les autres</p> | <p>Crédibilité Capacité, pouvoir d'inspirer la confiance</p> | <p>Curiosité (VIA Institute on Character, s. d.) Faculté de voir les événements comme des occasions d'élargir ses connaissances; fascination pour certains sujets; goût pour l'exploration et la découverte</p> |
| <p>Débrouillardise Capacité de trouver ou d'imaginer des solutions astucieuses, notamment pour sortir des situations difficiles</p> | <p>Décence Respect des convenances, conduite morale</p> | <p>Décontracte Attitude détendue, absence de formalités</p> | <p>Démocratie Système de rapports qui repose sur l'égalité et le respect des individus à l'échelle d'une collectivité</p> | <p>Détermination Ténacité, force, caractère résolu</p> |
| <p>Dévouement Le fait de consacrer son temps sans compter à un but, une cause</p> | <p>Diligence Travailler avec rigueur et assiduité</p> | <p>Diversité Différence à respecter, variété</p> | <p>Douceur Caractère doux, docile</p> | <p>Durable Qualité des décisions et des mesures qui tiennent compte de la nature limitée des ressources, y</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| | | | | compris les ressources naturelles |
| Efficacité Le fait de produire un effet ou un résultat moyennant un effort raisonnable | Effort Le fait d'investir du temps et de l'énergie pour se dépasser | Égalité Droit de différents groupes de personnes à recevoir le même traitement | Empathie Capacité de s'identifier à autrui (sa situation, ses émotions et ses motivations) et de le comprendre | Encouragement L'acte par lequel on incite à poser un geste ou à adopter une pratique |
| Endurance Qualité physique ou mentale nécessaire à l'activité prolongée | Engagement Attachement intellectuel ou émotionnel à une ligne de conduite précise, à une ou des personnes | Équité Caractère de ce qui juste et impartial | Espoir Le sentiment que vos souhaits vont se réaliser ou pourraient se réaliser | Esprit d'équipe Volonté de travailler ensemble à l'atteinte d'un but commun |
| Éthique Croyances sur lesquelles on se fonde pour dire si la conduite d'un individu est bonne ou mauvaise | Éthique de travail Motivation d'une personne à s'acquitter de ses responsabilités et à mener à bien ses tâches | Être de parole Se dit de la personne qui tient ses promesses | Excellence Le fait de dépasser les attentes, de réaliser son plein potentiel, de faire preuve d'une grande compétence ou d'avoir de grandes réalisations à son actif | Fiabilité Qualité d'une chose ou d'une personne sur laquelle on peut compter |
| Fidélité Constance; loyauté ou dévotion | Foi Confiance assurée dans une personne, une idée ou une chose | Force morale Qualité morale qui permet à l'individu d'affronter danger, douleur ou | Formation Processus d'acquisition de connaissances ou d'habiletés | Générosité Qualité d'une personne portée à donner ou capable de donner |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| | | malheur sans se laisser abattre | | |
| Gentillesse Le fait de se préoccuper des besoins, des intérêts et du bien-être d'autrui | Gratitude Sentiment de reconnaissance pour les bienfaits reçus | Honnêteté Juste; qui agit avec droiture | Honneur Droiture de caractère fondée sur un code moral; intégrité personnelle | Humilité État d'esprit de l'individu qui ne juge pas avoir plus d'importance que les autres, qui ne se voit pas au-dessus d'autrui |
| Indépendance Capacité d'agir sans aide, de prendre des décisions sans se laisser influencer indûment par autrui | Ingéniosité Capacité d'invention, créativité | Initiative Capacité d'entreprendre quelque chose ou de le mener à terme avec énergie | Intégrité Adhérence stricte à la morale et aux principes | Intendance Acte par lequel on mène, gère ou supervise quelque chose |
| Juste Conforme aux règles, à logique ou à l'éthique | Justice Rectitude morale dans l'action ou l'attitude | Libéralité Propension à offrir généreusement biens ou connaissances sans attendre quoi que ce soit en retour | Liberté Le droit et le pouvoir d'agir, de croire ou de s'exprimer comme on le souhaite | Loyauté Dévotion, attachement ou affection envers une personne ou quelque chose |
| Lucide Qualité d'un acte commis sans confusion mentale | Maîtrise de soi Capacité à contrôler ses propres émotions, désirs et actes | Malléabilité La capacité de s'adapter à différentes circonstances | Modération Le fait d'éviter les excès (ni trop ni trop peu) | Morale Notions personnelles du bien et du mal |
| Motivation Volonté de faire de son mieux | Obéissance Caractère de la personne qui fait ce qui doit l'être, qui se plie aux demandes | Obligeance Penchant à montrer de la prévenance et à vouloir aider | Optimisme Tendance à voir l'avenir sous un jour favorable | Opportunisme Situation ou concours de circonstances favorables |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | légitimes qui émanent d'autorités | | | |
| Partage Le fait d'accepter que d'autres prennent part à quelque chose, l'utilisent ou en jouissent, en même temps ou tour à tour | Passion Désir et enthousiasme marqués qu'on ressent quand on traduit ses valeurs en actions concrètes | Patience Capacité d'accepter les retards ou de composer avec les pépins sans rechigner ou se mettre en colère | Persévérance Le fait de persister dans une ligne de conduite, une croyance ou la quête d'un résultat | Préoccupation Considération ou intérêt pour quelque chose ou pour un individu |
| Prévenance Tendance à anticiper les besoins ou les souhaits d'autrui | Probité Caractère de l'individu qui respecte les règles de la société | Professionalisme (McCartney et Parent, 2015) Qualité d'une personne qui suscite la confiance d'autrui par sa compétence et l'excellence du service qu'elle offre | Prudence Faire quelque chose parce que c'est la chose à faire | Raison Capacité de penser et de bien juger des choses |
| Réalisation Réussir à faire ou à terminer quelque chose | Reconnaissance Le fait d'accepter quelque chose comme étant vrai ou légitime | Recul Capacité de prendre de la distance pour avoir une vue d'ensemble et mieux juger l'importance relative de différents intérêts et objectifs | Résilience Aptitude à récupérer ou à s'adapter rapidement après un malheur ou un changement | Respect Le fait de traiter autrui avec égards, parce qu'on reconnaît sa dignité et sa valeur |

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| <p>Respect de soi Le fait de se traiter soi-même avec dignité, de reconnaître sans hésitation sa valeur innée</p> | <p>Responsabilisation Volonté de répondre de ce qu'on a fait</p> | <p>Responsabilité Ce qu'une personne a l'obligation de faire, ce dont elle doit répondre</p> | <p>Retenue Qualité de l'individu qui fonde ses actes et décisions sur la logique et le mérite plutôt que l'émotion; mesure, détachement ou sérieux</p> | <p>Sagesse Capacité à prendre les bonnes décisions en se fondant sur les enseignements tirés du passé</p> |
| <p>Sensibilité Conscience des besoins et émotions d'autrui</p> | <p>Sérénité Qualité de la personne dont l'esprit est calme et qui a un tempérament égal</p> | <p>Serviable Qualité de la personne qui est prête à soutenir ou aider</p> | <p>Service Efforts intentionnels pour comprendre les besoins d'autrui et pour apporter une aide</p> | <p>Sincérité Qualité de la personne honnête et authentique, qui ne cherche pas à tromper</p> |
| <p>Souplesse Capacité de s'adapter au changement</p> | <p>Sûr Sûre Qui est digne de confiance</p> | <p>Tranquillité État de ce qui est calme, sans agitation</p> | <p>Transparence Franchise et ouverture dans les interactions ou les communications qui concernent des sujets d'importance</p> | <p>Travail Ce qui est à accomplir comme prévu ou comme on le souhaite</p> |
| <p>Vaillance Qualité de l'individu qui déploie des efforts assidus dans son travail, sa tâche</p> | <p>Validation Le fait de reconnaître la qualité, la valeur ou l'importance d'une personne, de quelque chose</p> | <p>Véracité Qualifie des paroles ou des gestes qui sont honnêtes, qui ne cherchent pas à tromper</p> | <p>Vertu Comportement qui consiste à faire ce qui est juste et bon</p> | <p>Vivre-ensemble Conscience de faire partie d'une collectivité et que l'appartenance à cette collectivité demande qu'on participe et qu'on se soucie mutuellement du</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|----------------------|
| | | | | bien-être des autres |
| Vrai Vraie Qui ne cherche pas à tromper ou duper; authentique | | | | |