

**VIOLENCES SEXUELLES
EN MILIEU UNIVERSITAIRE :
RÉSULTATS DE *L'ENQUÊTE SEXUALITÉ,
SÉCURITÉ ET INTERACTIONS EN MILIEU
UNIVERSITAIRE* (ESSIMU) POUR
L'UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE**



*Ce qu'en disent
étudiant.es
enseignant.es
et employé.es*

Geneviève Paquette, Ph.D., ps. éd.

Département de psychoéducation, Université de Sherbrooke

Manon Bergeron, Ph.D.

Département de sexologie, Université du Québec à Montréal

Stéphanie Lemieux, étudiante au doctorat en psychoéducation

Département de psychoéducation, Université de Sherbrooke

Avec la collaboration de :

**Sonn Castonguay-Khounsombath et Madeleine Prévost-Lemire, étudiantes à la maîtrise
recherche en psychoéducation**

Département de psychoéducation, Université de Sherbrooke

L'enquête ESSIMU a été rendue possible grâce au soutien financier du Réseau québécois en études féministes (RéQEF), du Programme d'aide financière à la recherche et à la création de l'UQAM (volet Service aux collectivités) et de Condition féminine Canada. De plus, le Centre de recherche interdisciplinaire sur les problèmes conjugaux et les agressions sexuelles (CRIPCAS) a généreusement autorisé l'utilisation de la plateforme Qualtrics pour la mise en ligne du questionnaire. Les résultats présentés dans le présent rapport de l'Université de Sherbrooke sont extraits de la banque de données de la recherche ESSIMU.

Les partenaires institutionnels et communautaires de l'enquête ESSIMU sont :



La production de ce rapport a été financée par le rectorat de l'Université de Sherbrooke. Toutefois, la production de ce rapport (analyses, rédaction, etc.) a été réalisée de manière totalement indépendante par les chercheuses et les étudiantes auteures du rapport.

Pour citer cet ouvrage :

Paquette, G., Bergeron, M., Lemieux, S., Castonguay-Khounsombath, S. et Prévost-Lemire, M. (2018). *Violences sexuelles en milieu universitaire : résultats de l'Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) pour l'Université de Sherbrooke*. Université de Sherbrooke : Sherbrooke.

Pour consulter ce rapport en ligne : www.essimu.quebec

Pour toutes questions relatives à ce rapport :

Geneviève Paquette, ps. éd., Ph.D., professeure
Département de psychoéducation, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke
2500, boulevard de l'Université, Sherbrooke, Québec, J1K 2R1, Canada.
Téléphone : 819-821-8000 poste 62489
Fax : 819-821-7235
Courriel : Genevieve.Paquette@USherbrooke.ca

Pour obtenir du soutien, pour faire un signalement ou pour porter plainte :

Pour le Campus principal, le Campus de la santé et le Campus de Longueuil :

Madame Caroline Audette ou madame Karine Doiron, Conseillères

Téléphone : 819 821-7410

Site internet : www.usherbrooke.ca/respect/nous-joindre/

Pour le site de Chicoutimi :

Madame Marie-Josée Dupéré, Bureau du secrétariat général

Téléphone : 418 545-5011, poste 3208

Pour le site de Moncton :

Madame Carmen Hivon, Conseillère au Service d'intervention en matière de harcèlement

Téléphone : 506 858-4430

Site internet : www.umoncton.ca/respect

Pour obtenir des informations générales sur la violence à caractère sexuel, sur les ressources disponibles à l'UdeS ainsi que sur la programmation des activités de sensibilisation et de prévention à l'UdeS :

Site internet : <https://www.usherbrooke.ca/sansouicestnon/>

PRÉAMBULE

Les résultats présentés dans le présent rapport de l'Université de Sherbrooke sont extraits de la banque de données de la recherche intitulée « **Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) : Ce qu'en disent étudiant.es, enseignant.es et employé.es** », qui a permis d'établir un portrait des violences sexuelles se déroulant en milieu universitaire. Une équipe de chercheurs de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et deux partenaires, soit le Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) et le Service aux collectivités de l'UQAM, ont mis sur pied ce projet de recherche. L'équipe de l'UQAM a ensuite entrepris des démarches pour étendre l'enquête à d'autres universités. Au final, cette enquête d'envergure provinciale regroupe douze chercheurs provenant des six universités québécoises suivantes : UQAM, Université de Montréal, Université Laval, Université de Sherbrooke, Université du Québec en Outaouais et Université du Québec à Chicoutimi. Un total de **9 284 personnes, étudiant ou travaillant dans ces six universités, a répondu au questionnaire en ligne entre janvier et mai 2016**. L'équipe ESSIMU tient à remercier les milliers de personnes ayant répondu au questionnaire en ligne, de même que tous les groupes et instances ayant relayé l'invitation à cette fin.

L'enquête ESSIMU s'inscrit dans une perspective de recherche-action entre les milieux communautaires et universitaires : ses visées ultimes sont d'approfondir la compréhension du phénomène des violences sexuelles en milieu universitaire, puis de formuler des recommandations pour la mise en place d'interventions auprès de l'ensemble de la communauté universitaire. À la lumière des résultats, l'équipe ESSIMU a proposé quinze recommandations mobilisant les instances gouvernementales, institutionnelles et communautaires et interpellant toute la communauté universitaire. Ces recommandations visent la prévention de la violence sexuelle en milieu universitaire (VSMU) au Québec et s'articulent autour de six axes : 1) politique et plan d'action; 2) environnement; 3) sensibilisation; 4) éducation et formation; 5) intervention; 6) recherche. Il est possible de consulter le rapport global sur le site d'ESSIMU : www.essimu.quebec.

Chercheure principale

Manon Bergeron, Ph.D., professeure au Département de sexologie (UQAM)

Cochercheures et partenaires

Martine Hébert, Ph.D., professeure au Département de sexologie (UQAM)

Sandrine Ricci, M.A., candidate au doctorat en sociologie et chargée de cours (UQAM)

Marie-France Goyer, M.A., candidate au doctorat en sexologie et coordonnatrice du projet (UQAM)

Nathalie Duhamel, coordonnatrice au Regroupement québécois des CALACS

Lyne Kurtzman, agente de développement au Service aux collectivités (UQAM)

Isabelle Auclair, Ph.D., professeure au Département de management (ULaval)

Francine Lavoie, Ph.D., professeure retraitée à l'École de psychologie (ULaval)

Sylvie Parent, Ph.D., professeure au Département d'éducation physique (ULaval)

Laurence Clennett-Sirois, Ph.D., chargée de cours (UQO)
Stéphanie Demers, Ph.D., professeure au Département des sciences de l'éducation (UQO)
Isabelle Daigneault, Ph.D., professeure au Département de psychologie (UdeM)
Dominique Damant, Ph.D., professeure honoraire à l'École de service social (UdeM)
Jacinthe Dion, Ph.D., professeure au Département des sciences de la santé (UQAC)
Geneviève Paquette, Ph.D., professeure au Département de psychoéducation (UdeS)

LISTE DES ABRÉVIATIONS

CS : Coercition sexuelle

CSND : Comportements sexuels non désirés

ESSIMU : Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire : ce qu'en disent étudiant.es, enseignant.es et employé.es

HS : Harcèlement sexuel

RQCALACS : Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel

UdeS : Université de Sherbrooke

UQAM : Université du Québec à Montréal

VSMU : Violence sexuelle en milieu universitaire

REMERCIEMENTS

À titre de chercheure responsable de la collecte des données de l'ESSIMU pour l'UdeS, je tiens à remercier toutes les personnes, instances et services à l'intérieur et à l'extérieur de nos universités qui ont rendu possible l'ESSIMU, malgré un financement très peu élevé. Plus spécifiquement, certaines personnes ont agi directement pour soutenir la réalisation de l'étude au sein de la communauté de l'UdeS.

Tout d'abord, certains membres de la communauté étudiante ont participé à diffuser la réalisation de cette étude et à recruter des personnes participantes en posant des affiches sur les campus de l'UdeS et en distribuant des tracts aux heures de pointe. Je veux donc remercier spécialement ces membres de la communauté étudiante qui étaient inscrits à la maîtrise en psychoéducation de l'UdeS au moment de l'étude : Jennifer Beauregard, Benjamin Boileau, Lucie Lagacé, Annie Ouellet et Roxanne Sicotte.

Par ailleurs, des membres de l'équipe du service des communications de l'UdeS ont aussi participé directement au recrutement des personnes participantes au sein de notre établissement en produisant une vidéo explicative de l'enquête, en rédigeant le courriel invitant les membres de notre communauté à participer à l'enquête et en favorisant la diffusion des informations concernant l'étude dans différents médias radiophoniques et écrits. Des remerciements sincères donc à Éric Massé, agent de communication délégué à la Faculté d'éducation, Isabelle Huard, conseillère en relations médias de l'UdeS, Robin Renaud, services des communications de l'Association du personnel administratif et professionnel de l'UdeS et Michel Caron, photographe et vidéaste de l'UdeS.

J'en profite aussi pour remercier messieurs Jean-Marc Chaput, directeur du Bureau de la registraire de l'UdeS, et Louis Roberge, conseiller en gestion des ressources humaines de l'UdeS, qui ont fourni les données nécessaires à la pondération de l'échantillon de l'UdeS pour que ce dernier reflète mieux la population étudiée. Ils ont été d'un énorme soutien grâce à leurs connaissances sur les données disponibles à l'UdeS concernant les membres du personnel et la communauté étudiante. Ils ont aussi été d'une grande patience en répondant toujours rapidement et cordialement à mes demandes qui se sont précisées dans le temps.

Grâce au soutien du Groupe de recherche sur les inadaptations sociales de l'enfance (GRISE) qui est reconnu comme centre de recherche d'excellence de l'UdeS, les analyses nécessaires pour ce rapport ont été réalisées par El Hadj Touré, statisticien du GRISE. Mylène Villeneuve Cyr a aussi assuré une révision de l'ensemble du contenu du rapport.

Au sein de l'équipe du rectorat de l'UdeS, je tiens à souligner la collaboration exceptionnelle de la secrétaire générale et vice-rectrice à la vie étudiante, la Professeure Jocelyne Faucher, qui a soutenu la réalisation de l'enquête auprès de la communauté de l'UdeS, la diffusion de ses résultats et qui est l'une des personnes responsables des moyens déployés et à développer au sein de notre institution pour prévenir et contrer la violence sexuelle.

Je voudrais aussi remercier l'équipe interuniversitaire ESSIMU pour son soutien à toutes les étapes de la production de ce rapport, particulièrement l'équipe de l'Université Laval composée de Francine Lavoie, Sylvie Parent, et Isabelle Auclair et l'équipe de l'UQAM, composée de Manon Bergeron, Martine Hébert, Sandrine Ricci, Catherine Rousseau et Lyne Kurtzman pour leur soutien à la réalisation du présent rapport.

Enfin, mes plus grands remerciements vont bien sûr aux membres de la communauté universitaire de l'UdeS qui ont participé à l'étude en grand nombre et qui nous ont ainsi permis d'acquérir des connaissances sur lesquelles baser les actions de prévention et d'intervention en regard de la VSMU au sein même de notre milieu.

3.3.1.	<i> multiples conséquences affectant différentes sphères de vie : récits d'étudiant.es victimes</i>	31
3.4.	Le dévoilement des événements de VSMU par les étudiant.es de l'UdeS et les réactions sociales.....	33
3.4.1.	<i> Les victimes étudiantes se sont-elles déjà confiées à quelqu'un et si oui, à qui?</i>	33
3.4.2.	<i> Quelles sont les réactions des personnes auxquelles les étudiant.es ont dévoilé la VSMU subie?</i>	34
3.4.3.	<i> Différentes réactions de la part de la personne confidente : récits d'étudiant.es victimes</i>	38
3.5.	La dénonciation officielle ou non de l'événement de VSMU aux instances ou ressources de l'UdeS par les étudiant.es et les raisons de non-dénonciation	40
3.5.1.	<i> Combien d'étudiant.es ont dénoncé officiellement aux instances ou ressources de l'UdeS?</i>	40
3.5.2.	<i> Quelles sont les raisons invoquées par les étudiant.es de l'UdeS pour ne pas avoir dénoncé ou signalé les événements de VSMU subis aux instances ou aux ressources de l'UdeS?</i>	41
3.5.3.	<i> Les raisons de non-dénonciation des événements de VSMU aux instances et ressources de l'UdeS : récits des étudiant.es victimes</i>	44
4.	RÉSULTATS DE RECHERCHE : PORTRAIT DE LA SITUATION DES VSMU CHEZ LES EMPLOYÉ.ES DE L'UDES.....	45
4.1.	La VSMU : un problème préoccupant chez les membres employés de l'UdeS	45
4.1.1.	<i> Combien d'employé.es sont directement concerné.es par les VSMU?</i>	45
4.1.2.	<i> Des événements isolés?</i>	45
4.1.3.	<i> Des situations de VSMU variées et récurrentes : récits d'employé.es victimes</i>	47
4.1.4.	<i> Existe-t-il des groupes sociaux qui sont plus particulièrement touchés par les VSMU?</i>	50
4.2.	Les caractéristiques et contextes des événements de VSMU subis par les employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS	52
4.2.1.	<i> Par qui sont posés les gestes de VSMU à l'UdeS?</i>	52
4.2.2.	<i> Dans quels contextes ou occasions sont survenues les VSMU?</i>	53
4.2.3.	<i> Des contextes de VSMU diversifiés : récits d'employé.es victimes</i>	54
4.3.	Les conséquences vécues par les employé.es de l'UdeS à la suite des événements de VSMU.....	56
4.3.1.	<i> multiples conséquences affectant différentes sphères de vie : récits d'employé.es victimes</i>	58
4.4.	Le dévoilement des événements de VSMU par les employé.es de l'UdeS et les réactions sociales.....	60
4.4.1.	<i> Se sont-ils/elles déjà confiées à quelqu'un et si oui, à qui?</i>	60
4.4.2.	<i> Quelles sont les réactions des personnes auxquelles les employé.es ont dévoilé la VSMU subie?</i>	61

4.4.3.	<i>Différentes réactions de la part de la personne confidente : récits d'employé.es victimes</i>	65
4.5.	La dénonciation officielle ou non des événements de VSMU par les employé.es aux instances ou ressources de l'UdeS et les raisons de non-dénonciation	67
4.5.1.	<i>Combien d'employé.es ont dénoncé officiellement aux instances ou ressources de l'UdeS?</i>	67
4.5.2.	<i>Quelles sont les raisons invoquées par les employé.es de l'UdeS pour ne pas avoir dénoncé ou signalé les VSMU subie aux instances ou aux ressources de l'UdeS?</i>	68
4.5.3.	<i>Les raisons de non-dénonciation des événements de VSMU aux instances et ressources de l'UdeS : récits d'employé</i>	71
5.	LES TÉMOINS OU CONFIDENT.ES D'ÉVÉNEMENTS DE VSMU	73
5.1.	Les réactions de témoins d'événements de VSMU perçues par les victimes	74
6.	LES CROYANCES ET PRÉJUGÉS VIS-À-VIS LES VIOLENCES SEXUELLES	75
7.	LE TYPE D'AIDE SOUHAITÉE PAR LES ÉTUDIANT.ES ET LES EMPLOYÉ.ES DE L'UDES DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UN ÉVÉNEMENT DE VSMU	76
8.	DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS	81
8.1.	Recommandations pour prévenir et combattre la VSMU à l'UdeS	82
8.1.1.	<i>Axe 1 : Politique et plan d'action</i>	82
8.1.2.	<i>Axe 2 : Environnement</i>	86
8.1.3.	<i>Axe 3: Sensibilisation</i>	89
8.1.4.	<i>Axe 4: Éducation et formation</i>	91
8.1.5.	<i>Axe 5 : Intervention</i>	93
8.1.6.	<i>Axe 6 : Recherche</i>	95
8.2.	Contributions et limites.....	96
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	98
	ANNEXE A - GRILLE D'ANALYSE DESCRIPTIVE QUALITATIVE	103
	ANNEXE B - RECOMMANDATIONS DE L'ÉQUIPE ESSIMU POUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE SEXUELLE EN MILIEU UNIVERSITAIRE AU QUÉBEC (BERGERON ET AL., 2016)	105
	ANNEXE C - RECOMMANDATIONS POUR PRÉVENIR ET COMBATTRE LA VSMU À L'UDES	106

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 - Comparaison entre les personnes répondantes de l'UdeS et celles des autres universités, selon leur statut universitaire, groupe d'âge et genre (n = 9284).....	3
Tableau 2 - Comparaison entre les profils des étudiant.es de l'UdeS et ceux des autres universités, selon leurs caractéristiques sociodémographiques.....	5
Tableau 3 - Comparaison entre les profils des employé.es de l'UdeS et ceux des autres universités, selon leurs caractéristiques sociodémographiques.....	6
Tableau 4 - Caractéristiques sociodémographiques des étudiant.es et des employé.es de l'UdeS avant et après la pondération et la correction pour l'effet de plan.....	8
Tableau 5 - Pourcentages des membres de la communauté universitaire ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS, selon le statut (n = 2268).....	14
Tableau 6 - Cooccurrence des VSMU subies par les étudiant.es depuis leur arrivée à l'UdeS (n = 640).....	17
Tableau 7 - Description du profil des étudiant.es et pourcentages des étudiant.es ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS, par caractéristiques sociodémographiques (n = 1732).....	22
Tableau 8 - Les gestes de VSMU, subis par les étudiant.es depuis leur arrivée à l'UdeS, ont été commis au moins une fois par... (n = 640).....	23
Tableau 9 - Conséquences vécues par les étudiant.es à la suite des événements de VSMU subis depuis leur arrivée à l'UdeS (n = 635).....	30
Tableau 10 - Pourcentages des réactions reçues par les étudiant.es à la suite du dévoilement d'une VSMU subie depuis leur arrivée à l'UdeS, selon le genre (n = 353)	35
Tableau 11 - Pourcentages des raisons de non-dénonciation des événements de VSMU subis par les étudiant.es, selon la forme de VSMU (n = 328)	42
Tableau 12 - Cooccurrence des VSMU subies par les employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS (n = 183)	46
Tableau 13 - Description du profil des employé.es et pourcentages des employé.es ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS, par caractéristiques sociodémographiques (n = 536)	51

Tableau 14 - Les gestes de VSMU, subis par les employé.es depuis leur arrivée à l'université, ont été commis au moins une fois par... (n = 183).....	52
Tableau 15 - Conséquences vécues par les employé.es à la suite des événements de VSMU subis depuis leur arrivée à l'université, selon la forme de VSMU (n = 183)	57
Tableau 16 - Pourcentages des réactions reçues par les employé.es à la suite du dévoilement de la VSMU subie depuis leur arrivée à l'université, selon le genre (n = 101)	62
Tableau 17 - Pourcentages des raisons de non-dénonciation des événements de VSMU subis par les employé.es, selon la forme de VSMU (n = 87).....	69
Tableau 18 - Pourcentages des types d'aide souhaitée par les membres de la communauté universitaire de l'UdeS dans l'éventualité d'un événement de VSMU, selon le statut universitaire et le genre (n = 2192).....	77

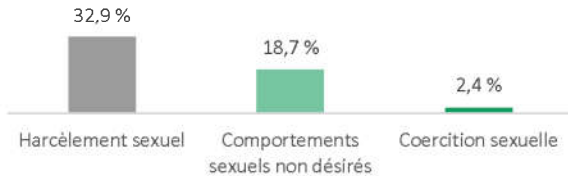
LISTE DES FIGURES

Figure 1 - Pourcentages des étudiant.es de l'UdeS ayant rapporté des événements de VSMU par forme (n = 1732).....	16
Figure 2 - Pourcentages des étudiant.es ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS, par combinaison de formes (n = 1732)	17
Figure 3 - Pourcentages des contextes dans lesquels sont survenus les événements de VSMU subis par les étudiant.es depuis leur arrivée à l'UdeS (n = 640)	24
Figure 4 - Pourcentages des caractéristiques du dévoilement des événements de VSMU subis par les étudiant.es depuis leur arrivée à l'UdeS (n = 624).....	34
Figure 5 - Scores moyens en fonction du type de réactions rencontrées par les étudiant.es lors du dévoilement des VSMU, selon leur genre (n = 335).....	36
Figure 6 - Pourcentages des signalements et dénonciations des événements de VSMU aux instances ou ressources de l'UdeS par les étudiant.es depuis leur arrivée à l'université (n = 355)	40
Figure 7 - Pourcentages des employé.es de l'UdeS ayant rapporté des événements de VSMU, par forme (n = 536).....	45
Figure 8 - Pourcentages des employé.es ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l'université, par combinaison de formes (n = 640).....	46
Figure 9 - Pourcentages des contextes dans lesquels sont survenus les événements de VSMU subis par les employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS (n = 177).....	53
Figure 10 - Pourcentages des caractéristiques du dévoilement des événements de VSMU subis par les employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS (n = 181)	61
Figure 11 - Scores moyens en fonction du type de réactions rencontrées par les employé.es lors du dévoilement des VSMU, selon le genre (n = 95).....	63

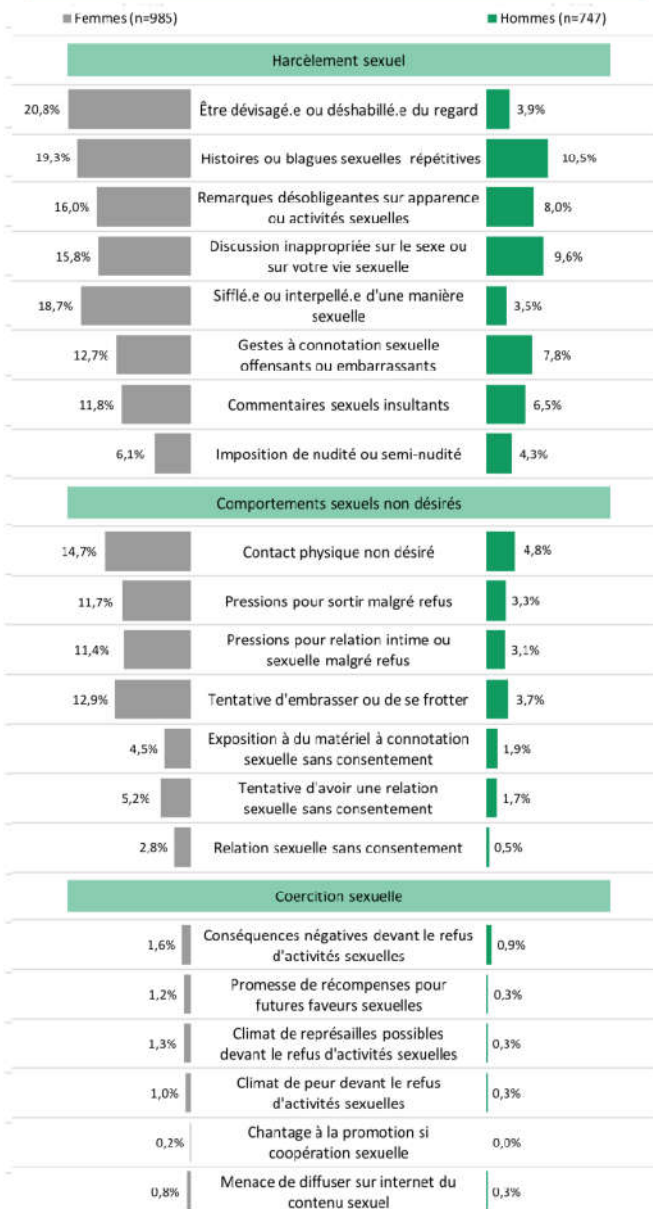
Résultats de l'enquête ESSIMU : la situation des étudiant.es de l'Université de Sherbrooke

VIOLENCES SEXUELLES

Plus de 3 étudiant.es sur 10 ayant participé à l'enquête ont rapporté avoir vécu au moins un geste de violence sexuelle en milieu universitaire depuis leur arrivée à l'UdeS.

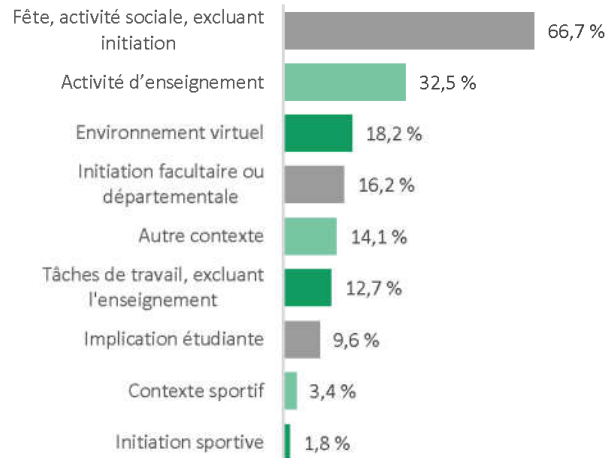


CES GESTES ÉTAIENT NON DÉSIRÉS, NON CONSENTANTS, OFFENSANTS



CONTEXTES

Ces violences surviennent dans divers contextes



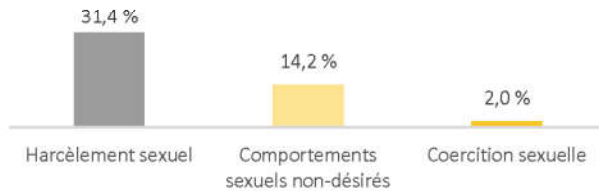
CONSTATS

- Les étudiantes sont plus nombreuses que les étudiants à avoir vécu au moins un événement de VSMU (45,2% vs 26,2%).
- Plus de 40% des victimes rapportent plus d'une forme de VSMU.
- La fréquence des VSMU est plus élevée parmi les populations étudiantes issues d'une minorité sexuelle ou vivant une situation de handicap que chez les étudiant.es n'appartenant pas à l'un ou l'autre de ces groupes.
- Les gestes de VSMU ont majoritairement été commis par un membre de la communauté étudiante (92,4%) identifié au genre masculin (87,6%).
- Près de la moitié des victimes d'une VSMU rapportent au moins une conséquence pouvant altérer leur fonctionnement.
- Plus d'une victime sur 10 a éprouvé des difficultés à poursuivre ses activités à l'UdeS et 7,0% ont même eu l'intention de changer de parcours scolaire, sportif ou professionnel.
- Parmi les victimes, 7,7% atteignent le seuil clinique pour un trouble de stress posttraumatique. Lorsque la VSMU implique la coercition, ce sont 4 victimes sur 10 qui rapportent une telle intensité de symptômes.
- Un peu plus de 60% des victimes ont confié le ou les événements de VSMU à quelqu'un, et lorsqu'elles le font, les membres de l'entourage sont les principaux dépositaires de ces confidences.
- Peu de victimes (11,6%) ont entrepris des démarches officielles pour dénoncer les événements de VSMU à l'UdeS.
- La principale raison de non-dénonciation évoquée est le fait de croire que la situation de VSMU n'était pas assez grave pour la signaler (79,7%). Le manque d'information et un faible niveau de confiance envers les instances et les ressources de l'UdeS sont aussi rapportés.

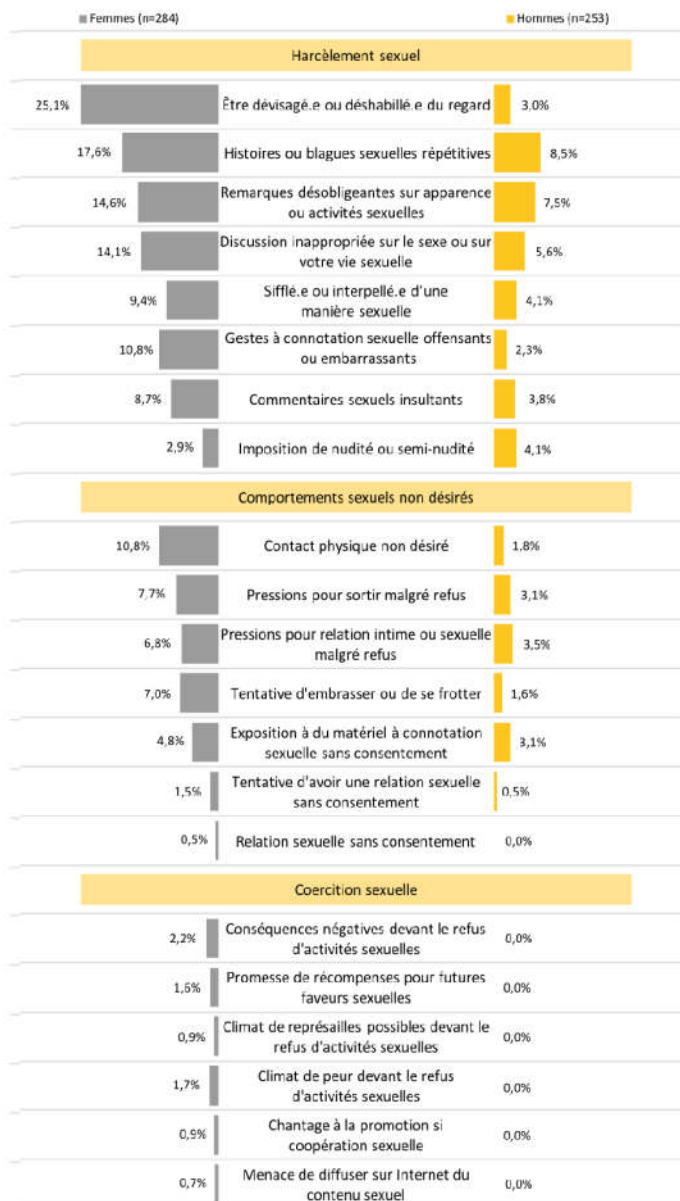
Résultats de l'enquête ESSIMU : la situation des employé.es de l'Université de Sherbrooke

VIOLENCES SEXUELLES

Plus de 3 membres du personnel sur 10 (employé.es, cadres et enseignant.es) ayant participé à l'enquête ont rapporté avoir vécu au moins un geste de violence sexuelle en milieu universitaire depuis leur arrivée à l'UdeS.

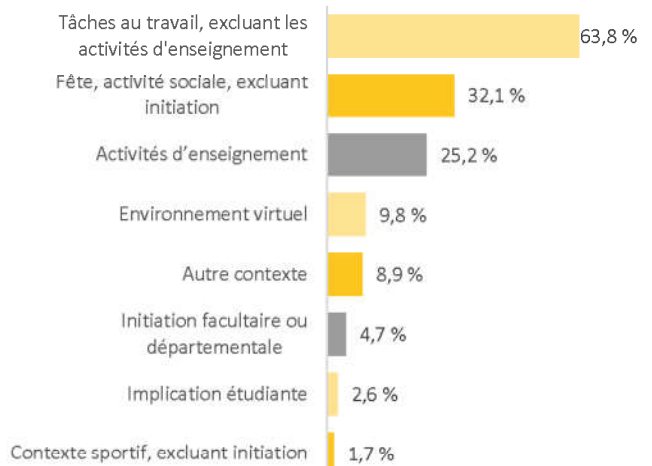


CES GESTES ÉTAIENT NON DÉSIRÉS, NON CONSENTANTS, OFFENSANTS



CONTEXTES

Ces violences surviennent dans divers contextes



CONSTATS

- Les femmes sont près de deux fois plus nombreuses que les hommes à avoir été victimes de VSMU (44,2% vs 22,9%).
- Plus du tiers des membres du personnel rapportent plus d'une forme de VSMU.
- Dans la plupart des cas de VSMU, les gestes ont été commis par une personne identifiée au genre masculin (85,6%). La personne provenait généralement du corps enseignant (47,2%) et de la communauté étudiante (36,2%).
- Les gestes de coercition sexuelle ont généralement été commis par une personne en autorité (78,3%), plus souvent un membre du corps enseignant (82,4%).
- Parmi les victimes, 43,1% rapportent au moins une conséquence pouvant altérer leur fonctionnement.
- Plus d'une victime sur 10 a éprouvé des difficultés à poursuivre ses activités à l'UdeS.
- Parmi les victimes, 6% atteignent le seuil clinique pour un trouble de stress posttraumatique. Lorsque la VSMU implique la coercition sexuelle, une victime sur deux rapporte une telle intensité de symptômes.
- Plus de la moitié des victimes ont confié le ou les événements de VSMU à quelqu'un (58,0%) et les principaux dépositaires de confidences sont les membres de l'entourage immédiat.
- Seuls 20% des victimes ont entrepris des démarches officielles auprès de l'UdeS pour dénoncer les événements de VSMU.
- La principale raison de non-dénonciation évoquée par les victimes est le fait de croire que la situation n'était pas assez grave pour la signaler (68,1%). Un faible niveau de confiance envers les instances et les ressources de l'UdeS de même que la crainte des représailles sont aussi rapportés.

INTRODUCTION

La recherche, intitulée « Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) : Ce qu'en disent étudiant.es et employé.es », a permis d'établir un portrait des violences sexuelles se déroulant en contexte universitaire au Québec. L'expression « milieu universitaire » est définie par le statut des personnes affiliées à la même université d'appartenance et non par le lieu où se manifeste la violence (Bergeron *et al.*, 2016). Cette enquête vise donc toutes personnes ayant un statut d'étudiant ou d'employé à l'université et elle documente les gestes de violence sexuelle commis intra ou extra campus à l'encontre d'une personne affiliée à l'université par une autre personne affiliée à l'université (Bergeron *et al.*, 2016).

Ce rapport présente les résultats de l'enquête ESSIMU spécifiques à l'échantillon de l'UdeS. Il s'inspire des diverses centrations d'analyses du rapport provincial rendu public en janvier 2017 afin de faire état de la situation de la violence sexuelle auprès des membres de la communauté universitaire (Bergeron *et al.*, 2016). Plus spécifiquement, il vise à :

- Établir un portrait des situations de violences sexuelles à l'UdeS, et ce, de façon distincte pour les membres de la communauté étudiante et les membres employés, en ce qui concerne les caractéristiques des VSMU, les contextes dans lesquels elles surviennent, leurs conséquences ainsi que le contexte de dévoilement;
- Documenter les perceptions des membres de la communauté universitaire envers les ressources disponibles à l'UdeS et l'aide souhaitée à la suite d'un événement de VSMU;
- Cerner les croyances des membres de la communauté universitaire de l'UdeS en regard à la violence sexuelle;
- Formuler des recommandations pour le développement et la mise en place de stratégies d'intervention concrètes pour contrer les VSMU, s'adressant plus particulièrement aux instances et à la communauté de l'UdeS.

En complémentarité à ce rapport, nous vous invitons à consulter le rapport global pour connaître le contexte d'émergence de la recherche-action ESSIMU. Ce rapport apporte également des précisions sur la problématique de la violence sexuelle en contexte universitaire, notamment sur les connaissances scientifiques actuelles (p. ex. : prévalences, caractéristiques, répercussions) et sur les défis rencontrés lors de son étude. Enfin, il propose quinze recommandations interpellant les niveaux fédéral, provincial, communautaire et institutionnel qui sont répertoriées au sein de six axes de prévention.

1. MÉTHODOLOGIE

1.1. La population visée

Tous les membres de la communauté universitaire de l'UdeS (étudiant.es, professeur.es, chargé.es de cours, maîtres de langues, cadres et employé.es de tous les groupes) qui y travaillaient ou y étudiaient à la session d'hiver 2016 étaient invités à répondre au questionnaire ESSIMU en ligne. La collecte des données s'est déroulée entre janvier et mai 2016. Les résultats seront présentés séparément pour les membres de la communauté étudiante et les membres employés.

1.2. Les stratégies de recrutement et l'approbation éthique

Diverses stratégies de recrutement ont été déployées pour promouvoir l'enquête et solliciter la participation des membres de la communauté étudiante et des membres employés de l'UdeS : 1) l'envoi d'un courriel d'invitation à participer à l'enquête en remplissant le questionnaire en ligne destiné à toute la communauté étudiante et au personnel de l'UdeS; 2) l'exposition d'affiches sur différents babillards des campus de l'UdeS; 3) la création d'un site Web incluant le lien direct au questionnaire en ligne (www.essimu.quebec); 4) la diffusion d'une capsule vidéo rendue disponible à la communauté de l'UdeS via la chaîne Youtube USherbrookeTV, la création d'une page Facebook (<https://www.facebook.com/enquete.essimu/>) et d'un compte Twitter (@ESSIMU_2016); 5) des entrevues de présentation de l'étude dans les médias réalisées par les membres de l'équipe ESSIMU; 6) la diffusion d'un communiqué de presse lors du lancement de l'enquête et la couverture médiatique qui s'en est suivie.

Ce projet a obtenu l'approbation du comité d'éthique de la recherche (CER) Éducation et sciences sociales de l'UdeS. Plusieurs mesures ont été prises pour assurer la confidentialité et l'anonymat des répondant.es.

1.3. Les participant.es

L'échantillon final est composé des 2288 membres de la communauté universitaire de l'UdeS, dont 1575 étudiant.es et 713 employé.es, ayant minimalement répondu aux questions des sections concernant les données sociodémographiques et les expériences de VSMU. Les deux sections qui suivent présentent les résultats d'analyses bivariées qui comparent la composition de l'échantillon non-pondéré de l'UdeS à celui incluant toutes les personnes participantes des autres universités.

1.3.1. Les personnes répondantes de l'UdeS comparées à celles des autres universités

Le profil des répondant.es de l'UdeS (n = 2288) est comparé à celui des répondant.es provenant des autres universités (n = 6996) au tableau 1, selon le statut actuel à l'université, le groupe d'âge et le genre. Les répondant.es de l'UdeS représentent le quart (24,6 %) des répondant.es de l'échantillon interuniversitaire (n = 9284). Au tableau 1 est montré qu'autant pour

l'échantillon de l'UdeS que pour celui des autres universités, les personnes répondantes sont majoritairement des membres de la communauté étudiante et près de la moitié de celles-ci étaient âgées entre 18 et 25 ans au moment de la complétion du questionnaire en ligne. Toutefois, les répondant.es de l'UdeS se répartissent différemment de ceux des autres universités selon leur statut actuel, leur genre et leur groupe d'âge d'appartenance. Le pourcentage des membres employés de l'UdeS ayant répondu au questionnaire en ligne est plus élevé que celui des autres universités, alors que celui des étudiant.es est plus petit. Les personnes répondantes de l'UdeS tendent à être plus nombreuses à appartenir au groupe d'âge des 18-25 ans. Enfin, elles se distinguent également de celles des autres universités selon le genre ($X^2(2) = 26,1$; $p \leq 0,05$). Le nombre de femmes (68,4 %) et le nombre de personnes s'identifiant à une minorité de genre (0,7 %) qui ont répondu au questionnaire en ligne sont moins élevés à l'UdeS que dans les autres universités, soit respectivement, 72,1 % et 1,6 %.

Tableau 1
Comparaison entre les personnes répondantes de l'UdeS et celles des autres universités, selon leur statut universitaire, groupe d'âge et genre (n = 9284)

	UdeS		Autres universités		X ²
	n	%	n	%	
Nombre de répondant.es	2288	24,6	6996	75,4	
Statut universitaire actuel					4,5*
Étudiant.e	1575	68,8	4979	71,2	
Employé.e ^a	713	31,2	2017	28,8	
Groupe d'âge					14,3*
18 à 25 ans	1110	48,5	3157	45,1	
26 à 35 ans	493	21,5	1720	24,6	
36 à 45 ans	301	13,2	894	12,8	
46 à 55 ans	238	10,4	623	8,9	
56 ans et plus	143	6,3	439	6,3	
Je préfère ne pas répondre	3	0,1	18	0,3	
Genre					26,1*
Femme	1566	68,4	5045	72,1	
Homme	704	30,8	1832	26,2	
Minorité de genre ^b	17	0,7	114	1,6	

* $p \leq 0,05$ indiquant une différence statistique significative entre les personnes répondantes de l'UdeS et celles des autres universités.; ^a inclut les professeur.es, chargé.es de cours, maîtres de langues, cadres et employé.es de tous les groupes; ^b l'expression « minorité de genre » réfère aux participant.es n'ayant pas répondu être un homme ou une femme s'identifiant au genre qui leur a été attribué à la naissance, par exemple, les personnes trans et les personnes non binaires.

Lorsque le profil de la population étudiante de l'UdeS est comparé à celui de la population étudiante des autres universités selon diverses caractéristiques sociodémographiques (voir tableau 2), des différences statistiques significatives sont observées au niveau du groupe d'âge, de l'orientation sexuelle, de la présence d'un handicap ou d'un problème de santé ayant un impact au quotidien et du fait d'appartenir à une minorité visible. Le pourcentage des membres étudiants âgés de 18 à 25 ans est plus élevé à l'UdeS que dans les autres universités ($X^2(4) = 26,1$, $p \leq 0,05$). De plus, il y a moins d'étudiantes à l'UdeS (69,8 %) et d'étudiant.es non-binaires (genre autre) (0,9 %)

qui ont participé à l'enquête comparativement aux taux relevés dans les autres universités, respectivement 75,0 % et 2,1 % ($X^2(2) = 32,9; p \leq 0,05$). Enfin, les personnes répondantes de l'UdeS appartenant à certains groupes sociaux minoritaires sont moins nombreuses à avoir participé à l'enquête que celles provenant des autres universités. En effet, les étudiant.es appartenant à une minorité sexuelle (10,9 % vs 15,3 %; $X^2(2) = 19,4; p \leq 0,05$) ou à une minorité visible (6,0 % vs 8,0 %; $X^2(1) = 7,2; p \leq 0,05$), de même que les étudiant.es en situation de handicap ou avec un problème de santé (9,3 % vs 10,9 %; $X^2(2) = 14,7; p \leq 0,05$) ont été plus nombreux à répondre au questionnaire en ligne dans les autres universités.

Quant aux employé.es, le profil de ceux de l'UdeS se distingue de celui des autres universités sur deux caractéristiques sociodémographiques (voir tableau 3), soit le groupe d'âge et l'orientation sexuelle. Ainsi, en comparaison avec les employé.es des autres universités, les membres du personnel de l'UdeS tendent à appartenir à des groupes âgés ($X^2(4) = 18,9; p \leq 0,05$) et ils rapportent en moins grand nombre appartenir à une minorité sexuelle (4,9 % vs 8,3 %; $X^2(2) = 8,7; p \leq 0,05$).

Tableau 2
 Comparaison entre les profils des étudiant.es de l'UdeS et ceux des autres universités, selon leurs caractéristiques sociodémographiques

	UdeS n = 1575		Autres Universités n = 4979		X ²
	n	%	n	%	
Période de fréquentation à l'université					5,8
Moins d'une année	421	26,7	1234	24,8	
Plus d'un an à 3 ans	623	39,6	2082	41,8	
Plus de 3 ans à 5 ans	305	19,4	890	17,9	
Plus de 5 ans	226	14,3	773	15,5	
Groupe d'âge					26,0*
18 à 25 ans	1101	69,9	3066	63,1	
26 à 35 ans	353	22,4	1334	27,4	
36 à 45 ans	78	5,0	327	6,7	
46 à 55 ans	33	2,1	101	2,1	
56 ans et plus	10	0,6	33	0,7	
Genre					32,9*
Femme	1100	69,8	3730	75,0	
Homme	461	29,3	1142	23,0	
Minorité de genre ^a	14	0,9	102	2,1	
Orientation sexuelle					19,4*
Hétérosexuelle	1374	87,7	4117	83,1	
Minorité sexuelle ^b	171	10,9	757	15,3	
Incertain/en questionnement	22	1,4	82	1,7	
Handicap/problème de santé ayant un impact au quotidien					14,7*
Oui	146	9,3	541	10,9	
Non	1386	88,4	4213	85,1	
Incertain	35	2,2	197	4,0	
Minorité visible ^c					7,1*
Oui	93	6,0	395	8,0	
Non	1459	94,0	4512	92,0	
Communauté autochtone					0,2
Oui	48	3,1	163	3,3	
Non	1525	96,9	4790	96,7	

* $p \leq 0,05$ indiquant une différence statistique significative entre les personnes répondantes de l'UdeS et celles des autres universités.; dans le cadre de l'enquête ESSIMU, ^a l'expression « minorité de genre » réfère aux participant.es n'ayant pas répondu être un homme ou une femme s'identifiant au genre qui leur a été attribué à la naissance, par exemple, les personnes trans et les personnes non binaires; ^b l'expression « minorité sexuelle » réfère aux participant.es ayant répondu être homosexuel.le, gai.e, lesbienne, bisexuel.le, bi-spirituel.le, *queer*, pansexuel.le, allosexuel.le ou asexuel.le, ou qui ont sélectionné l'option de réponse « Autre » à la question de l'orientation sexuelle; ^c les minorités visibles sont des personnes, autres que les autochtones, qui ne s'identifient pas ou ne sont pas perçues comme blanches.

Tableau 3
 Comparaison entre les profils des employé.es de l'UdeS et ceux des autres universités, selon leurs caractéristiques sociodémographiques

	UdeS n = 713		Autres universités n = 2017		X ²
	n	%	n	%	
Période de fréquentation à l'université					6,1
Moins d'une année	30	4,2	76	3,8	
Plus d'un an à 3 ans	50	7,0	202	10,0	
Plus de 3 ans à 5 ans	76	10,7	224	11,1	
Plus de 5 ans	557	78,1	1515	75,1	
Groupe d'âge					18,9*
18 à 25 ans	9	1,3	91	4,6	
26 à 35 ans	140	19,7	386	19,6	
36 à 45 ans	223	31,4	567	28,8	
46 à 55 ans	205	28,9	522	26,5	
56 ans et plus	133	18,7	406	20,6	
Genre					0,30
Femme	466	65,4	1315	65,2	
Homme	243	34,1	690	34,2	
Minorité de genre ^a	3	0,4	12	0,6	
Orientation sexuelle					8,7*
Hétérosexuelle	674	94,9	1834	91,5	
Minorité sexuelle ^b	35	4,9	166	8,3	
Incertain/en questionnement	1	0,1	4	0,2	
Handicap/problème de santé ayant un impact au quotidien					1,2
Oui	37	5,2	93	4,6	
Non	663	93,5	1896	94,5	
Incertain	9	1,3	18	0,9	
Minorité visible ^c					0,7
Oui	16	2,3	57	2,9	
Non	687	97,7	1932	97,1	
Communauté autochtone					0,1
Oui	18	2,5	46	2,3	
Non	695	97,5	1967	97,7	

* $p \leq 0,05$ indiquant une différence statistique significative entre les personnes répondantes de l'UdeS et celles des autres universités.; dans le cadre de l'enquête ESSIMU, ^a l'expression « minorité de genre » réfère aux participant.es n'ayant pas répondu être un homme ou une femme s'identifiant au genre qui leur a été attribué à la naissance, par exemple, les personnes trans et les personnes non binaires; ^b l'expression « minorité sexuelle » réfère aux participant.es ayant répondu être homosexuel.le, gai.e, lesbienne, bisexuel.le, bi-spirituel.le, *queer*, pansexuel.le, allosexuel.le ou asexuel.le, ou qui ont sélectionné l'option de réponse « Autre » à la question de l'orientation sexuelle; ^c les minorités visibles sont des personnes, autres que les autochtones, qui ne s'identifient pas ou ne sont pas perçues comme blanches.

1.3.2. La pondération de l'échantillon de l'UdeS

Des différences entre la répartition des personnes répondantes à l'enquête et celle de l'ensemble des membres de la communauté universitaire sherbrookoise ont été observées pour certaines caractéristiques sociodémographiques. Ainsi, les employé.es, les répondant.es de sexe féminin et les répondant.es plus âgé.es sont surreprésenté.es dans l'échantillon final. Afin d'obtenir une meilleure représentation de la population générale de l'UdeS, l'échantillon final a été pondéré en fonction de trois variables : 1) le statut universitaire actuel¹; 2) le groupe d'âge; et 3) le genre (femme ou homme). La pondération porte sur les 2268 répondant.es ayant fourni des informations pour ces variables². Les coefficients ont été calculés de sorte qu'au sein de chacun des six statuts, les proportions de femmes et d'hommes dans chaque groupe d'âge de l'échantillon soient similaires à celles de la population étudiée. Puisque la pondération est susceptible d'affecter la variance, une correction pour l'effet de plan a été appliquée (Kish, 1965, 1995) à l'aide du logiciel du traitement et d'analyses statistiques de données SPSS pour chacune des analyses. Le logiciel calcule les variances estimées à partir des informations contenues dans les variables d'intérêt pour le poids d'échantillonnage (coefficients de pondération), les clusters (six statuts) et les strata (sexe X groupe d'âge) (Dowd et Duggan, 2001). L'échantillon final avant et après la pondération et la correction pour l'effet de plan est décrit au tableau 4 pour ce qui est du statut universitaire actuel, du groupe d'âge et du genre. Comme il s'agit d'un échantillon estimé, les résultats présentent les pourcentages exacts, mais le nombre de répondant.es a été arrondi à l'unité près. Il est donc possible que celui-ci varie de plus ou moins un.e répondant.e selon les résultats.

¹ Sans tenir compte des personnes étudiant à l'université du troisième âge puisque leur participation à l'enquête est moins probable compte tenu des caractéristiques particulières de cette communauté étudiante et du statut particulier des activités de formation offerte.

² Les personnes répondantes appartenant à une minorité de genre ont été exclues en raison de la pondération (n = 17). Or, cette population représente un groupe particulièrement à risque de subir de la VSMU. Pour une compréhension plus approfondie de la problématique de la VSMU parmi cette population, nous vous invitons à consulter l'étude de Martin-Storey, Paquette, Bergeron, Dion, Daigneault, Hébert et Ricci (2018).

Tableau 4
Caractéristiques sociodémographiques des étudiant.es et des employé.es de l’UdeS avant et après la pondération et la correction pour l’effet de plan

	Étudiant.es				Employé.es			
	Non pondéré		Pondéré-Ajusté		Non pondéré		Pondéré-Ajusté	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Nombre de répondant.es	1561	68,8	1732	76,4	707	31,2	536	23,4
Statut universitaire actuel								
Étudiant.e 1 ^{er} cycle	936	60,0	1008	58,2				
Étudiant.e aux cycles supérieurs	625	40,0	724	41,8				
Enseignant.e ^a					303	42,9	321	59,9
Cadre					39	5,5	8	1,5
Employé.e autre					365	51,6	207	38,6
Groupe d’âge								
18 à 25 ans	1090	69,8	1224	70,7	9	1,3	6	1,1
26 à 35 ans	352	22,5	372	21,5	138	19,5	101	18,8
36 à 45 ans	77	4,9	89	5,1	223	31,5	173	32,4
46 à 55 ans	33	2,1	37	2,1	204	28,9	144	26,9
56 ans et plus	9	0,6	10	0,6	133	18,8	111	20,7
Genre								
Femme	1100	70,5	985	56,9	466	65,9	284	52,9
Homme	461	29,5	747	43,1	241	34,1	253	47,1

^a inclut les professeur.es, chargé.es de cours et maîtres de langues.

1.4. Les données quantitatives de l’enquête pour l’UdeS

Le questionnaire en ligne, essentiellement de nature quantitative, a permis de documenter les événements de VSMU subis par les membres de la communauté étudiante et les membres employés en plus de recueillir un large éventail de caractéristiques liées à ces événements. Les variables étudiées utiles au présent rapport sont décrites ci-dessous. Afin d’obtenir plus de précisions quant aux différentes mesures et à l’ensemble des variables de l’ESSIMU, nous vous invitons à consulter la section méthodologie du rapport provincial (Bergeron *et al.*, 2016).

1.4.1. La violence sexuelle en milieu universitaire

La violence sexuelle a été mesurée au moyen de la traduction française du *Sexual Experiences Questionnaire (SEQ—DoD)*, de Fitzgerald, Magley, Drasgow et Waldo (1999). Ce questionnaire mesure un large éventail de manifestations de la violence sexuelle couvrant l’agression sexuelle, l’exhibitionnisme, le voyeurisme, le HS, le cyberharcèlement, l’attouchement non désiré, la menace de viol, le chantage sexuel et diverses formes de comportements sexuels non désirés. Cette définition inclusive de la violence sexuelle est cohérente avec celle présentée par les *Centers for Disease Control and Prevention (CDC)* quant aux recommandations portant sur la surveillance de la violence sexuelle (Basile, Smith, Breiding, Black et Mahendra, 2014).

Ces diverses manifestations de la violence sexuelle sont mesurées par vingt et un items qui se répartissent à l'intérieur de trois échelles distinguant trois formes spécifiques de violence sexuelle : 1) le harcèlement sexuel, 2) les comportements sexuels non désirés; et 3) la coercition sexuelle. Dans le but de mieux comprendre à quoi réfère chacune des formes de VSMU, voici les courtes définitions proposées par Fitzgerald *et al.* (1999) :

Le harcèlement sexuel (HS) comprend tous les comportements verbaux et non verbaux qui ne visent pas la coopération sexuelle, mais se traduisent par des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes.

Les comportements sexuels non désirés (CSND) réfèrent à tous les comportements verbaux et non verbaux offensants, non désirés et non réciproques, incluant la tentative de viol et l'agression sexuelle.

La coercition sexuelle (CS) se traduit par le chantage en retour de considérations futures reliées à l'emploi ou aux études. Elle se manifeste aussi par de la pression ou par des menaces de représailles en cas de refus de s'engager dans des activités de nature sexuelle.

Selon le standard proposé par Kline (1999), la cohérence interne de chacune des échelles pour l'échantillon ici étudié est jugée satisfaisante ($\alpha \geq 0,7$) (Field, 2013). Ceci nous indique que les items qui constituent chacune des sous-échelles reflètent bien la forme de violence sexuelle mesurée, démontrant ainsi une bonne cohérence interne (Field, 2013). Plus spécifiquement, les alphas de Cronbach obtenus sont de 0,80 pour l'échelle de HS, 0,80 pour celle des CSND et 0,76 pour celle de CS.

1.4.2. Les variables étudiées en lien avec la VSMU

Pour chacune des catégories de violence sexuelle, des questions complémentaires s'ajoutent pour documenter les caractéristiques des VSMU subies, telles que le statut de la victime au moment des gestes, le contexte dans lequel les gestes sont survenus, le nombre de personnes ayant commis les gestes de violence sexuelle de même que leur statut universitaire actuel, leur position hiérarchique et leur genre. Le questionnaire permettait également de recueillir auprès des victimes des informations relatives aux conséquences vécues à la suite de l'événement de VSMU, les caractéristiques liées au dévoilement le cas échéant, ou les raisons de non-dévoilement. Enfin, les dernières sections du questionnaire en ligne s'adressaient à l'ensemble des répondant.es et ont permis de recueillir : le fait d'avoir été témoin ou confident d'une situation de VSMU; leurs croyances et préjugés vis-à-vis la violence sexuelle; l'aide souhaitée en cas de VSMU, en particulier dans le milieu universitaire. Pour plus de précision concernant chacun des questionnaires administrés et leurs qualités psychométriques, veuillez vous référer à la section méthodologie du rapport global et au lien URL menant à un accès direct au questionnaire en ligne (www.essimu.quebec).

Les coefficients d'alpha de Cronbach ont été calculés pour deux questionnaires qui révèlent un score continu, soit celui relatif aux réactions sociales reçues par les victimes à la suite du dévoilement des VSMU, qui comprend trois sous-échelles distinguant trois dimensions de réactions possibles (accusation-exclusion : $\alpha = 0,85$; constatation sans-soutien : $\alpha = 0,67$; positive : $\alpha = 0,67$), et celui concernant les croyances et préjugés vis-à-vis la violence sexuelle ($\alpha = 0,83$).

1.4.3. Les stratégies d'analyses quantitatives

Dans un premier temps, des analyses descriptives ont été produites afin d'établir le portrait des situations de violence sexuelle à l'UdeS de façon indépendante pour les membres étudiants et les membres employés. Il est à noter que pour certains résultats, le total du pourcentage dépasse 100 % car certaines victimes rapportent plus d'un événement de VSMU. En second lieu, des analyses de comparaison ont permis de dégager des différences entre les répondant.es selon certaines caractéristiques sociodémographiques et/ou selon la nature des événements de VSMU subis, en lien avec la situation de violence sexuelle pour les étudiant.es d'une part et pour les employé.es d'autre part. Afin d'alléger le contenu de certains tableaux, les valeurs du khi-deux sont présentées dans le texte lorsque la différence statistique est significative.

1.5. Les données qualitatives de l'enquête pour l'UdeS

Le questionnaire comprenait une question ouverte permettant aux répondant.es ayant subi une forme de VSMU de décrire la situation vécue. Au total, 447 des 824 victimes ont rédigé un récit (54,2 %). Parmi les récits recueillis, 68 % concernent des témoignages d'étudiant.es.

1.5.1. Les stratégies d'analyses qualitatives

Une analyse thématique séquentielle (Paillé et Mucchielli, 2016) des récits a été réalisée par deux étudiantes de la maîtrise recherche en psychoéducation afin de mieux comprendre les contextes des événements de VSMU, les réactions des personnes concernées et des témoins (s'il y a lieu), les conséquences et les raisons de non-signalement.

La démarche d'analyse thématique séquentielle hypothético-déductive des récits a été réalisée en plusieurs étapes afin d'assurer la rigueur et la constance des résultats. D'abord, une grille d'analyse a été élaborée de concert par les membres de l'équipe de recherche à partir d'un sous-échantillon de récits pour documenter une variété de thèmes spécifiques à la problématique de la VSMU. La grille d'analyse a ensuite été appliquée de façon indépendante sur dix récits (environ 5 % de l'ensemble des récits recueillis) par les deux étudiantes de maîtrise afin de s'assurer de la constance de la codification, peu importe l'évaluateur. L'accord interjuge étant satisfaisant ($\alpha = 0,78$) (Altman, 1991), les deux étudiantes ont procédé à la codification de chacun des récits : l'une a analysé les récits des étudiant.es et l'autre, ceux des employé.es. Cette grille a ensuite été appliquée à l'ensemble des verbatims tout en suivant un processus itératif et de thématisation continue amenant à la révision de la grille au cours de la codification (Annexe A). Sept rencontres d'environ deux heures chacune ont eu lieu entre les étudiantes chargées de la

codification des récits et les autres membres de l'équipe chargés du présent rapport de recherche afin de discuter des cas litigieux et des problèmes que posait l'application de la grille, et ce, au fur et à mesure que progressait la codification. Ces problèmes ont été résolus par un processus de consensus entre tous les membres de l'équipe.

Certaines sections du présent rapport seront assorties d'extraits de récits d'événements de VSMU rapportés par des personnes répondantes, en complémentarité aux données quantitatives. Ces extraits ont été sélectionnés sur la base de leur représentativité, de leur pertinence et d'un consensus établi après deux rencontres avec les membres de l'équipe. Ces extraits illustrent concrètement la façon dont les répondant.es ont subi l'événement de VSMU.

RÉSULTATS

2. LES MULTIPLES MANIFESTATIONS DE LA VIOLENCE SEXUELLE À L'UDES

Plus d'une personne sur trois qui travaille ou étudie à l'UdeS déclare avoir été victime d'au moins une forme de VSMU commise par une autre personne affiliée à l'UdeS depuis son arrivée à l'UdeS (36,3 %). Les VSMU sont subies autant par les membres étudiants que les membres employés. La fréquence de répondant.es (employé.es et étudiant.es) ayant rapporté avoir été victime d'un événement de VSMU, selon la nature des gestes subis, est présentée au tableau 5. Tous ces gestes étaient décrits comme non désirés, non consentis ou de nature offensante.

Le **harcèlement sexuel (HS)** est la forme de violence sexuelle la plus souvent subie et a touché plus du tiers des membres de la communauté universitaire depuis leur arrivée à l'UdeS. Les quatre manifestations de HS les plus fréquemment rapportées par les répondant.es concernent le fait que quelqu'un leur ait raconté de manière répétitive des histoires ou des blagues sexuelles de nature offensante (15,0 %), les ait dévisagé.es ou déshabillé.es des yeux d'une façon qui les a rendu.es mal à l'aise (13,8 %), ait tenté de démarrer une discussion sur le sexe avec eux, même si cela leur déplaisait (12,4 %), leur ait fait des remarques désobligeantes au sujet de leur apparence, de leur corps ou de leurs activités sexuelles (12,2 %).

Les **comportements sexuels non désirés (CSND)** sont également présents de façon notable. En effet, près d'un membre de la communauté universitaire sur cinq (17,7 %) a rapporté avoir subi cette forme de violence depuis son arrivée à l'UdeS. Cette forme de VSMU comprend les agressions sexuelles : 3,1 % des répondant.es signalent qu'une personne affiliée à l'UdeS a tenté d'avoir des relations sexuelles alors qu'ils ou elles ne voulaient pas et 1,5 % rapportent avoir eu une relation sexuelle non consentie. Les membres étudiants sont plus nombreux que les membres employés à rapporter avoir été victime d'une de ces deux formes de CSND (tentative de relation sexuelle non désirée : 3,7 % vs 1,0 %; $X^2(1) = 9,7$; $p \leq 0,05$; relation sexuelle non désirée : 1,8 % vs 0,2 %; $X^2(1) = 7,2$; $p \leq 0,05$).

La **coercition sexuelle (CS)** est la forme de violence sexuelle la moins souvent rapportée, mais touche néanmoins 2,3 % ($n = 53$) des membres de la communauté universitaire depuis leur arrivée à l'UdeS. La forme de coercition la plus souvent subie réfère au fait de subir des conséquences négatives après avoir refusé de s'engager dans des activités sexuelles (1,3 %).

Tableau 5
 Pourcentages des membres de la communauté universitaire ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS, selon le statut (n = 2268)

Une personne affiliée à l'université...	Total		Étudiant.es		Employé.es	
	n	%	n	%	n	%
Harcèlement sexuel						
Vous a dévisagé.e ou déshabillé.e des yeux d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise?	312	13,8	234	13,5	79	14,7
Vous a raconté, de manière répétitive, des histoires ou des blagues sexuelles qui étaient offensantes pour vous?	340	15,0	269	15,5	72	13,4
Vous a fait des remarques désobligeantes au sujet de votre apparence, de votre corps ou de vos activités sexuelles?	277	12,2	217	12,5	60	11,3
A tenté de démarrer une discussion sur le sexe avec vous, même si cela vous déplaisait (par exemple, a tenté de discuter de votre vie sexuelle avec vous)?	281	12,4	227	13,1	54	10,1
Vous a sifflé.e ou interpellé.e d'une manière sexuelle?	247	10,9	210	12,1	37	6,9
A posé des gestes à connotation sexuelle qui vous ont offensé ou embarrassé?	220	9,7	183	10,6	37	6,8
Vous a fait des commentaires insultants ou blessants à connotation sexuelle?	199	8,8	165	9,5	34	6,4
S'est exposée nue ou peu vêtue, d'une manière qui vous a gêné.e ou vous a rendu.e mal à l'aise?	110	4,9	92	5,3	19	3,5
Au moins un événement de harcèlement sexuel	738	32,5	570	32,9	168	31,4
Comportements sexuels non désirés						
Vous a touché.e d'une façon qui vous a rendu mal à l'aise?	215	9,5	180	10,4	35	6,6
Vous a répété des invitations à prendre un verre ou à sortir pour manger, malgré vos refus?	170	7,5	140	8,1	30	5,5
A tenté d'établir une relation intime ou sexuelle avec vous, malgré vos efforts pour le ou la décourager?	164	7,2	135	7,8	28	5,2
A tenté de vous caresser, de vous embrasser ou de se frotter contre vous alors que vous ne le souhaitiez pas?	179	7,9	155	8,9	24	4,5
Vous a envoyé par Internet ou vous a exposé à du matériel (images, écrits, objets, vidéos) à connotation sexuelle alors que vous ne vouliez pas?	80	3,5	59	3,4	21	4,0
A tenté d'avoir des relations sexuelles avec vous alors que vous ne vouliez pas, mais a échoué? *	69	3,1	64	3,7	6	1,0
A eu des relations sexuelles avec vous alors que vous ne le vouliez pas? *	33	1,5	32	1,8	1	0,2
Au moins un événement de comportements sexuels non désirés	401	17,7	325	18,7	76	14,2
Coercition sexuelle						
Vous a fait subir des conséquences négatives parce que vous avez refusé de vous engager dans des activités sexuelles?	29	1,3	23	1,3	6	1,2
Vous a laissé entrevoir que vous seriez récompensé.e pour un échange futur de faveurs sexuelles?	18	0,8	14	0,8	4	0,8
Vous a fait craindre des représailles si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles?	17	0,8	15	0,9	2	0,5

S'est arrangée pour que vous ayez peur de subir des conséquences si vous refusiez de vous engager dans des activités sexuelles?	17	0,8	12	0,7	5	0,9
Vous a laissé entrevoir que vous auriez une promotion ou que vous seriez mieux traité.e si vous coopérez sexuellement? *	4	0,2	2	0,1	2	0,5
A menacé de diffuser, sur Internet, des informations sexuellement compromettantes sur vous?	12	0,5	10	0,6	2	0,3
Au moins un événement de coercition sexuelle	53	2,3	42	2,4	11	2,0
Au moins un événement de VSMU	823	36,3	640	37,0	183	34,2

* $p \leq 0,05$ indiquant une différence statistique significative entre les étudiant.es et les employé.es.

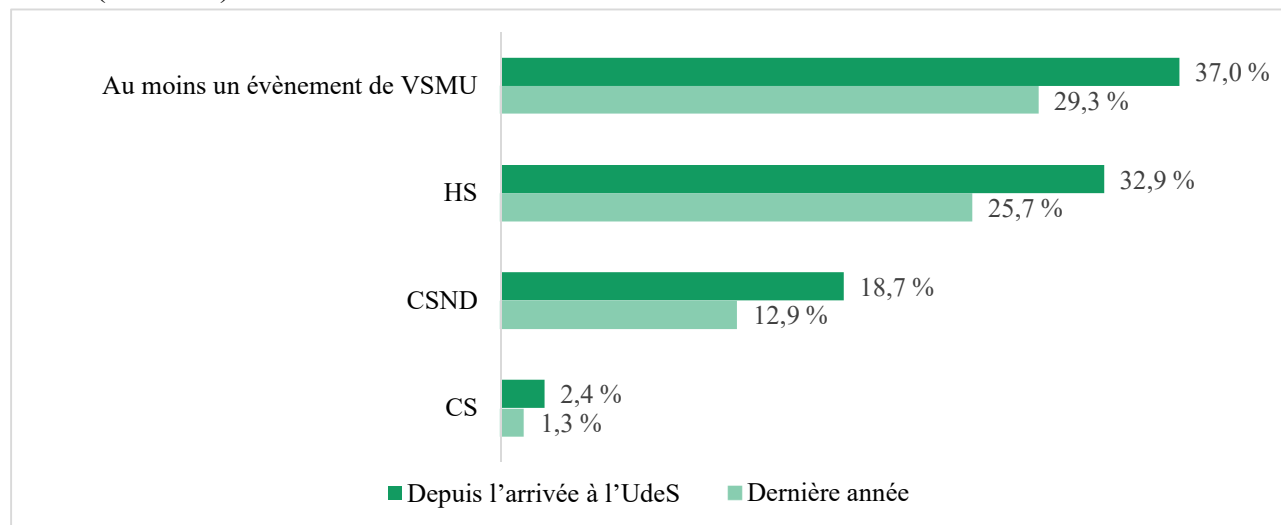
3. RÉSULTATS DE RECHERCHE : PORTRAIT DE LA SITUATION DE LA VSMU CHEZ LES ÉTUDIANT.ES DE L'UDE S

3.1. La VSMU : un problème préoccupant chez les membres étudiants de l'UdeS

3.1.1. Combien d'étudiant.es sont directement concerné.es par les VSMU?

Comme il est indiqué à la figure 1, **au moins un.e étudiant.e sur trois a été touché.e par au moins une forme de VSMU depuis son arrivée à l'UdeS (37,0 %) ou au cours de la dernière année (29,3 %)**. La forme de VSMU la plus fréquemment rapportée par les étudiant.es est le HS. Un.e étudiant.e sur trois (32,9 %) rapporte avoir été victime de HS depuis son arrivée à l'UdeS et un.e étudiant.e sur quatre au cours de la dernière année (25,7 %). Le deuxième type de VSMU le plus souvent rapporté par les étudiant.es prend la forme de CSND, soit 18,7 % qui en rapportent depuis leur arrivée à l'UdeS et 12,9 % au cours de la dernière année. La CS est la forme qui a été rapportée le moins fréquemment par les étudiant.es de l'UdeS. Cette forme sévère de violence sexuelle touche néanmoins 2,4 % des étudiant.es depuis leur arrivée à l'UdeS et 1,3 % depuis la dernière année.

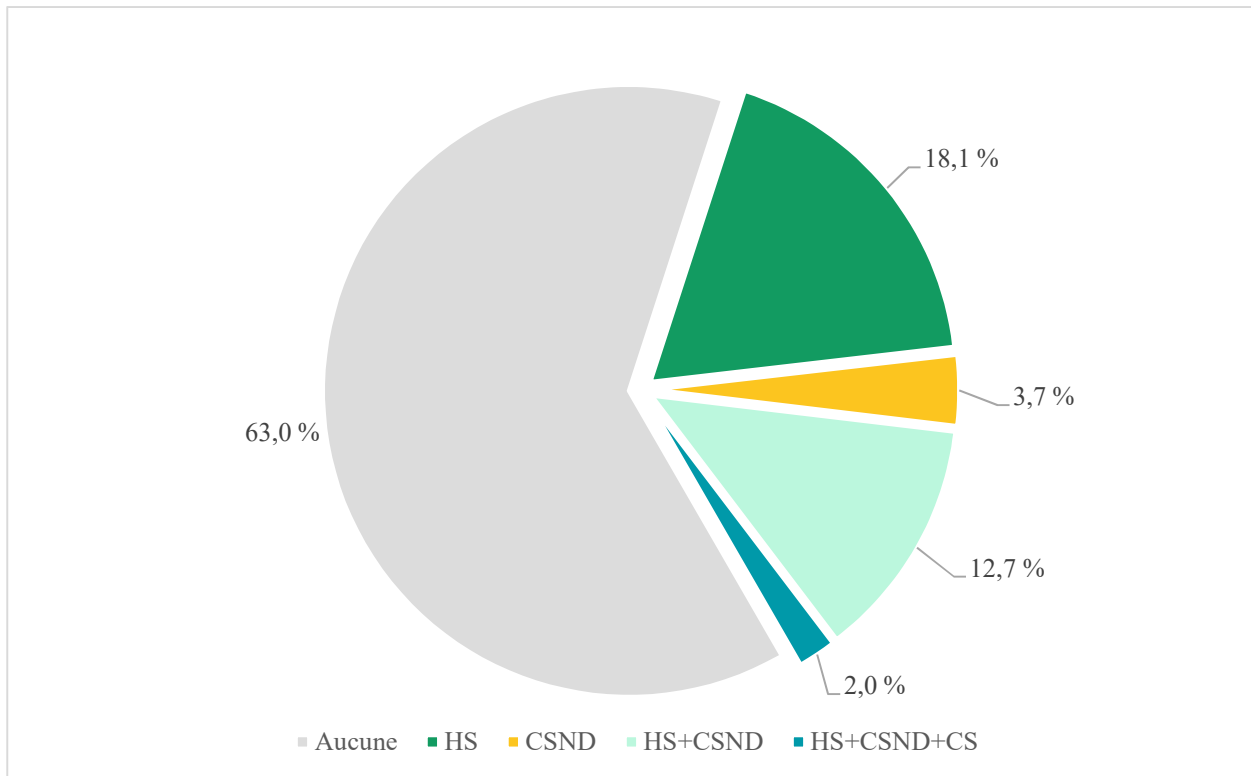
Figure 1. Pourcentages des étudiant.es de l'UdeS ayant rapporté des événements de VSMU par forme (n = 1732)



3.1.2. Des événements isolés?

Les résultats montrent qu'un.e même étudiant.e peut avoir été victime de diverses formes de VSMU depuis son arrivée à l'UdeS. À la figure 2, la répartition des événements de VSMU est illustrée pour l'ensemble des étudiant.es victimes, en tenant compte des différentes combinaisons de VSMU possibles pouvant être subies par une même personne, tout en incluant le pourcentage d'étudiant.es non-victimes.

Figure 2. Pourcentages des étudiant.es ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l’UdeS, par combinaison de formes (n = 1732)



Note : La somme des pourcentages dans la figure n’égal pas 100 %, car les combinaisons de formes de VSMU dont le pourcentage d’étudiant.es est inférieur à 1,0 % n’ont pas été incluses.

Plus spécifiquement, le phénomène de cooccurrence des VSMU pour les étudiant.es victimes uniquement est mis en évidence au tableau 6. **Ce sont deux étudiant.es victimes sur cinq qui déclarent avoir subi de deux à trois formes de VSMU.** Notons que les événements de CS sont souvent accompagnés de HS ou de CSND, voire des deux à la fois dans 5,4 % des cas.

Tableau 6
Cooccurrence des VSMU subies par les étudiant.es depuis leur arrivée à l’UdeS (n = 640)

Formes de VSMU	%
Une forme	59,2
HS	48,9
CSND	10,1
CS	0,1
Deux formes	35,4
HS + CSND	34,4
HS + CS	0,3
CSND + CS	0,8
Trois formes (HS + CSND + CS)	5,4

3.1.3. Des manifestations de VSMU variées et récurrentes : récits d'étudiant.es victimes

Voici des extraits de récits reflétant différents gestes de VSMU commis par d'autres personnes affiliées à l'UdeS dont certain.es étudiant.es ont été la cible. Plusieurs extraits illustrent clairement la sévérité des événements de VSMU subis quant à la nature des gestes, la variété, la fréquence, la récurrence, le nombre d'auteurs et la durée. Certains récits ont été recueillis auprès de personnes répondantes dont le statut actuel est celui d'employé, mais dont le témoignage réfère à une VSMU subie alors qu'elles étaient étudiantes.

Légende : La couleur du récit réfère au nombre de formes de VSMU rapportées par les membres de la communauté étudiante depuis leur arrivée à l'UdeS au moyen du questionnaire quantitatif. Ces différentes formes de VSMU subies par la victime sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

Une forme de VSMU

Deux formes de VSMU

Trois formes de VSMU

« J'ai eu l'occasion de fréquenter un enseignant/directeur de recherche dont le comportement a pu être à la limite de l'acceptable. Au début de mon arrivée ici, à l'université, la personne en question a plusieurs fois mentionné avoir eu des relations sexuelles avec telle ou telle femme, dans telle ou telle ville. Cette personne n'est jamais rentrée dans les détails de sa vie intime, mais appréciait beaucoup laisser entendre de manière explicite ou non qu'elle avait une vie sexuelle active. Lors d'une discussion professionnelle à huis clos, cette personne, en cherchant des photos relatives à un projet de recherche, a également fait semblant d'ouvrir par erreur une photo d'elle-même, torse nu, avec une femme également torse nu. » *HS*

« (...) Deux semaines plus tard, je retourne au 5@8 pour y retrouver mes ami.es qui étaient arrivé.es avant moi. Par malheur, le garçon était présent. Il est venu me voir et il a recommencé à me coller et à me suivre partout. Je lui ai dit clairement que je ne voulais rien savoir de lui et qu'il devait cesser d'agir de la sorte. Les 5@8 se ressemblaient tous depuis qu'il était collé à moi... Les harcèlements ont cessé seulement lorsqu'il était parti en stage. Sinon, dès qu'il me voyait, ça recommençait. (...) Ainsi, après presque 2 ans à endurer un gars qui ne comprend pas quand une fille dit non, eh bien tout s'est bien terminé ! » *HS, CSND*

« (...) Dès qu'elles ont été parties, il [l'étudiant] a voulu avoir une relation sexuelle avec moi. J'ai clairement dit non. Mais il m'a tout de même couchée sur le sofa. Il me tenait à la gorge. J'étouffais un peu. J'ai eu peur... je l'ai laissé faire. (...) » *HS, CSND, CS*

« Je vais rejoindre des professeurs dans un colloque alors que je suis étudiante au doctorat et j'arrive sur place en pensant qu'ils m'avaient réservé une chambre (ils m'avaient invitée et inscrite au colloque, ils m'avaient dit qu'ils s'occupaient de tout), mais j'ai la malheureuse surprise que non. Je suis obligée de partager ma chambre et mon lit avec le prof que j'ai toujours considéré comme mon mentor. J'ai été bouleversée par cette situation et j'ai dû mettre les points sur les « i » pour corriger le tir. Bien qu'il ait dit être « ok » avec ça, il n'a jamais accepté le fait que je ne sois pas en amour avec lui et il m'a ensuite fait payer en essayant de convaincre les autres que je ne méritais pas ma promotion. » *HS*

(Homme) « À CHAQUE fois que je sors dans un bar avec mes collègues, on me pogne les fesses. » *HS, CSND*

« Il y a beaucoup de violence verbale. Il a été souvent sous-entendu par les camarades que mes résultats scolaires étaient dus à ma beauté ou mon activité sexuelle. (...) » *HS*

« (...) Il y a deux ans, on m'a présenté un garçon qui n'arrêtait pas de me faire des avances sexuelles malgré qu'il était en couple. Il a continué à me faire des avances par Facebook, [par] textes et verbales, malgré mes refus. J'ai même reçu des images de son pénis en érection et au repos. (...) » *HS, CSND*

« (...) alors que j'attendais l'autobus pour retourner chez moi [dans un abribus sur le terrain de l'université]. J'ai surpris un garçon (...) qui se masturbait avec sa main dans la poche de ses shorts. J'ai été très mal à l'aise, je suis sortie de l'abribus sans rien dire et j'ai monté dans le premier autobus, même si ce n'était pas celui que j'attendais. » *HS*

« Un étudiant de ma classe a fait des commentaires/blagues sur ma sexualité lors d'un évènement social regroupant les étudiants et les professeurs du département, avec un ton assez fort pour que plusieurs personnes l'entendent, ce qui était très gênant. Ce même étudiant a aussi raconté des fantasmes érotiques violents en me regardant dans les yeux, dans un but évident de me mettre mal à l'aise et de suggérer que je faisais partie de ce fantasme. Quelques étudiants de mon département ont fait des blagues à connotation sexuelle ou m'ont fait des avances non sollicitées. Quelques étudiants ont fait des blagues dégradantes pour les femmes ou des commentaires sexistes en ma présence à répétition, bien que j'aie mentionné que cela m'offensait. » *HS, CSND, CS*

(Homme) « (...) Pour ce qui est des conséquences négatives à un refus d'avoir des relations sexuelles, il m'est arrivé de me faire humilier et ignorer par une étudiante. J'ai été visé puisque je refusais de poursuivre des relations sexuelles ou romantiques avec cette personne. » *CSND, CS*

« J'ai été victime pendant plusieurs années de harcèlement psychologique et de harcèlement à connotation sexuelle par mon directeur de recherche, qui était (m'a-t-il dit) tombé amoureux de moi pendant notre relation directeur-étudiante. Malgré que je lui aie dit dès ses aveux que je ne ressentais pas la même chose et qu'il serait toujours pour moi seulement mon directeur de recherche, que je respectais, il a continué d'essayer de me convaincre. (...) Il a continué cet abus de pouvoir pendant plusieurs années. (...) » *HS, CSND, CS*

« (...) Nous avons discuté puis, plus la conversation avançait, plus on se rapprochait d'un mur auquel j'étais à dos. Il [l'étudiant] n'était pas agressif, mais suggérait qu'on quitte le 5@8 tout en m'accolant au mur, et je me sentais prise entre lui et le mur, incapable de partir. (...) » *HS, CSND*

« À un 5@8, j'ai fini très saoule, et il [le professeur] m'a embrassée, je ne l'ai pas repoussé. Puis, « black out », et je me revois marcher avec lui en direction de sa maison et lui dire « Je ne vais pas coucher avec toi » et il m'a dit, en riant: « On verra ça ». Nous sommes rentrés chez lui, et de nouveau, « black out », puis je sais qu'on l'a fait puisque je me souviens être nue, allant sur son balcon, car j'étais très mal en point, j'avais envie de vomir, et je me sentais oppressée, j'avais besoin d'air, de sortir. Je suis une personne pudique d'ordinaire, alors au point d'aller nue sur le balcon d'un inconnu (alors que son colocataire est dans sa chambre) pour avoir de l'air, car j'avais la nausée, c'est que j'étais très, très mal en point ! Bref, je lui ai même demandé une bassine au cas où j'aurais envie de vomir. » *HS, CSDN*

Note : Les 5@7 ou 5@8 sont des activités sociales sur les campus universitaires, organisées par les associations étudiantes.

3.1.4. Existe-t-il des groupes sociaux qui sont plus particulièrement touchés par les VSMU?

Certains groupes d'étudiant.es de l'UdeS sont plus susceptibles d'être touchés par la violence sexuelle. En effet, les analyses de comparaison révèlent des différences significatives selon les variables du genre, de l'orientation sexuelle et de la présence d'un handicap ou un problème de santé ayant un impact au quotidien (voir tableau 7).

Les étudiantes, en comparaison aux étudiants, ont subi en plus grand nombre au moins un événement de VSMU, depuis leur arrivée à l'UdeS. En effet, près d'une étudiante sur deux indique avoir subi au moins une forme VSMU (45,2 %) alors qu'un peu plus d'un étudiant sur quatre rapporte avoir subi un tel événement (26,2 %) ($X^2(1) = 59,2; p \leq 0,05$). Cette différence selon le genre est observée indépendamment de la forme de VSMU subie. De plus, **les étudiant.es appartenant à une minorité sexuelle ou étant incertain.es de leur orientation sexuelle sont plus nombreux à rapporter avoir été victimes d'au moins une forme de VSMU comparativement aux étudiant.es hétérosexuel.les (42,8 %; 58,8 % vs 35,8 %; $X^2(1,7) = 7,5; p \leq 0,05$).** Spécifiquement, ces groupes sont plus à risque que les étudiant.es hétérosexuel.les d'avoir subi des gestes relatifs au HS (37,7 %; 58,8 % vs 31,9 %; $X^2(1,6) = 8,7; p \leq 0,05$) aux CSND (22,6 %; 40,6 % vs 17,8 %; $X^2(1,6) = 9,0; p \leq 0,05$). Enfin, **les étudiant.es vivant avec une situation de handicap ou un problème de santé qui a un impact sur leur vie quotidienne rapportent en plus grande proportion au moins un événement de VSMU comparativement aux personnes ayant répondu négativement à cette question (49,6 % vs 35,2 %; $X^2(1) = 14,2; p \leq 0,05$).** Plus précisément, ces étudiants.es ont subi davantage de situations de violence sexuelle liées au HS (44,2 % vs 31,3 %; $X^2(1) = 12,0; p \leq 0,05$) et aux CSND (26,6 % vs 17,5 %; $X^2(1) = 8,5; p \leq 0,05$).

Tableau 7
Description du profil des étudiant.es et pourcentages des étudiant.es ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS, par caractéristiques sociodémographiques (n = 1732)

		Total	HS	CSND	CS	Au moins un épisode de VSMU	X ²
	n	%	%	%	%	%	
Par statut universitaire	1732						
Étudiant.e 1 ^{er} cycle	1008	58,2	33,8	19,6	2,9	38,2	1,4
Étudiant.e 2 ^e ou 3 ^e cycle	724	41,8	31,7	17,6	1,8	35,3	
Par statut étudiant	1713						
Régulier	1503	87,7	33,0	18,9	2,7	37,0	0,0
International	210	12,3	31,9	17,1	0,8	37,2	
Par période de fréquentation à l'université	1732						
Moins d'une année	458	26,5	25,4	14,5	1,3	29,7	
Plus d'un an à 3 ans	701	40,5	34,5	19,1	2,4	38,6	17,3
Plus de 3 ans à 5 ans	339	19,5	39,8	23,1	4,1	44,3	
Plus de 5 ans	234	13,5	33,0	19,8	2,5	35,7	
Par groupe d'âge							
18 à 25 ans	1224	70,7	35,5	20,9	2,5	40,6	
26 à 35 ans	372	21,5	30,6	15,3	2,1	32,5	32,6
36 à 45 ans	89	5,1	20,2	13,0	4,1	21,7	
46 à 55 ans	37	2,1	6,6	0	0	6,6	
56 ans et plus	10	0,6	12,2	0	0	12,2	
Par genre *	1732						
Femme	985	56,9	41,0	24,7	3,6	45,2	59,2*
Homme	747	43,1	22,3	10,8	0,9	26,2	
Par orientation sexuelle ^a *	1722						
Hétérosexuelle	1516	88,0	31,9	17,8	2,2	35,8	
Minorité sexuelle	184	10,7	37,7	22,6	1,9	42,8	7,5*
Incertain/en questionnement	23	1,3	58,8	40,6	13,4	58,8	
Si handicap /problème de santé ayant un impact au quotidien *	1725						
Oui/incertain	198	11,5	44,2	26,6	4,3	49,6	14,2*
Non	1527	88,5	31,3	17,5	2,2	35,2	
Si minorités visibles ^b	1709						
Oui	101	5,9	34,8	17,8	4,4	38,2	0,1
Non	1609	94,1	32,7	18,8	2,3	36,8	
Si communauté autochtone	1730						
Oui	57	3,3	42,0	21,2	2,9	44,8	1,4
Non	1673	96,7	32,7	18,8	2,3	36,6	

* p ≤ 0,05 indiquant une différence statistique significative entre les catégories de la caractéristique sociodémographique analysée.; ^aet ^b voir les notes au bas du tableau 2, p.4 pour les définitions.

3.2. Les caractéristiques et contextes des événements de VSMU subis par les étudiant.es depuis leur arrivée à l’UdeS

3.2.1. Par qui sont posés les gestes de VSMU à l’UdeS?

Certaines caractéristiques des personnes ayant commis les gestes de VSMU répertoriés avec l’enquête ESSIMU sont détaillées au tableau 8, notamment leur statut à l’université au moment de l’événement de VSMU, leur position hiérarchique par rapport à celui de la victime et leur genre.

Les résultats montrent que **dans la plupart des situations de VSMU, les gestes rapportés par les étudiant.es ont été commis par une personne identifiée au genre masculin (87,6 % vs 34,7 % par une personne de genre féminin)** et cette tendance est observable pour chacune des formes plus spécifiques de VSMU. Soulignons cependant que la forme de VSMU la plus souvent commise par les femmes se rapporte au HS (34,4 %). Par ailleurs, **dans la majorité des cas, les étudiant.es ayant subi une forme de VSMU (92,4 %) rapportent qu’au moins une des situations subies impliquait un.e autre étudiant.e comme auteur.e. Près d’un.e étudiant.e sur dix indique avoir été victime de VSMU par un.e enseignant.e (9,6 %).**

Tableau 8

Les gestes de VSMU, subis par les étudiant.es depuis leur arrivée à l’UdeS, ont été commis au moins une fois par... (n = 640)

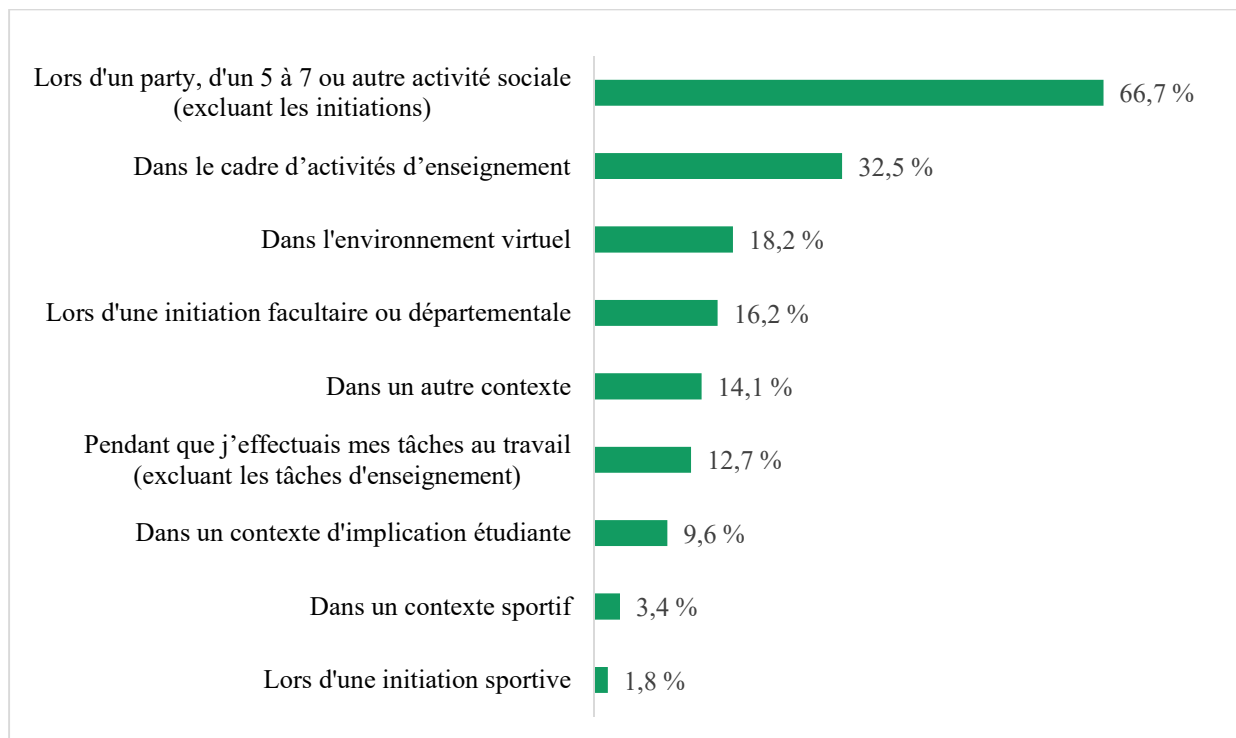
	HS	CSND	CS	Au moins un épisode de VSMU
	%	%	%	%
Statut de l’auteur.e				
Étudiant.e	92,0	93,3	95,2	92,4
Enseignant.e ^a	9,6	4,1	5,4	9,6
Employé.e	5,9	2,9	2,0	6,2
Cadre	0,4	0,2	0,0	0,5
Autre ou « je ne sais pas »	10,8	5,8	5,3	10,4
Statut hiérarchique				
Inférieur au mien	4,0	1,9	2,6	3,7
Équivalent au mien	91,8	91,3	94,7	92,5
Supérieur au mien	14,8	9,8	6,5	15,2
Genre				
Femme	34,4	18,6	18,8	34,7
Homme	87,9	85,9	83,2	87,6
Autre/non spécifié	0,5	0,5	0,0	0,6

^a la catégorie *enseignant.e* regroupe les VSMU commises par un.e professeur.e, chargé.e de cours ou maître de langue et les VSMU commises par un directeur ou une directrice de recherche (études supérieures).

3.2.2. Dans quels contextes ou occasions sont survenues les VSMU?

Les divers contextes ou les occasions où se sont déroulés les événements de VSMU subis par les étudiant.es depuis leur arrivée à l’UdeS sont identifiés à la figure 3. **Les activités sociales et festives (p. ex. : les 5 à 7 et les événements sociaux autres que les initiations) constituent le contexte dans lequel surviennent le plus fréquemment les événements de VSMU rapportés (66,7 %), suivies par les activités d’enseignement ou d’études (p. ex. : cours, travail d’équipe, stage, mémoire, thèse) (32,5 %).** Bien que moins fréquemment rapportés, les environnements virtuels (Web, Facebook, Instagram, Twitter, messagerie électronique, messagerie texte, etc.) et les initiations facultaires ou départementales constituent des contextes propices à la survenue d’un événement de VSMU subi puisque ces deux types de contexte ont été identifiés par respectivement 18,2 % et 16,2 % des étudiant.es. Quelques étudiant.es (14,1 %) ont aussi précisé d’autres contextes où sont survenus les événements de VSMU. Parmi les réponses recueillies, un nombre important de VSMU se sont déroulés dans les environnements physiques de l’UdeS (p. ex. : corridor, cafétéria, arrêt d’autobus), soit lors d’une pause ou d’un déplacement. Plusieurs ont mentionné que l’événement de VSMU s’est déroulé dans le cadre d’une activité sociale à l’extérieur de l’université (p. ex. : bar, fête). Enfin, environ une dizaine d’étudiant.es ont indiqué que l’événement s’est produit aux résidences universitaires.

Figure 3. Pourcentages des contextes dans lesquels sont survenus les événements de VSMU subis par les étudiant.es depuis leur arrivée à l’UdeS (n = 640)



3.2.3. Des contextes de VSMU diversifiés : récits d'étudiant.es victimes

Les extraits de récits suivants illustrent divers contextes au cours desquels certain.es étudiant.es ont subi des gestes de violences sexuelles commis par une autre personne affiliée à l'UdeS, notamment dans le cadre d'activités sociales impliquant la consommation d'alcool, sur les réseaux sociaux, dans les transports en commun, dans les résidences universitaires ou encore, lors déplacement sur un campus de l'université. De plus, ces extraits traduisent le lien entre la victime et l'auteur au moment de l'évènement de VSMU. Certains des extraits exposent des gestes de violence sexuelle commis par un.e autre étudiant.e alors que d'autres décrivent des gestes de violence sexuelle perpétrée par des personnes en autorité (p. ex. : superviseur.es de stage, enseignant.es, chargé.es de cours).

Légende : La couleur du récit réfère au statut hiérarchique de l'auteur de la VSMU par rapport à celui de la victime. Les différentes formes de VSMU rapportées par les victimes au moyen du questionnaire quantitatif sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

Supérieur Équivalent Inférieur/Supérieur/N. d.

(Homme) « À deux reprises, lors de 4@8 (...), deux étudiants (connaissances de mes amis) se plaisaient à nous mimer les positions sexuelles qu'ils utiliseraient le soir même, s'ils parvenaient à amener des filles à leur appartement. (...) » *HS*

« Le geste est survenu en contexte de stage, dans le milieu de stage, par le superviseur qui m'était attiré. D'une part, il m'invitait à participer à des fêtes auxquelles il allait chaque vendredi soir et s'imaginait danser avec moi. D'autre part, il mettait ses mains sur mes hanches, très près de mes fesses. » *HS, CSND*

« (...) Je n'ai pas inclus les fois où des personnes m'ont touché les fesses lors de 5@8, sans que je puisse les identifier ou les interpeller. Ça fait partie du harcèlement sexuel « normal » ou quotidien que les femmes vivent dans ce genre de rassemblement. » *HS, CSND*

« J'étais à un party organisé par une association étudiante de l'université. (...) Derrière nous, il y avait un gang de gars (...). L'un d'entre eux me tape sur l'épaule pour attirer mon attention. Dès que je me retourne, il me serre contre lui et tente de m'embrasser. Je l'ai repoussé, vivement. Il m'a dit de me calmer. Qu'il me trouvait belle et qu'il avait eu envie de m'embrasser. (...) » *HS, CSND*

« (...) Il y avait un garçon en particulier, plusieurs fois lors de ces soirées, il était trop après moi. C'était un étudiant au doc et avait déjà été, dans un de mes cours, mon chargé de cours. Ce gars en particulier m'a fait me sentir vraiment mal et une soirée ça a vraiment mal été, je n'allais pas bien, je me sentais prise (vraiment trop collant même si je le repoussais il me touchait, collait, caressait, voulait m'embrasser, je courrais pour me sauver) et je savais plus quoi faire. (...) » *HS, CSND*

« (...) Dans un autobus, lors du retour d'une fête, j'étais en boisson, et je m'endormais. L'étudiant assis à côté de moi mettait ses mains sur moi et il m'embrassait dans le cou, bien que je sois à peine dans un état pour réagir. J'ai dû lui demander plusieurs fois d'arrêter de me toucher et de m'embrasser. Heureusement que le trajet d'autobus n'était pas trop long. (...) » *HS, CSND*

« (...) Malgré cela, un enseignant m'invitait sur le « chat » (conversation sur les réseaux en ligne), bien que je ne le connaisse pas beaucoup. Je croyais qu'il voulait me poser une question intelligente. Mais il voulait discuter de la pluie et du beau temps, ce que je trouvais très étrange pour quelqu'un de son statut. Il m'a demandé ce que j'avais fait pendant la fin de semaine. Je lui ai dit que j'étais allée me baigner avec des amies dans une rivière pas très loin de l'université. Puis, il m'a demandé certains détails, mais surtout si je m'étais baignée toute nue. Là, j'ai compris qu'il était fêlé. J'ai arrêté la conversation. Il insistait pour me reparler parce qu'il ne voulait pas que je croie qu'il était déplacé, mais plus il essayait de réparer, plus il s'enfonçait. » *HS, CSND*

« Lors d'un souper avec notre groupe de tuto, un professeur faisait des blagues sur qui pouvait bien faire des trips à trois ensemble dans le groupe et je me retrouvais toujours dans les trios. De plus, le professeur en est venu à parler de mes fesses et de mes seins (comme quoi ils étaient beaux) à tout le groupe. (...) Je ne me suis pas fait insulter, mais c'est gênant de savoir qu'un professeur porte attention à ces parties du corps surtout quand on ne tente pas de les mettre en valeur. » *HS, CSND*

« Durant les initiations, nous avions beaucoup bu mes deux amies et moi et quelques garçons nous ont invitées à un « after » chez eux, aux résidences. Une fois rendue chez eux, j'étais fatiguée, je suis rentrée dans une chambre vide et je me suis couchée en attendant que mes amies décident qu'on rentrerait à la maison. Je me suis réveillée quelques minutes plus tard et il y avait un garçon à côté de moi, avec sa main à l'intérieur de ma culotte (je portais une robe) et qui essayait de rentrer son doigt dans mon vagin. Il a ensuite tenté de m'embrasser alors que je disais à plusieurs reprises que je ne voulais pas. Il a insisté, mais je me suis défaite de son emprise et je suis allée chercher mes amies pour qu'on parte. » *HS, CSND*

(Homme) « Le cas qui s'est répété à quelques reprises était celui d'une employée qui savait que je suis homosexuel et qui me dévisageait, me regardant de la tête aux pieds et finissant avec des clins d'œil et, parfois, par une main un peu trop caressante dans le dos. Une fois, elle a fini le tout par une petite tape sur les fesses. Ceci n'est pas la première fois qu'une fille/femme me harcèle et je crois que certaines personnes croient que certains actes soient permis, puisqu'étant homosexuel, elle a « le droit » de me toucher. C'est difficile à expliquer plus que ça. » *HS, CSND*

« Pendant des 5 @ 8 à l'université et lors de sorties dans des bars avec surtout des étudiant.es:

- des hommes se sont collés plusieurs fois à moi alors que je dansais, se frottant le paquet sur mes fesses. Si je leur disais d'arrêter, certains arrêtaient, mais d'autres ont continué de m'agripper, il a parfois fallu que je me sauve, que je saute dans les bras d'un.e ami.e, ou que je me batte un peu pour pouvoir m'en aller. Chaque fois que j'ai dit que je ne voulais pas, les gars étaient comme « bin là t'es bin poche » ou « calme-toé estie »;
- des hommes m'ont agrippé les fesses en passant dans la foule;
- un homme est arrivé de nulle part et a mis sa bouche et sa langue dans mon cou;
- des hommes m'ont collée à une autre fille en espérant qu'on se frenche. » *HS, CSND, CS*

« J'ai un ami, à qui j'ai dû répéter plusieurs fois que je n'étais pas intéressée, qui m'avait envoyé des « *snaphats* » (photos envoyées via les réseaux en ligne) de son pénis. Lors d'un souper de fin de session, il avait vraiment beaucoup bu et, toute la soirée, il venait me voir et me tirait par la main pour que j'aille aux toilettes avec lui pour qu'on fasse des choses. À un moment durant la soirée, je me suis retrouvée seule sans amie et il m'a agrippée, m'a collée au mur, et a essayé de m'embrasser. Puis une de mes amies est arrivée et c'est à ce moment qu'on a quitté la soirée. » *HS, CSND*

« Presque tous les évènements à teneur sexuelle qui m'ont dérangée se sont déroulés à une fête étudiante. Je me suis souvent fait prendre les fesses ou les cuisses sur la piste de danse ou dans les endroits où tout le monde est à l'étroit. En ne sachant pas qui avait commis ces gestes, mais je n'en fais pas tout un plat, j'ai l'impression que ça fait partie de la « game ». Il y a une fois qui m'a dérangée plus que les autres et [à laquelle] j'ai réfléchi à plusieurs reprises après. C'était en fin de soirée encore à [la fête étudiante] et j'étais très saoule, mais consciente de tous mes faits et gestes. Un groupe de quatre hommes déguisés s'est approché de moi et ils m'ont entourée en me frottant les bras, les cuisses et en se collant encore plus contre moi. Ils me disaient qu'ils m'invitaient à venir avec eux, à avoir du plaisir, que j'étais jolie et que j'avais l'air bien ouverte. Un s'approchait vraiment pour vouloir m'embrasser, mais on ne s'est pas rendu là. Je ne savais pas quoi faire étant entourée de toutes parts. (...) » *HS, CSND*

« (...) Un soir où je rentrais tard, je montais les escaliers et quatre étudiants étrangers m'ont bloqué le passage. Ils me regardaient de la tête aux pieds et un d'eux avec sa main dans ses pantalons sur son pénis... Je suis un peu plus vieille, de l'intimidation comme ça, ce n'est pas la première fois que ça m'arrive alors je ne me suis pas laissée impressionner et je lui ai demandé haut et fort (sans être agressive) de me laisser passer. Son intimidation n'a pas fonctionné alors il a libéré le passage. En arrivant dans ma chambre, bien sûr, j'ai barré la porte et j'ai réfléchi à la situation, j'ai pensé aux autres filles beaucoup plus jeunes que moi dans les résidences. Selon moi, la chose à ne pas faire dans cette situation-là est de se laisser impressionner, mais ce n'est pas si facile. J'ai eu peur pour ces autres jeunes filles... » *HS*

« (...) C'est un enseignant qui a des propos très peu respectueux des femmes. Comme quoi elles vont être inférieures à leur conjoint. Il a d'ailleurs dit qu'une femme avec une burka « ça se plotte bien ». Heureusement, aucune femme ne porte la burka dans la classe. Il va utiliser le terme « plotte » pour parler du vagin des femmes lors de ses exemples inutilement reliés au sexe. Il ne semble pas se rendre compte qu'il est irrespectueux des femmes, même si plusieurs lui ont dit. » *HS, CSND*

3.3. Les conséquences vécues par les étudiant.es de l'UdeS à la suite des événements de VSMU

Près de la moitié des étudiant.es qui ont subi une VSMU (44,3 %) présentent au moins une conséquence préjudiciable affectant une ou plusieurs sphères de leur vie, dont la poursuite de leur cheminement scolaire ou professionnel, leur vie personnelle ou sociale, leur santé physique et mentale (voir tableau 9). Ces conséquences peuvent altérer considérablement le fonctionnement des étudiant.es qui en sont victimes. En effet, 22,7 % des étudiant.es mentionnent avoir modifié leurs habitudes ou leur utilisation des réseaux sociaux, 18,1 % ont éprouvé des difficultés dans leur vie affective, sexuelle et intime et 12,6 % déclarent avoir modifié leurs habitudes de vie. Sur le plan académique, 13,6 % des victimes d'une VSMU ont éprouvé des difficultés à poursuivre leurs activités à l'UdeS (p. ex. : études, sport ou travail) alors que 7,0 % déclarent avoir eu l'intention ou avoir changé de parcours scolaire, sportif ou professionnel. Certain.es étudiant.es révèlent des conséquences liées à leur santé physique : 7,6 % ont ressenti des maux physiques et 5,4 % ont augmenté leur consommation d'alcool ou de drogues à la suite d'une situation de VSMU.

De plus, un pourcentage préoccupant de victimes (7,7 %) ayant subi au moins un événement de VSMU rapportent des symptômes d'un trouble de stress posttraumatique (TSPT) d'intensité clinique, puisqu'elles cumulent au moins deux des conséquences suivantes :

- Essayer fortement de ne pas penser à l'événement ou faire des efforts pour éviter des situations qui rappellent l'événement (22,3 % des étudiant.es victimes d'au moins un événement de VSMU);
- Être constamment sur ses gardes, en état d'alerte ou sursauter facilement (11,1 %);
- Avoir des cauchemars à propos de l'événement ou y avoir pensé sans le vouloir (13,1 %);
- Se sentir engourdi.e ou détaché.e des autres, des activités ou de l'environnement (11,1 %).

L'examen du tableau 9 permet également de constater que le pourcentage d'étudiant.es rapportant n'importe laquelle des conséquences, mais aussi un TSPT d'intensité clinique, augmente considérablement en fonction de la sévérité de la VSMU subie. Des analyses complémentaires ont été produites afin de vérifier la présence de chacune des conséquences énoncées selon le fait que les victimes aient subi au moins une forme de coercition sexuelle ou non. Les résultats montrent que, pour chacune des conséquences, la fréquence d'étudiant.es est significativement plus élevée lorsque la VSMU implique la CS. **Près de neuf étudiant.es victimes de CS sur dix ont rapporté au moins une conséquence** (88,3 %) alors que ce pourcentage est significativement plus faible lorsque la VSMU subie n'inclut pas de CS (41,2 %) ($X^2(1) = 34,4$; $p \leq 0,05$) **et près de la moitié des étudiant.es victimes de CS atteignent le seuil clinique d'un TSPT** (43,5 %) contre 5,2 % lorsque la VSMU n'implique pas de CS ($X^2(1) = 79,1$; $p \leq 0,05$).

Tableau 9
 Conséquences vécues par les étudiant.es à la suite des événements de VSMU subis depuis leur arrivée à l'UdeS (n = 635)

	HS n = 567	CSND n = 321	CS n = 42	Au moins un épisode de VSMU n = 635
	%	%	%	%
Au moins une conséquence *	44,8	59,8	88,3*	44,3
TSPT clinique *	8,0	11,6	43,5*	7,7
Avez-vous eu l'intention ou avez-vous changé votre parcours scolaire, sportif ou professionnel? *	7,6	9,2	22,2*	7,0
Avez-vous modifié certaines habitudes ou l'utilisation des réseaux sociaux? *	23,5	32,5	48,9*	22,7
Avez-vous éprouvé des difficultés dans votre vie affective, sexuelle ou intime? *	19,2	25,2	55,4*	18,1
Avez-vous augmenté votre consommation d'alcool ou de drogues? *	5,2	8,8	26,3*	5,4
Avez-vous modifié certaines habitudes de vie? *	13,0	18,3	44,0*	12,6
Avez-vous ressenti certains maux physiques? *	7,8	11,5	28,2*	7,6
Avez-vous eu des cauchemars à propos de cet événement ou vous y avez pensé alors que vous ne le vouliez pas? *	13,1	18,9	51,1*	13,1
Avez-vous essayé fortement de ne pas y penser ou fait des efforts pour éviter des situations qui vous rappelaient l'événement? *	22,3	29,8	67,5*	22,3
Avez-vous été constamment sur vos gardes, en état d'alerte ou sursautiez-vous facilement? *	11,4	14,5	36,5*	11,1
Avez-vous ressenti que vous étiez engourdi.e ou détaché.e des autres, des activités ou de l'environnement? *	11,7	15,3	53,9*	11,1
Avez-vous éprouvé des difficultés à poursuivre vos activités à l'université soit dans vos études, le sport ou le travail? *	14,6	19,4	44,3*	13,6

* $p \leq 0,05$ indiquant une différence statistique significative entre les étudiant.es qui ont subi une forme de CS et ceux ou celles ne rapportant pas avoir subi de tels gestes.

3.3.1. Multiples conséquences affectant différentes sphères de vie : récits d'étudiant.es victimes

Voici quelques extraits de récits témoignant de l'éventail des conséquences ressenties par les étudiant.es à la suite de la VSMU subie. Ces extraits illustrent concrètement comment ces conséquences affectent les différentes sphères de leur vie académique, sociale, affective et psychique, notamment en entraînant des modifications de certaines habitudes de vie sur le campus de l'UdeS ou dans leur vie personnelle, allant jusqu'à une diminution de l'estime de soi. La présence de sentiments de culpabilité, de honte et de peur semble reliée à certaines de ces conséquences, par exemple à la présence de symptômes associés à un TSPT, dont l'hypervigilance ou l'évitement d'activités ou d'endroits qui remémorent les événements de VSMU.

Légende : La couleur du récit réfère au nombre de formes de VSMU rapportées par les membres de la communauté étudiante depuis leur arrivée à l'UdeS au moyen du questionnaire quantitatif. Ces différentes formes de VSMU subies par la victime sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

Une forme de VSMU

Deux formes de VSMU

Trois formes de VSMU

« (...) Avec le temps, j'ai admis que même si ma bouche disait « peut-être », mon corps disait clairement « NON ». Je me suis concentrée davantage sur les gestes que sur les paroles, parce que j'ai mis toute ma force pour le repousser et il [l'ami] n'en a pas tenu compte. J'ai réussi à me débarrasser d'une part de culpabilité, assez pour vivre avec l'évènement, mais je n'ose toujours pas en parler, surtout aux personnes qui pourraient le connaître. J'en ai parlé à mon amoureuse et à quelques personnes de l'extérieur seulement. » *HS, CSND*

« (...) Il m'a fait passer pour une pute auprès des autres étudiants par la suite et j'ai subi les conséquences pendant une année complète, jusqu'à temps que je quitte finalement l'université pour les stages à l'extérieur. Je me suis sentie manipulée. Jusqu'à ce jour, je me sens sale et j'évite toutes situations qui me rappelleraient cet évènement. J'évite toute approche/tentative des garçons. » *HS, CSND, CS*

(Genre trans, non binaire ou incertain) « (...) Aujourd'hui, la situation est « réglée », mais comme il [l'étudiant] traîne souvent au même endroit que moi et que je déteste le croiser, j'ai préféré quitter mon poste et arrêter de « chiller » au local de l'association étudiante. » *HS, CSND*

« (...) Je ne suis plus retournée aux 5@7 pendant deux ans. » *HS, CSND, CS*

(Homme) « (...) Je crois qu'il [l'ami] se croit drôle, mais personnellement je ressens de l'infériorité et parfois de la honte lorsque ce type de commentaires (homophobes) sont répétés à quelques reprises dans la journée. (...) » *HS*

« Pendant les initiations:

- on m'a incitée à montrer mes seins à tout un bar, on a tiré sur mon chandail, plein de gars m'ont touché les fesses ou les seins, m'ont embrassée de force;

- des points étaient accordés aux personnes qui faisaient des actes à caractère sexuel, j'ai embrassé et me suis laissée toucher par deux gars alors que j'étais ivre, et eux aussi probablement. J'ai vraiment regretté que ce soit arrivé et après, je me disais que je n'aurais pas dû boire autant, même si en fait c'est le putain de contexte des initiations qui est malsain à la base. » *HS, CSND, CS*

« (...) Elle m'a conseillé de le dire, mais je trouvais que l'histoire ne correspondait pas à une agression sexuelle, et que s'il avait eu ce qu'il voulait, c'était de ma faute, car je n'avais pas à le suivre chez lui, même complètement ivre! Mon amie m'a alors dit : « l'aurais-tu suivi si tu étais lucide? » Et ma réponse était clairement : « NON voyons! » (...) » *HS, CSDN*

« (...) Parfois, j'avais l'impression qu'il [l'étudiant] me suivait dans les couloirs quand j'allais à mon casier qui était dans un couloir moins achalandé de la Faculté [nom de la faculté]. Il fut même une période où j'avais peur d'aller seule à mon casier au cas où je le croiserais (plus particulièrement les soirs de 5@8). Durant cette période (un bon deux à trois mois avant qu'il ne se décourage), je fréquentais déjà mon copain actuel et ça nous créait un malaise à tous les deux. C'était plus marquant pour moi, car c'est la seule expérience dans ma vie où j'ai vraiment eu peur parce que je ne savais pas jusqu'où cette personne pouvait aller. » *HS, CSND*

« (...) C'est le genre de situations qui ont maintenu mon habitude de faire attention à la façon dont j'étais habillée, cherchant à être très « normale », afin de ne pas attirer les regards. (...) » *HS*

3.4. Le dévoilement des événements de VSMU par les étudiant.es de l'UdeS et les réactions sociales

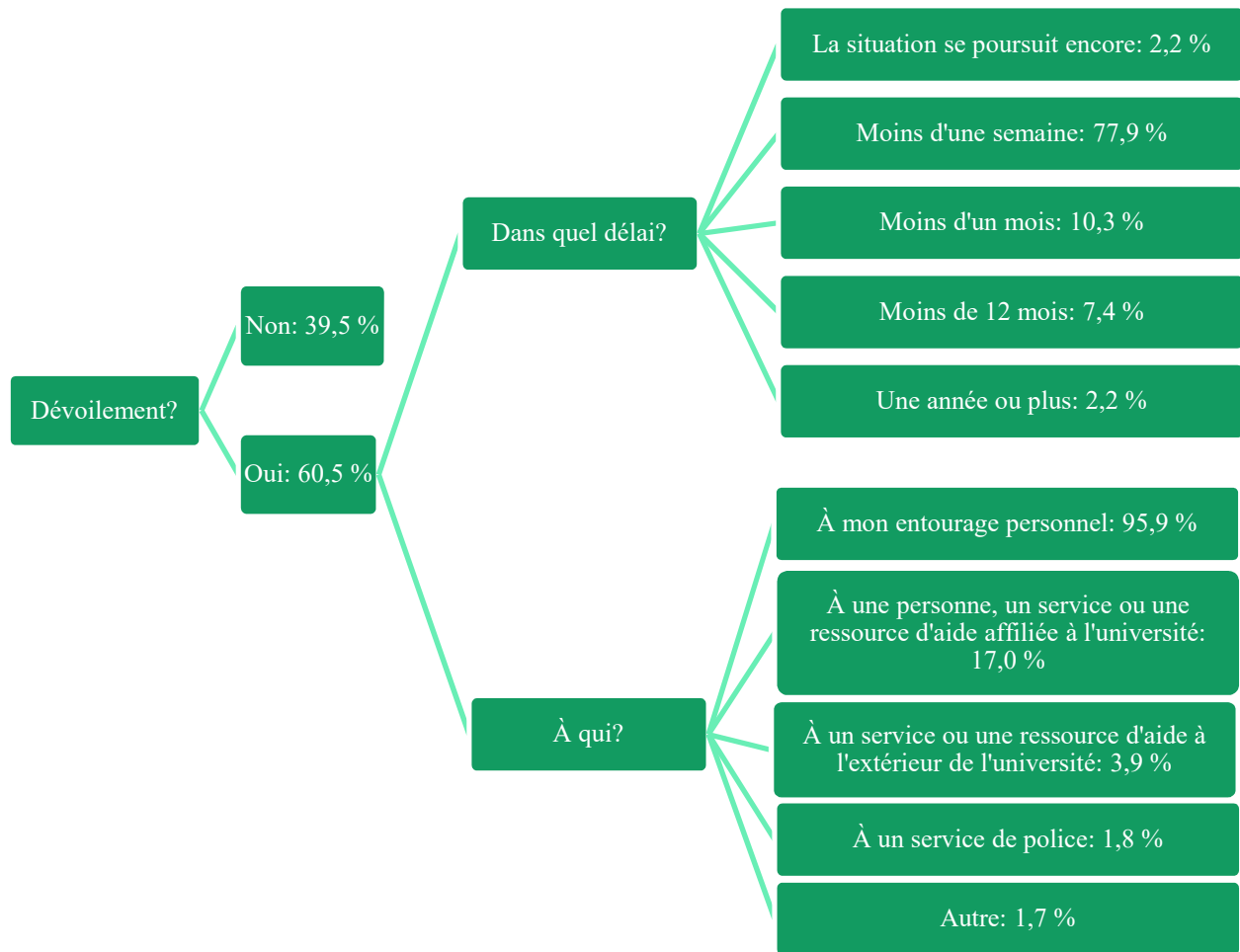
Le dévoilement réfère ici au fait d'avoir confié l'événement de VSMU à un tiers, à savoir une personne de l'entourage personnel, une personne ou une ressource d'aide affiliée à l'UdeS, un service ou une ressource d'aide à l'extérieur de l'UdeS, un service de police, etc. La définition du dévoilement diffère de celle de signalement ou de dénonciation qui fait souvent référence à une démarche plus officielle (qui fait l'objet de la section 3.5). Il est donc ici plutôt question de confidences faites par les étudiant.es victimes de VSMU (qui n'impliquent pas nécessairement une dénonciation ou un signalement) et des réactions sociales reçues à la suite de ces confidences.

3.4.1. Les victimes étudiantes se sont-elles déjà confiées à quelqu'un et si oui, à qui?

Les résultats présentés à la figure 4 montrent que **trois étudiant.es sur cinq ont confié à quelqu'un la VSMU subie (60,5 %)**. Des analyses supplémentaires ont permis de vérifier si certains groupes sociaux étaient plus susceptibles que d'autres de dévoiler les événements VSMU subis. Les résultats révèlent que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir confié la VSMU subie à une personne (66,5 % vs 46,6 %; $X^2(1) = 21,3$; $p \leq 0,05$). Par ailleurs, les étudiant.es issu.es d'une minorité visible sont moins nombreux à s'être confié.es que les étudiant.es n'appartenant pas à ce groupe (51,4 % vs 38,5 %; $X^2(1) = 2,3$; $p \leq 0,05$). Aucune différence n'a été observée entre les étudiant.es issu.es d'une minorité sexuelle ou ceux qui présentent un handicap ou un problème de santé ayant un impact au quotidien et les étudiants.es qui n'appartiennent pas à l'un ou l'autre de ces groupes.

Pour la quasi-totalité des étudiant.es qui ont dévoilé la VSMU subie depuis leur arrivée à l'UdeS, **l'entourage immédiat représente la première source de confiance (95,9 %)**. Notons que **17,0 % des étudiant.es ont dévoilé la VSMU subie à une personne, un service ou une ressource d'aide affilié à l'UdeS** alors que rare sont ceux ou celles qui se sont tourné.es vers une ressource extérieure à l'université. En effet, ce sont seulement 3,9 % qui ont dévoilé à un service ou une ressource d'aide à l'extérieur de l'université et 1,8 % à un service de police. De manière générale, le délai entre le moment où est survenu l'événement de VSMU et la première fois où les étudiant.es victimes se sont confié.es à un tiers est d'une semaine (77,9 %).

Figure 4. Pourcentages des caractéristiques du dévoilement des événements de VSMU subis par les étudiant.es depuis leur arrivée à l’UdeS (n = 624)



Bien que plus de la moitié des étudiant.es aient déjà parlé de la VSMU subie à un tiers, le dévoilement de certain.es s’est fait plus d’un an après l’événement de VSMU (2,2 %) alors que pour 2,2 % des étudiant.es, la situation de VSMU se poursuivait encore au moment de l’enquête, malgré qu’ils ou elles se soient confié.es. Toutefois, **39,5 % des étudiant.es qui ont subi une forme de VSMU ont gardé le silence.**

3.4.2. Quelles sont les réactions des personnes auxquelles les étudiant.es ont dévoilé la VSMU subie?

Les victimes sont exposées à diverses réactions de la part des personnes à qui elles se confient. Certaines réactions sont aidantes, alors que d’autres ne le sont pas (constatation sans soutien et accusation/exclusion). Les pourcentages d’étudiant.es ayant rencontré chacun de ces trois types de réactions à la suite du dévoilement de la VSMU subie sont exposés au tableau 10.

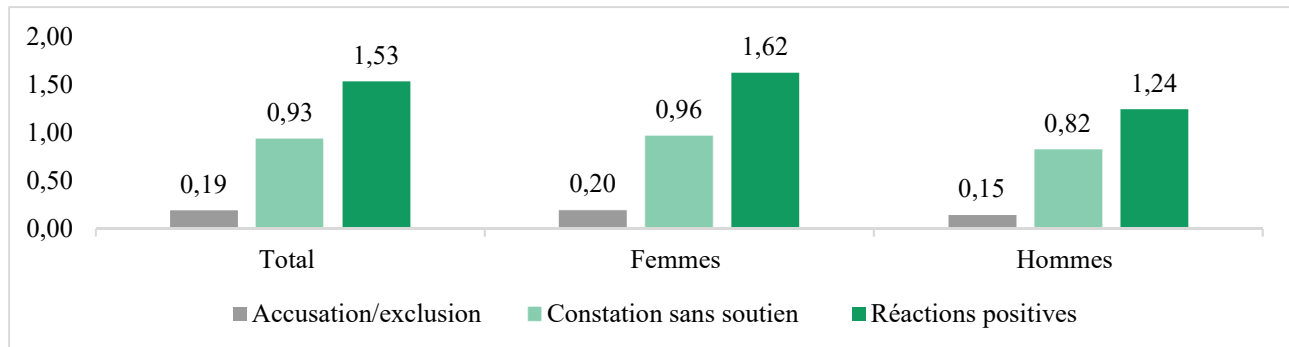
Tableau 10
 Pourcentages des réactions reçues par les étudiant.es à la suite du dévoilement d'une VSMU
 subie depuis leur arrivée à l'UdeS, selon le genre (n = 353)

	Total n = 353 ^a	Femmes n = 271	Hommes n = 82	X ²
	%	%	%	
Accusation/exclusion				
Ont exprimé tellement de colère envers l'auteur.e que j'ai dû les calmer (n = 351)	24,4	25,2	21,5	0,48
M'ont dit que j'aurais pu prévenir cette situation (n = 350)	21,3	22,0	19,2	0,30
Ont été tellement bouleversées qu'elles ont eu besoin que je les rassure (n = 350)	14,6	15,5	11,7	0,72
M'ont dit que j'avais été irresponsable ou imprudent.e (n = 352) *	13,6	16,4	4,4	7,73*
Après leur avoir dit, m'ont traité.e d'une manière différente qui m'a mis.e mal à l'aise (n = 353)	9,9	8,6	14,2	2,25
Ont essayé de prendre le contrôle de mes actions ou mes décisions (n = 352) *	8,4	10,3	2,0	5,80*
M'ont fait sentir comme si j'étais incapable de prendre soin de moi-même (n = 349)	7,5	7,9	6,0	0,31
Ont pris des décisions ou ont fait des choses à ma place (n = 350)	4,9	5,8	2,0	2,01
M'ont traité.e comme un enfant ou une personne incompétente (n = 350)	5,7	6,8	2,0	2,80
Ont agi comme si j'étais endommagé.e (n = 350)	5,6	6,2	3,9	0,60
Ont évité de me parler ou de passer du temps avec moi (n = 350)	5,1	4,8	5,9	0,14
Ont agi comme si je ne valais rien à leurs yeux (n = 351) *	4,2	3,6	6,4	1,23*
Constatation sans soutien				
M'ont dit de continuer ma vie (n = 350)	56,1	59,4	45,0	5,25
Ont tenté de me distraire avec d'autres choses (n = 351) *	46,4	52,5	26,3	17,51*
Ont minimisé le sérieux de cet événement (n = 349)	35,2	37,2	28,6	2,02
M'ont dit de cesser d'y penser (n = 347) *	36,8	39,9	26,0	5,12*
Ont fait une blague ou utilisé le sarcasme (n = 350) *	38,5	36,3	45,9	2,41*
M'ont encouragé.e à tenir cela secret (n = 352) *	11,4	12,5	7,8	1,38*
Réactions aidantes				
M'ont rassuré.e que j'étais une bonne personne (n = 351) *	83,2	86,0	74,0	6,54*
M'ont réconforté.e en me disant que tout irait bien ou en me prenant dans leurs bras (n = 348)	52,5	57,4	36,2	11,21
M'ont fourni de l'information et ont discuté des options avec moi (n = 349) *	41,0	43,4	32,9	2,80*
M'ont aidé.e à trouver de l'information sur les moyens de surmonter cette expérience (n = 348) *	27,8	30,7	17,8	5,19*

* $p \leq 0.05$ indiquant une différence statistique significative entre les étudiant.es qui ont subi une forme de la CS et ceux/celles ne rapportant pas avoir subi de tels gestes.;^a le nombre d'étudiant.es victimes d'au moins un événement de VSMU qui ont répondu à chacun des items du questionnaire varie de ± 6 (347-353).

Pour les trois types de réactions rencontrées, les cotes moyennes sont présentées à la figure 5 pour l'ensemble des étudiant.es, selon leur genre. Il est à noter qu'une cote plus élevée indique une réaction plus fréquemment rencontrée. De plus, des analyses de comparaison ont permis de vérifier s'il existait des différences entre les femmes et les hommes quant aux réactions rencontrées à la suite du dévoilement de la VSMU subie depuis leur arrivée à l'UdeS.

Figure 5. Scores moyens en fonction du type de réactions rencontrées par les étudiant.es lors du dévoilement des VSMU, selon leur genre (n = 335)



Note : Pour une meilleure compréhension de ces résultats, les choix de réponse possible variaient de zéro à quatre : jamais (0), rarement (1), quelquefois (2), fréquemment (3) et toujours (4).

Les **réactions aidantes** obtiennent une cote moyenne plus élevée que les deux autres types de réactions qualifiées de non aidantes. Or, une cote moyenne de 1,53 ($ÉT = 0,1$) signifie que les personnes confidentes ont manifesté « rarement » à « quelquefois » ces réactions aidantes. Ces réactions peuvent se traduire par un soutien émotionnel : 83,2 % des étudiant.es ont été rassuré.es, à savoir qu'elles étaient une bonne personne et 52,5 % se sont fait.es reconforter en se faisant dire que tout irait bien ou en se faisant prendre dans les bras. D'autres réactions positives reflètent une aide plus tangible. À titre d'exemple, au moins deux étudiant.es sur cinq (41,0 %) mentionnent que la personne confidente leur a fourni de l'information ou a discuté des options avec eux. De manière générale, les étudiantes recevaient plus souvent des réactions aidantes que les étudiants ($M = 1,62$; $ET = 0,0$ vs $M = 1,24$; $ET = 0,1$; B (catégorie de référence: Homme) = 0,4, IC 95,0 % : 0,1 - 0,6, $p \leq 0,05$; $R^2 = 0,2$). Lorsque chacun des énoncés est examiné séparément, un des constats qui se dégage est que les étudiantes rapportent significativement plus souvent avoir reçu de l'aide tangible que les étudiants.

Les **réactions de constatation de l'événement, mais sans l'offre d'un soutien**, sont considérées comme non aidantes et sont rarement manifestées par les personnes confidentes ($M = 0,93$; $ÉT = 0,0$). Ces réactions peuvent prendre diverses formes. Il peut s'agir d'une réaction faisant appel à la minimisation ou à la banalisation de l'événement de VSMU. En ce sens, l'examen de chacun des énoncés de cette dimension montre qu'au moins un.e étudiant.e sur deux se sont fait dire de continuer leur vie (56,1 %) et, dans le cas d'au moins un.e étudiant.es sur trois, la personne confidente a minimisé le sérieux de l'événement (35,2 %) ou encore, lui a dit d'arrêter d'y penser (36,8 %). Des réactions liées à des tentatives de distractions de la part de la personne confidente sont également rapportées par près de la moitié des étudiant.es victimes à la suite du dévoilement de l'événement de VSMU subi (46,4 %). Bien qu'aucune différence significative selon le genre

des membres étudiants ne soit observée sur la cote moyenne de cette dimension de réactions, les résultats d'analyses de comparaison pour chacun des énoncés montrent que certaines réactions plus spécifiques sont plus susceptibles d'être subies par les hommes et d'autres par les femmes. En effet, les étudiants sont plus nombreux que les étudiantes à indiquer que la personne confidente a réagi par l'utilisation de l'humour ou de blagues (45,9 % vs 36,3 %; $X^2(1) = 2,4$; $p \leq 0,05$). À l'inverse, les étudiantes révèlent en proportion plus élevée avoir été exposées à différents types de réactions minimisant ou banalisant leur situation de VSMU.

La cote moyenne pour les **réactions d'accusation ou d'exclusion** suggère que ces réactions sont très rarement manifestées par les personnes confidentes ($M = 0,19$; $ÉT = 0,02$). Néanmoins, l'examen de chacun des énoncés de cette dimension révèle **qu'au moins une personne sur dix a rencontré au moins une réaction de blâme** et répondu à l'affirmative à des items tels « m'ont dit que j'avais été irresponsable ou imprudent.e » (13,6 %) ou « m'ont dit que j'aurais pu prévenir cette situation » (21,3 %). De plus, certaines victimes (14,6 %) ont dû rassurer la personne confidente à la suite du dévoilement de la VSMU tandis que 24,4 % des victimes déclarent que la personne confidente a exprimé tellement de colère envers l'auteur.e qu'elles ont dû la calmer. Soulignons qu'aucune différence n'est observée entre la cote moyenne des étudiants et des étudiantes. Toutefois, les étudiantes rapportaient quatre fois plus souvent que les étudiants avoir été blâmées pour l'événement de VSMU subi en se faisant dire qu'elles étaient irresponsables ou imprudentes (16,4 % vs 4,4 %; $X^2(1) = 7,7$; $p \leq 0,05$).

3.4.3. Différentes réactions de la part de la personne confidente : récits d'étudiant.es victimes

Les extraits de récits qui suivent relatent des situations concrètes où les personnes confidentes ont manifesté au moins l'une ou l'autre des réactions étudiées. Pour un même évènement de VSMU, certain.es étudiant.es ont des réactions à la fois aidantes et non aidantes de la part de personnes distinctes ou non. Certains des extraits évoquent des réactions aidantes de la part des personnes confidentes qui ont eu des effets positifs pour la victime. D'autres exposent des réactions non aidantes dont les effets sont nuisibles, même si parfois la victime avait reçu une réaction positive à priori.

Légende : La couleur du récit réfère au nombre de formes de VSMU rapportées par les membres de la communauté étudiante depuis leur arrivée à l'UdeS au moyen du questionnaire quantitatif. Ces différentes formes de VSMU subies par la victime sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

Une forme de VSMU

Deux formes de VSMU

Trois formes de VSMU

« (...) Quand j'ai vu que je n'étais pas seule, je suis allée voir une personne dans la direction du programme en qui j'avais confiance. Cette personne m'a dit qu'elle avait entendu des rumeurs. J'ai raconté à cette personne seulement les faits, soit mon histoire de « chat » (conversation sur réseau en ligne) et aussi ses comportements en classe. Il [l'enseignant] faisait des blagues de sexe de mauvais goût. Je trouvais qu'il manquait de jugement et plus je racontais les faits, plus les yeux de la personne en autorité s'écaraillaient. J'ai su qu'il a eu, par la suite, un sérieux avertissement. Une note à son dossier, si ma mémoire est bonne. Il en a parlé en classe et cherchait à savoir qui avait fait ça. Il a compris que c'était moi, j'étais très hargneuse avec lui et je m'assoyais derrière... mais il m'enseignait quand même, ce qui rendait l'exercice très gênant et difficile pour moi. » *HS, CSND*

« (...) Quelques jours plus tard, j'ai parlé du tout à une amie et elle m'a suggéré fortement de parler de ça avec mon superviseur. Par la suite, mon superviseur m'a dirigé vers le chemin qu'il fallait à l'université pour ce sujet. (...) » *HS, CSND*

« (...) En arrivant là, j'ai raconté l'histoire qui venait de se produire [dans le stationnement de l'université] à mes amis et ils m'ont conseillé d'appeler la police, ce que j'ai fait. J'ai dû faire une déposition des évènements qui venaient de se produire pour finalement être invitée à faire un portrait-robot de l'homme en question qui a ensuite été médiatisé et j'ai par la suite été recontactée par le service de police pour faire des parades d'identification des photos de quelques suspects (parce que plusieurs actes d'indécence publique ont été dénoncés dans les mois suivants). (...) » *HS*

« (...) Je suis allée d'abord voir un « booster » (l'organisateur), qui m'a répondu que « si on arrêta tous les gens qui se frenchent pendant les initiations ça serait plate en tabarnak ». Je ne m'attendais pas à cette réponse. Je ne m'attends pas à ce qu'on sépare des gens qui ont des contacts consentants, on est des adultes après tout. Mais la situation était différente, je lui disais que moi, je ne me sentais pas en sécurité et que j'avais envie que l'autre étudiant cesse de me harceler. Le « booster » (l'organisateur) m'a alors dit : « va voir quelqu'un d'autre y va te dire la même affaire ». Je suis allée avoir un second « booster » [l'organisateur], je pense que c'était un responsable, mais je n'en suis pas certaine. Il m'a effectivement dit la même chose, mais il a poussé le bouchon plus loin : « t'as clairement fait quelque chose pour en arriver là ». J'étais vraiment fâchée à ce moment-là. J'ai décidé de régler mon problème moi-même. J'ai passé le restant de la soirée avec une autre unité de sexe masculin que je connaissais, je lui avais expliqué la situation afin qu'il reste proche, de façon à ce que l'autre étudiant harcelant n'ait pas envie de venir me revoir. C'est dommage que les « boosters » [les organisateurs] soient si peu responsables de la sécurité des initiés, leur mandat devrait être plus clair. (...) » *HS, CSND, CS*

« En sortant du labo, j'ai raconté l'incident à mes trois coéquipiers (tous des hommes, comme le veut les statistiques en [domaine d'études]). « Vous savez, les gars, il vient de m'arriver quelque chose qui ne vous arrive pas souvent. Un gars [étudiant] dans le labo m'a pogné une fesse. » Ils ont tous réagi avec une empathie et un sérieux qui m'a agréablement surprise. C'est même l'un d'eux qui a appelé l'incident une agression sexuelle, ce qui ne me serait pas venu à l'esprit tellement ça avait été court et gratuit. » *HS, CSND*

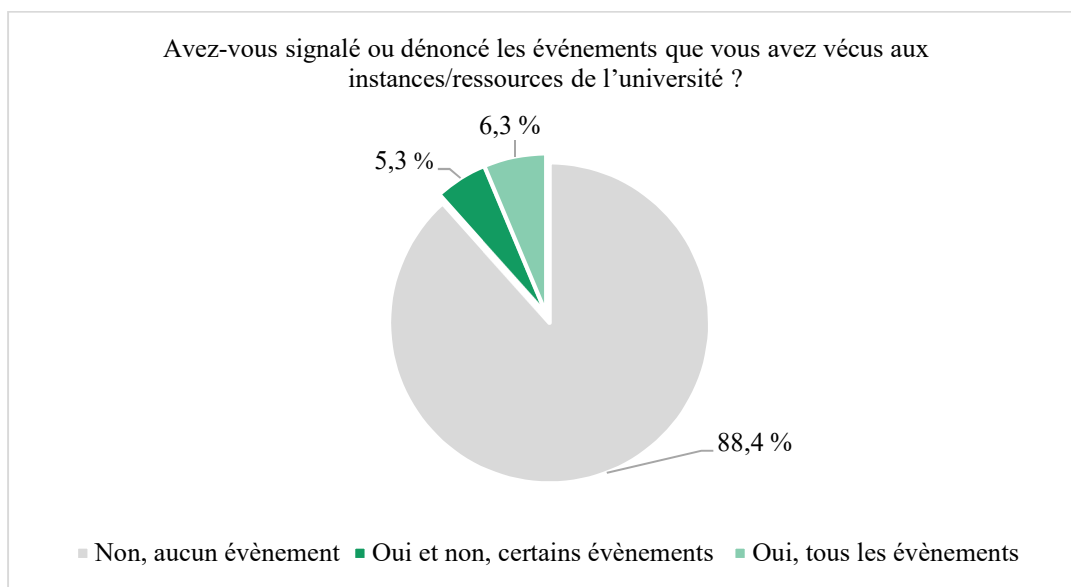
« (...) Un autre impact qui m'a beaucoup dérangée est la réaction de l'assistante de recherche du laboratoire. Lorsqu'elle a su par d'autres que les rumeurs me concernaient, elle est venue me parler. Elle m'a dit beaucoup de choses blessantes. Elle m'a dénigrée de ne pas en avoir parlé avant, m'a dit que je lui avais donné le droit de continuer à harceler les autres femmes en ne faisant rien. Que nous n'étions plus dans les années 50, ni dans son pays à lui où ces choses auraient pu être considérées comme normales. Elle l'a insulté à de nombreuses reprises et j'ai trouvé cela blessant pour moi aussi, et à la limite du racisme en ce qui le concerne. Tout ceci m'a fait beaucoup de peine et m'a fait sentir très diminuée. J'avais raison de ne pas vouloir qu'elle le sache. Si j'ai appris une chose, c'est que j'aurais dû porter plainte tout de suite après les événements, ou alors n'en parler à personne du tout, parce que tout finit par se savoir. Je crois que le fait que l'histoire se répande m'a fait plus de tort que de bien. » *HS*

3.5. La dénonciation officielle ou non de l'événement de VSMU aux instances ou ressources de l'UdeS par les étudiant.es et les raisons de non-dénonciation

3.5.1. Combien d'étudiant.es ont dénoncé officiellement aux instances ou ressources de l'UdeS?

Cette section réfère aux démarches plus officielles de signalement ou dénonciation entreprises par les étudiant.es auprès d'instances ou de ressources de l'UdeS. Ces démarches incluent la plainte, mais ne s'y limitent pas. Tel qu'illustré à la figure 6, **rare sont les étudiant.es qui ont dénoncé la VSMU subie à une instance ou à une ressource de l'UdeS (11,6 %) et ce sont seulement la moitié d'entre eux qui ont divulgué tous les événements de VSMU qu'ils ont subis.** Ainsi, 88,4 % des étudiant.es ayant subi une VSMU n'ont pas dénoncé les gestes. Afin de vérifier si certains groupes sociaux sont plus enclins que d'autres à signaler, des analyses de comparaison ont été réalisées. Les résultats montrent une différence significative pour les étudiant.es de minorité visible comparativement aux étudiant.es n'appartenant pas à ce groupe ($X^2(1,9) = 2,3; p \leq 0,05$). Ainsi, les étudiant.es de minorité visible dénoncent plus souvent certains événements de VSMU subis que les autres étudiant.es. Aucune différence significative n'a été observée en ce qui concerne le genre, le fait d'appartenir à une minorité sexuelle ou de présenter un handicap ou un problème de santé ayant un impact au quotidien.

Figure 6. Pourcentages des signalements et dénonciations des événements de VSMU aux instances ou ressources de l'UdeS par les étudiant.es depuis leur arrivée à l'université (n = 355)



3.5.2. *Quelles sont les raisons invoquées par les étudiant.es de l'UdeS pour ne pas avoir dénoncé ou signalé les événements de VSMU subis aux instances ou aux ressources de l'UdeS?*

Les différentes raisons de non-dénonciation invoquées par les étudiant.es victimes d'une VSMU sont détaillées au tableau 11. La principale raison mentionnée, soit par **quatre étudiant.es sur cinq, se rapporte au fait qu'ils/elles croyaient que la situation n'était pas assez grave pour la signaler (79,7 %)**. La deuxième raison la plus souvent exprimée par ces étudiant.es est de vouloir simplement mettre l'incident derrière soi et ne plus y penser (27,1 %). Plusieurs raisons à la source de la non-dénonciation reflètent le manque de confiance des étudiant.es ayant subi une VSMU envers les instances ou les ressources de l'UdeS. Par ordre d'importance, ces étudiant.es rapportent avoir craint que les personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux (12,2 %), avoir eu peur que l'on pense qu'ils ou qu'elles étaient responsables de la situation (11,4 %), avoir craint que leur plainte ne soit pas traitée de manière confidentielle (9,3 %), ne pas avoir eu confiance dans les personnes ou instances/ressources en place à l'université (7,7 %) et avoir craint des conséquences négatives pour leur emploi, leur session, l'obtention de leur diplôme ou leur carrière sportive (6,2 %). Les autres raisons invoquées par les étudiant.es dénotent le manque d'informations quant au soutien que l'université peut leur apporter ou sur la façon d'obtenir le soutien des instances ou des ressources de l'université : 13,6 % des étudiant.es victimes d'une VSMU rapportaient ne pas savoir que l'université pouvait les aider dans cette situation alors que 14,9 % ne savaient pas à qui s'adresser. Enfin, au moins un.e étudiant.e sur dix mentionnait avoir craint les représailles de la personne ayant commis les gestes ou de son entourage si il/elle dénonçait la situation (10,0 %) ou, encore, craignait de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir (15,8 %).

Tableau 11
 Pourcentages des raisons de non-dénonciation des événements de VSMU subis par les étudiant.es, selon la forme de VSMU (n = 328)

	HS n = 292	CSND n = 201	CS n = 28	Au moins un épisode de VSMU n = 328
	%	%	%	%
Je voulais que personne ne soit au courant de cette situation. *	8,8	13,0	26,6*	9,1
Je ne savais pas que l'université pouvait m'aider dans cette situation.	13,9	17,4	21,4	13,6
J'avais besoin d'aide ou de répit, mais je ne voulais pas déposer une plainte formelle.	4,1	5,8	19,0	4,0
Je croyais que la situation n'était pas assez grave pour la signaler.	79,7	82,4	80,3	79,7
Je ne savais pas à qui m'adresser à l'université *	16,0	17,4	28,0*	14,9
Je n'avais pas confiance dans les personnes ou instances/ressources en place à l'université. *	8,3	7,2	17,8*	7,7
Je trouvais les démarches trop compliquées pour dénoncer la situation à l'université.	11,1	11,8	11,2	10,1
Je craignais que ma plainte ne soit pas traitée de manière confidentielle.	10,1	9,9	17,3	9,3
Je craignais de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir *	17,5	18,4	26,6*	15,8
Je craignais les représailles de la personne ayant commis ces gestes ou de son entourage. *	10,0	13,0	34,6*	10,0
J'avais peur qu'on pense que j'étais en partie responsable de la situation. *	12,8	16,4	31,9*	11,4
Je craignais que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux. *	13,4	13,9	28,0*	12,2
Je craignais des conséquences négatives pour mon emploi, ma session, l'obtention de mon diplôme, ou ma carrière sportive. *	6,1	8,1	23,1*	6,2
Je craignais de compromettre l'emploi ou les études de la personne ayant commis ces gestes. *	7,1	7,4	14,3*	6,7
Je voulais simplement mettre l'incident derrière moi et ne plus y penser. *	27,9	32,3	47,3*	27,1
Autres	22,5	17,4	17,6	21,7

* $p \leq 0,05$ indiquant une différence statistiquement significative entre les étudiant.es qui ont subi une forme de CS et ceux/celles ne rapportant pas avoir subi de tels gestes.

Des analyses supplémentaires ont été réalisées afin de vérifier si les raisons de non-dénonciation exprimées par les étudiant.es victimes de CS se distinguaient de celles d'autres étudiant.es victimes de VSMU, mais n'ayant pas subi de CS. Voici quelques exemples pour lesquels les étudiant.es victimes de CS expriment en plus grand nombre leur manque de confiance

envers les instances/ressources universitaires comparativement aux étudiant.es victimes de VSMU, mais qui n'ont pas subi de CS :

- « Je n'avais pas confiance dans les personnes ou instances/ressources en place à l'université » (17,8 % vs 6,8 %; $X^2(1) = 4,4$; $p \leq 0,05$);
- « Je craignais de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir » (26,6 % vs 14,8 %; $X^2(1) = 2,7$; $p \leq 0,05$);
- « Je craignais que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux » (28,0 % vs 10,7 %; $X^2(1) = 7,2$; $p \leq 0,05$);
- « J'avais peur qu'on pense que j'étais en partie responsable de la situation » (31,9 % vs 9,5 %; $X^2(1) = 12,8$; $p \leq 0,05$).

De surcroît, les victimes étudiantes de CS ont énoncé craindre plus fréquemment les représailles de la personne ayant commis ces gestes ou de son entourage (34,6 % vs 7,7 %; $X^2(1) = 20,7$; $p \leq 0,05$) ou encore craindre de compromettre l'emploi de la personne ayant commis les gestes (14,3 % vs 6,0 %; $X^2(1) = 2,9$; $p \leq 0,05$) si elles dénonçaient l'événement de VSMU à une instance ou une ressource de l'UdeS. Parmi les autres raisons de non-dénonciation rapportées en plus grande proportion par les victimes étudiantes de CS, se trouve le fait de ne pas savoir à qui s'adresser à l'UdeS (28,0 % vs 13,6 %; $X^2(1) = 2,5$; $p \leq 0,05$), le fait de vouloir que personne ne soit au courant de cette situation (26,6 % vs 7,5 %; $X^2(1) = 11,3$; $p \leq 0,05$) ou le fait de souhaiter mettre l'incident derrière soi et de ne plus y penser (47,3 % vs 25,2 %; $X^2(1) = 6,4$; $p \leq 0,05$). Enfin, elles étaient également plus nombreuses à ne pas vouloir porter de plainte formelle, mais à reconnaître avoir besoin d'aide ou de répit (19,0 % vs 2,6 %; $X^2(1) = 18,4$; $p \leq 0,05$).

3.5.3. Les raisons de non-dénonciation des événements de VSMU aux instances et ressources de l'UdeS : récits des étudiant.es victimes

Voici quelques extraits de récits qui témoignent des différentes raisons de non-dénonciation, dont la crainte d'être blâmé.e pour l'évènement de VSMU, l'anticipation de réactions négatives de la part d'autrui et des répercussions. Outre ces raisons, trois des récits exposent les réticences des étudiant.es à dénoncer en raison du statut hiérarchique supérieur de l'auteur de la VSMU.

Légende : La couleur du récit réfère au nombre de formes de VSMU rapportées par les membres de la communauté étudiante depuis leur arrivée à l'UdeS au moyen du questionnaire quantitatif. Ces différentes formes de VSMU subies par la victime sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

Une forme de VSMU

Deux formes de VSMU

Trois formes de VSMU

« Puisqu'il [l'étudiant] était plus populaire et connu que moi, je n'ai pas appuyé sur le klaxon ou fait appel à la police. J'avais peur que les autorités croient que c'était aussi de ma faute. (...) » *HS, CSND*

« (...) Nous nous en parlons entre stagiaires lorsqu'on sait que certains (nom des professionnels) sont inadéquats, mais personne n'ose en parler vu la hiérarchie. (...) » *HS*

« (...) Je crois que j'avais peur de la réaction de ma directrice de recherche, qui est aussi la sienne. Il y avait plusieurs autres conflits non reliés les impliquant et je ne voulais pas tout mêler. Mais surtout, je ne voulais pas que l'histoire vienne aux oreilles de l'assistante de recherche du laboratoire, parce que j'avais peur de sa réaction. (...) » *HS*

« (...) Étant dans un milieu d'hommes, et étant habituée à ce type de comportements très « machos harcelants », je n'ai pas porté plainte... Je ne voulais pas non plus lui faire du tort. Nous étions un petit groupe dans nos cours de doctorat, et principalement des hommes (j'étais la seule femme), alors, si j'avais fait quelque chose, tout le monde l'aurait rapidement su. (...) » *HS*

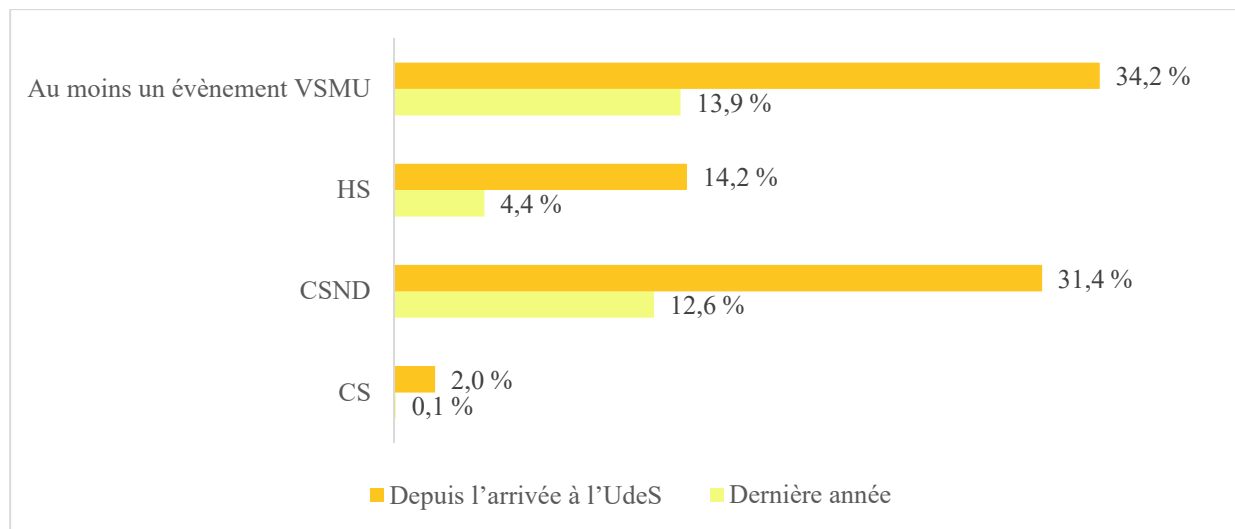
4. RÉSULTATS DE RECHERCHE : PORTRAIT DE LA SITUATION DES VSMU CHEZ LES EMPLOYÉ.ES DE L'UDES

4.1. La VSMU : un problème préoccupant chez les membres employés de l'UdeS

4.1.1. Combien d'employé.es sont directement concerné.es par les VSMU?

Les résultats présentés à la figure 7 permettent de constater qu'**un.e employé.e sur trois a subi au moins une forme de VSMU depuis son arrivée à l'UdeS (34,2 %). L'événement de VSMU est survenu au cours de la dernière année pour plus d'un.e employé.e sur dix (13,9 %).** La forme de violence sexuelle la plus souvent subie par les employé.es est le HS depuis leur arrivée à l'UdeS (31,4 %) et au cours de la dernière année (12,6 %). Les CSND constituent la seconde forme de violence sexuelle la plus fréquemment rapportée par les employé.es de l'UdeS : 14,2 % des employé.es indiquent en avoir été victime depuis leur arrivée à l'UdeS et 4,4 % au cours de la dernière année. La CS est la forme de violence sexuelle la moins souvent rapportée par les employé.es, mais a touché un pourcentage non négligeable d'entre eux, soit 2,0 % depuis leur arrivée à l'UdeS et 0,1 % au cours de la dernière année.

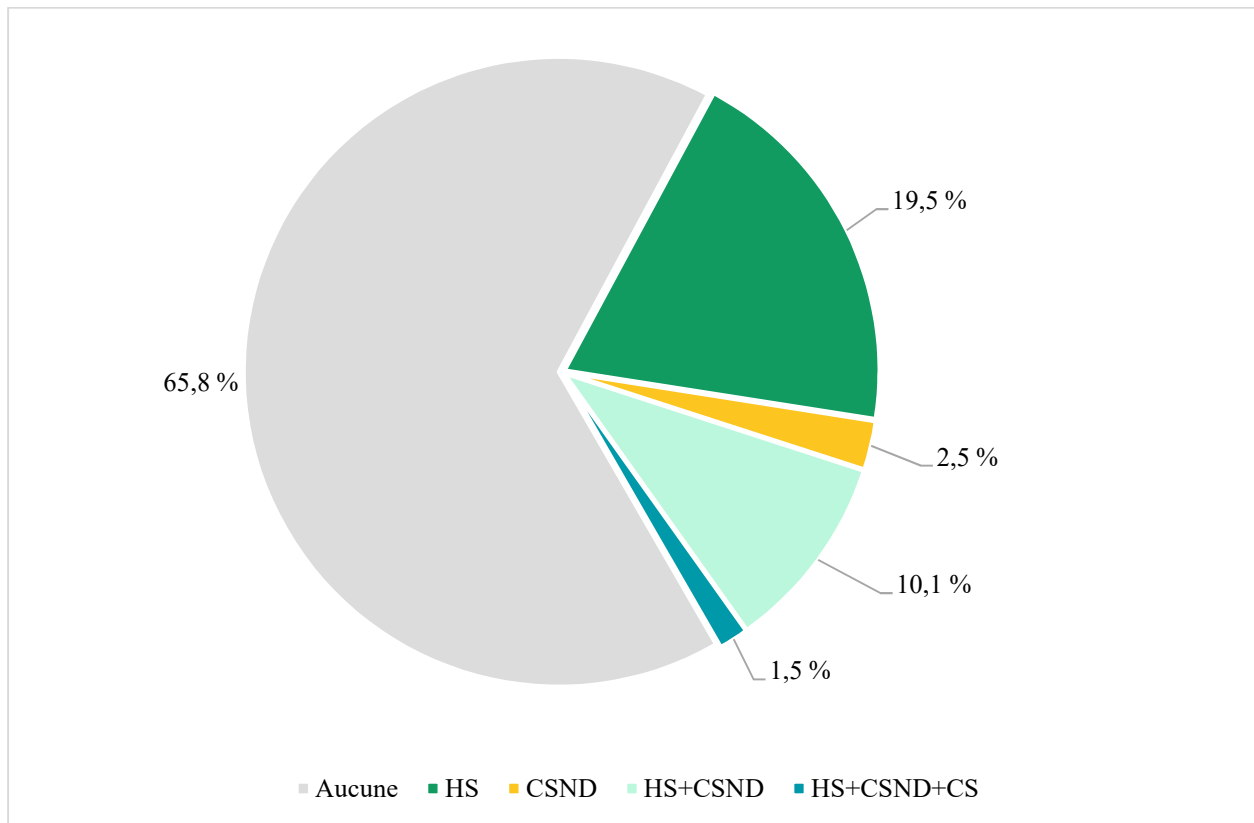
Figure 7. Pourcentages des employé.es de l'UdeS ayant rapporté des événements de VSMU, par forme (n = 536)



4.1.2. Des événements isolés?

Plusieurs employé.es ont été la cible de plus d'une forme de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS. L'examen de la figure 8 permet de constater la répartition des événements de VSMU parmi l'ensemble de l'échantillon des employé.es et les combinaisons de VSMU possibles rapportées par une même personne.

Figure 8. Pourcentages des employé.es ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l’université, par combinaison de formes (n = 640)



Note : La somme des pourcentages dans la figure n’égalé pas 100 %, car les combinaisons de formes de VSMU dont le pourcentage d’employé.es est inférieur à 1,0 % n’ont pas été incluses.

Le phénomène de cooccurrence des VSMU chez les employé.es qui en sont victimes est clairement illustré au tableau 12. **Plus du tiers des employé.es victimes de VSMU déclarent avoir subi de deux à trois formes de VSMU.** Notons que les employé.es qui ont subi de la CS ont également souvent été victimes de gestes de HS et/ou des CSND.

Tableau 12
Cooccurrence des VSMU subies par les employé.es depuis leur arrivée à l’UdeS (n = 183)

Formes de VSMU	%
Une forme	65,4
HS	57,1
CSND	7,4
CS	0,8
Deux formes	30,2
HS + CSND	29,6
HS + CS	0,6
CSND + CS	0,0
Trois formes (HS + CSND + CS)	4,5

4.1.3. Des situations de VSMU variées et récurrentes : récits d'employé.es victimes

Voici des extraits de récits décrivant une variété de gestes de VSMU subi par certains employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS, allant de commentaires dégradants à des situations de coercition sexuelle. Ces extraits traduisent la sévérité des VSMU subies quant à la nature des gestes, la variété, la fréquence, la récurrence, le nombre d'auteurs et la durée. Ces récits montrent que certain.es ont été la cible de plus d'un auteur alors que d'autres ont subi des événements de VSMU répétés par une même personne. Certains récits ont été recueillis auprès de personnes répondantes dont le statut actuel est celui d'étudiant, mais dont le témoignage réfère à une VSMU subie alors qu'elles exécutaient des tâches liées à des activités d'enseignement.

Légende : La couleur du récit réfère au nombre de formes de VSMU rapportées par des employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS, au moyen du questionnaire quantitatif. Ces différentes formes de VSMU subies par la victime sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

Une forme de VSMU

Deux formes de VSMU

Trois formes de VSMU

« Le seul exemple que j'ai à rapporter c'est un gars avec qui je travaille qui m'a donné une claque sur une fesse alors que j'étais occupée dans le laboratoire (je le connaissais à peine). Je n'avais pas su quoi dire sur le coup. Il s'est repris une deuxième fois lors d'une autre journée. Il m'a plutôt pogné une fesse, et il a fallu que je lui dise que je trouvais ça inacceptable. » *HS, CSND*

(Homme) « Dans les premiers mois où j'ai commencé à travailler à l'université, une chargée de cours a passé une remarque à connotation sexuelle. Elle faisait une référence à mes cheveux qui étaient attachés (en queue de cheval). Juste après mon départ de la pièce où je me trouvais avec elle et d'autres collègues, elle a souligné devant les autres collègues féminines que « j'avais une belle queue ». » *HS*

« Un de mes étudiants venait dans mon bureau au moins une fois par semaine pour me demander d'aller manger avec lui, d'aller prendre un verre, de sortir le soir... Malgré mes refus, il continuait. Ça a duré presque deux ans. (...) » *HS, CSND*

« Un professeur (collègue) n'arrêtait pas de me donner des compliments sur mon apparence, de me parler d'une façon intime, et de me donner des baisers sur la main. J'étais très inconfortable, et je ne savais pas comment répondre. Je lui ai dit tout de suite que je n'étais pas intéressée par lui, que je suis mariée, etc., mais il a continué à me taquiner de cette façon pendant quelques années. » *HS, CSND*

« Ces gestes ont été commis par mon collègue qui a été le professeur à l'université et moi, chargée de cours. (...) Dans le cadre de mon animation, il a commencé à me corriger devant les étudiants et à diminuer ma crédibilité auprès d'eux, mais surtout auprès de nos collègues lors des réunions. Puis, un jour, il m'a poussée dans un coin de l'ascenseur. Il m'a touché les seins et il a voulu me déshabiller. J'ai été prise par surprise, je pensais qu'il me détestait. Je me suis défendue et j'ai réussi à l'arrêter. J'ai réussi à crier. Je crois qu'il a eu peur que quelqu'un m'entende. Je suis sortie de l'ascenseur et je me suis dirigée vers les toilettes pour me calmer. Il m'a dit que cela devait rester entre nous et qu'il s'excuse. Nous devions coanimer le cours cette soirée. (...) » *HS, CSND, CS*

« Ça peut sembler passablement éloigné d'une situation de harcèlement... J'étais plutôt consentante malgré tout. Le problème, c'est qu'il a utilisé sa position de supérieur pour me convaincre et m'imposer des conditions. Je ne devais surtout pas parler de ce qui était arrivé. (...) Lorsque j'ai mis un terme à cela, j'ai eu à supporter un climat épouvantable au bureau. Tout ce que je disais ou faisais était dénigré, dévalorisé, au mieux ignoré. Ça a duré encore cinq ans supplémentaires. Je dirais que les choses se sont calmées en juin dernier, en 2015. Je dirais que le contrôle qu'il a exercé sur moi a gâché mon début de carrière. » *HS, CS*

« J'anime des ateliers pour les étudiants et à la fin d'un cours, un étudiant est venu me voir et il avait préparé toute une mise en scène pour attirer mon attention. Il m'a mentionné à plusieurs reprises à quel point j'avais changé sa vie, que j'étais la meilleure dans mon domaine et que j'étais très, très attirante. Il m'a répété à plusieurs reprises que la différence d'âge n'avait aucune importance pour lui. Il m'a offert une boîte de chocolats, il est venu à un évènement que j'organisais simplement pour me voir et il voulait qu'on échange nos numéros de téléphone pour que l'on puisse se parler plus souvent. J'ai refusé et toute son insistance m'a mise très mal à l'aise. Par la suite, il m'attendait parfois à la fin d'un de mes cours pour me parler, il venait me parler en message privé sur Facebook et continuait de me dire à quel point j'étais merveilleuse et belle et il s'étonnait toujours que je ne réponde pas à ses messages. Il m'a dit qu'il serait toujours là pour m'aider, peu importe la situation. Je n'arrive pas à comprendre comment la situation a pu évoluer à ce point. Je lui donnais des cours et j'ai toujours agi selon ce contexte : relation enseignant / élève. Avec tous ces petits évènements qui dépassent du cadre de l'enseignement, je me suis sentie envahie dans ma vie privée. » *HS, CSDN*

« Je travaillais à l'université de Sherbrooke et un professionnel de recherche avec qui j'avais affaire pour certaines tâches tentait de me toucher en me massant sans me demander la permission et à la moindre occasion si on se retrouvait seuls. Il est arrivé qu'il me prenne au piège en me barrant le chemin quelques instants « à la blague ». Ça n'a jamais été plus loin, mais je décelais dans son attitude et dans son regard une forme de plaisir à ma peur. La situation s'est réglée rapidement d'elle-même, car il a pris sa retraite. » *HS, CSND*

« Dans une fête organisée pour le départ à la retraite d'une collègue. La personne est un collègue professeur homme qui ne me parle jamais « normalement ». Il a toujours fait des blagues quand je lui parle ou pose des questions, mais pas à caractère sexuel avant ce soir-là. Ce soir-là, avec une collègue, je lui ai demandé s'il pouvait faire quelque chose pour nous (je voulais par la suite préciser : déplacer un fauteuil) et ils répondit : « Ah faire quelque chose avec vous deux? » (au sens dans un lit). Je lui ai dit que c'était déplacé. Plus tôt, je cherchais mon sac. Il croyait que je cherchais une place pour me reposer et il a pointé son entrejambe pour que j'y m'assoie. J'ai dit « non » et j'ai dit que ça ne se faisait pas. » *HS*

« L'évènement a duré presque deux ans. Un collègue du même campus m'avait démontré son attirance envers moi. J'étais flattée vu qu'il était aimé de tout le monde et on ne voyait qu'en lui une bonne personne! Au moment qu'il a su que je venais de rompre avec mon « ex », il n'a pas caché sa joie, malgré qu'il était en couple. Peu de temps après, j'étais dans un état de vulnérabilité à cause de mon état de santé, dans le temps. J'aimais tellement ce qu'il dégageait que j'avais accepté ses « avances », malgré son statut non célibataire. Au moment de nos premiers rapprochements, il a diminué pour ne pas dire cessé de me rendre visite sur mon lieu de travail, qui lui avait l'habitude de venir souvent me jaser. Même qu'il m'ignorait, il venait me voir ou m'appelait seulement quand il savait qu'il pouvait avoir « plus » avec moi. Lui qui était si empathique envers moi, il ignorait même quand je n'allais pas. Bref, j'étais devenue un objet! Il m'envoyait même des photos directement sur mon ordi de travail et m'avisait pour que je regarde les photos sur-le-champ! J'ai fait l'erreur d'en parler à ma collègue, c'est allé trop loin, au point qu'à mon insu, ça s'est rendu à la direction en me passant pour plaignante et je me suis rendue compte que ce n'était pas pour me protéger, mais pour lui, qu'il n'a pas de problème et en plus on continuait lui parler comme si ce n'était pas grave ce qu'il m'a fait subir. (...) » *HS, CSND*

Note : L'envoi de photos pourrait évoquer une situation de HS, mais le manque d'informations sur la nature des photos ne permet pas de l'affirmer avec certitude.

4.1.4. Existe-t-il des groupes sociaux qui sont plus particulièrement touchés par les VSMU?

La VSMU est susceptible de toucher davantage certains groupes d'employé.es. Il ressort, tel que montré au tableau 13, deux différences statistiquement significatives entre les employé.es ayant subi au moins un événement de VSMU, soit le genre et la période de fréquentation de l'UdeS.

Les femmes représentent une population particulièrement vulnérable à subir une forme de violence sexuelle dans un contexte universitaire. En effet, elles rapportent deux fois plus souvent que les hommes avoir subi au moins une VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS (44,2 % vs 22,9 %; $X^2(1) = 35,7$; $p \leq 0,05$). Plus précisément, elles sont plus nombreuses que les hommes à avoir été victimes de HS (40,2 % vs 21,5 %; $X^2(1) = 28,6$; $p \leq 0,05$), de CSND (20,0 % vs 7,6 %; $X^2(1) = 22,4$; $p \leq 0,05$) et de CS (3,8 % vs 0,0 %; $X^2(1) = 13,0$; $p \leq 0,05$). Bien que les membres employés appartenant à une minorité sexuelle ainsi que ceux appartenant à une minorité visible ne se distinguent pas significativement de ceux n'appartenant pas à l'un ou l'autre de ces groupes sociaux en regard à la violence sexuelle totale, des différences sont observées lorsqu'ils sont comparés selon la forme spécifique de VSMU. Comparativement aux employé.es hétérosexuel.les, les membres employés appartenant à une minorité sexuelle sont plus à risque d'avoir subi du HS (47,5 % vs 30,4 %; $X^2(1) = 4,6$; $p \leq 0,05$), mais ne se distinguent pas sur les autres formes de VSMU. Quant aux membres employés appartenant à une minorité visible, ils sont trois fois plus nombreux que les autres employé.es à rapporter avoir subi un CSND (30,2 % vs 13,8 %; $X^2(1) = 4,1$; $p \leq 0,05$).

De plus, les résultats mettent en évidence que les employé.es qui fréquentent l'UdeS depuis plus longtemps sont plus enclins à rapporter au moins un événement de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS ($X^2(2,1) = 17,8$; $p \leq 0,05$).

Tableau 13

Description du profil des employé.es et pourcentages des employé.es ayant rapporté des événements de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS, par caractéristiques sociodémographiques (n = 536)

						Au moins un épisode de VSMU	X ²
	n	Total %	HS %	CSND %	CS %	%	
Par statut universitaire	536						
Enseignant.e ^a	321	59,9	32,6	15,3	2,8	36,3	
Cadre	8	1,5	30,8	16,3	0,0	33,2	2,2
Employé.e autre	207	38,6	29,4	12,3	0,8	30,9	
Par période de fréquentation à l'université *	536						
Moins d'une année	23	4,2	7,8	1,9	1,9	7,8	
Plus d'un an à 3 ans	40	7,5	15,6	5,5	0,0	17,8	17,8*
Plus de 3 ans à 5 ans	54	10,1	30,7	11,3	0,0	34,3	
Plus de 5 ans	419	78,1	34,2	16,1	2,5	37,2	
Par groupe d'âge	536						
18 à 25 ans	6	1,1	28,3	14,2	0,0	28,3	
26 à 35 ans	101	18,8	35,9	16,6	0,0	39,8	7,1
36 à 45 ans	173	32,4	34,0	16,5	3,1	36,8	
46 à 55 ans	144	26,9	31,9	13,0	2,3	33,6	
56 ans et plus	111	20,7	22,7	9,9	1,9	26,0	
Par genre *	536						
Femme	284	52,9	40,2	20,0	3,8	44,2	35,7*
Homme	253	47,1	21,5	7,6	0,0	22,9	
Par orientation sexuelle ^b	534						
Hétérosexuelle	507	94,9	30,4	14,0	1,9	33,3	
Minorité sexuelle	27	5,1	47,5	15,3	1,6	50,8	4,7
Incertain/en questionnement	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Si handicap/problème de santé ayant un impact au quotidien	533						
Oui/incertain	35	6,6	40,9	17,4	5,3	44,5	2,3
Non	498	93,4	30,8	14,1	1,8	33,6	
Si minorités visibles ^c	527						
Oui	15	2,8	47,9	30,2	0,0	47,9	1,8
Non	513	97,2	30,6	13,8	2,1	33,5	
Si communauté autochtone	536						
Oui	14	2,6	35,6	24,9	0,0	42,1	0,5
Non	522	97,4	31,2	13,9	2,1	34,0	

* p ≤ 0,05 indiquant une différence statistique significative entre les catégories de la caractéristique sociodémographique analysée.; ^{a, b et c} veuillez-vous référer au tableau 2, p. 4 pour plus de précision quant à la définition.

4.2. Les caractéristiques et contextes des événements de VSMU subis par les employé.es depuis leur arrivée à l’UdeS

4.2.1. Par qui sont posés les gestes de VSMU à l’UdeS?

Certaines des caractéristiques des personnes ayant commis les gestes de VSMU répertoriées par l’enquête sont exposées au tableau 14, dont leur statut à l’université au moment de l’événement, leur position hiérarchique par rapport à celui de la victime et leur genre.

Tableau 14

Les gestes de VSMU, subis par les employé.es depuis leur arrivée à l’université, ont été commis au moins une fois par... (n = 183)

	HS	CSND	CS	Au moins un épisode de VSMU
	%	%	%	%
Statut de l’auteur.e				
Étudiant.e	33,2	28,6	17,6	36,2
Enseignant.e ^a	46,1	49,1	82,4	47,2
Employé.e	27,9	19,7	0,0	27,5
Cadre	12,5	6,8	0,0	11,5
Autre ou « je ne sais pas »	9,4	8,0	0,0	10,5
Statut hiérarchique				
Inférieur au mien	30,9	29,4	13,6	34,3
Équivalent au mien	56,9	55,2	30,4	58,9
Supérieur au mien	38,5	32,3	78,3	38,3
Genre				
Femme	24,2	19,8	8,1	25,1
Homme	84,6	80,9	95,9	85,6
Autres	0,3	0,6	4,1	0,3

^a la catégorie *enseignant.e* regroupe les VSMU commises par un.e professeur.e, chargé.e de cours ou maître de langue et les VSMU commises par un directeur ou une directrice de recherche (études supérieures).

L’un des premiers constats est que dans la plupart des cas de VSMU rapportés par les employé.es, et ce, pour chacune des formes de VSMU, la **personne qui commet les gestes est identifiée au genre masculin** (85,6 %).

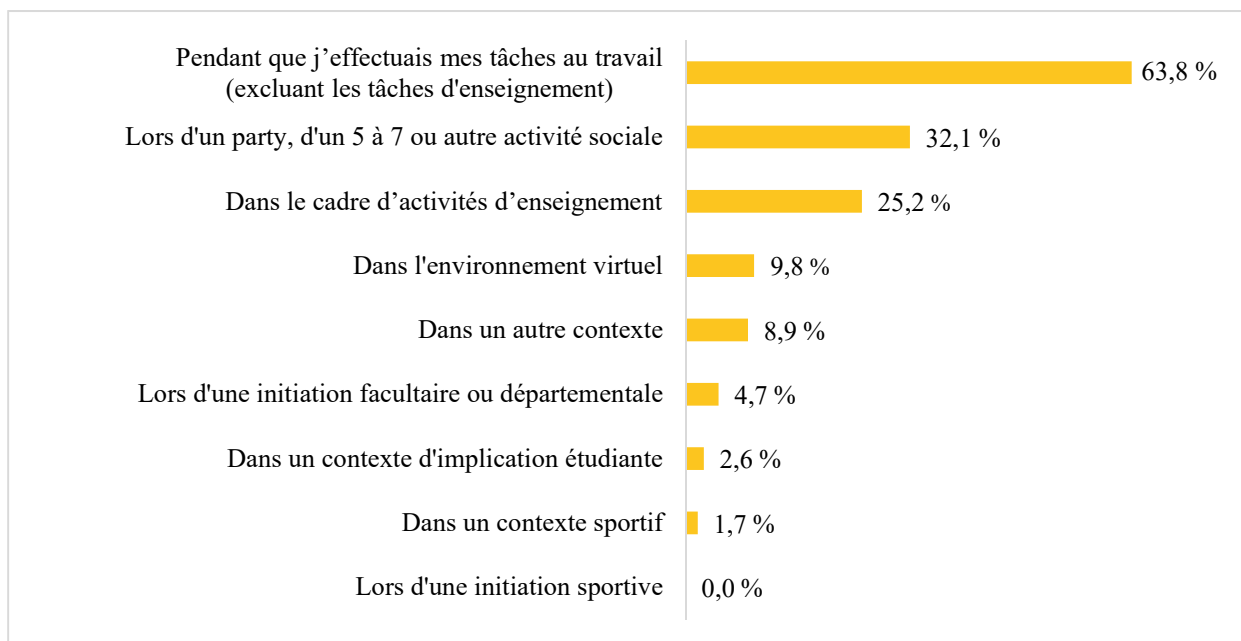
Le statut hiérarchique des personnes ayant commis les gestes de violence sexuelle par rapport à celui des employé.es qui en sont victimes varie grandement selon les situations de VSMU. En effet, en proportion égale, au moins un.e employé.e sur trois indique avoir subi une forme de HS ou de CSND de la part d’une personne dont le statut hiérarchique est inférieur au sien. Les étudiant.es sont responsables du tiers des VSMU commises à l’endroit d’une personne travaillant à l’UdeS (34,2 %). Par ailleurs, plus d’un.e employé.e sur deux victimes d’une VSMU rapporte que les gestes ont été commis par une personne dont le statut est équivalent au sien (58,9 %). Notons, que les gestes de CS sont généralement commis par une personne dont le statut

est supérieur à la victime (78,3 %) et que plus de 80,0 % de ces gestes ont été commis par un membre du corps enseignant.

4.2.2. Dans quels contextes ou occasions sont survenues les VSMU?

Les différents contextes dans lesquels surviennent les événements de VSMU subis par les employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS sont identifiés à la figure 9. Les résultats montrent clairement que **les événements de VSMU subis par les employé.es prennent place le plus fréquemment lors de l'exécution de tâches au travail (63,8 %), d'activités sociales et festives (32,1 %) ainsi que dans le cadre d'activités d'enseignement (25,2 %) (p. ex. : cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse).** Certains (8,9 %) ont identifié d'autres contextes où est survenue la situation de VSMU : les plus fréquents sont pendant des déplacements ou lors des pauses sur les campus de l'UdeS.

Figure 9. Pourcentages des contextes dans lesquels sont survenus les événements de VSMU subis par les employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS (n = 177)



4.2.3. Des contextes de VSMU diversifiés : récits d'employé.es victimes

Les extraits suivants relatent divers contextes où se sont déroulés les événements de VSMU dont ont été victimes différents employé.es, notamment lors d'activités festives, de relations intimes, sur les réseaux sociaux ou dans le cadre d'activités sportives. De plus, ils traduisent le lien entre l'employé.e victime et l'auteur au moment de l'évènement de VSMU. Certains récits illustrent clairement la nature du statut hiérarchique de l'auteur par rapport à celui de la victime, par exemple, un.e supérieur.e ou un.e étudiant.e. Dans certains cas, notamment dans le cadre de relation entre collègues, le rapport de force est moins évident et peut se traduire par l'âge ou les années d'expérience.

Légende : La couleur du récit réfère au statut hiérarchique de l'auteur de la VSMU par rapport à celui de la victime. Les différentes formes de VSMU rapportées par les victimes au moyen du questionnaire quantitatif sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.



« (...) Un collègue s'est permis de « m'accrocher par accident » les seins en les prenant de ses deux mains très fermement. Ce n'était pas un effleurement accidentel. On était seuls, dehors, près d'une porte d'entrée où il n'y a pas de caméra. Nous avons terminé notre quart de travail et nous nous rendions tout simplement à nos casiers respectifs. Je ne m'y attendais pas du tout puisque le contexte ne s'y prêtait guère. J'ai figé d'étonnement et, suite à ma réaction, il s'est excusé de l'accident avec un sourire en coin. C'était un homme marié et j'avais 21 ans à l'époque. Il avait dans la trentaine. (...) » *HS, CSND*

(Homme) « Une collègue de travail d'un service voisin était insistante et vocale sur mon attirance et dans son envie de me fréquenter. Étant célibataire, je me suis dit : « pourquoi pas », et nous avons flirté et eu quelques activités sociales sans contact sexuel. Au troisième rendez-vous, le caractère « bouillant » de madame s'est montré le bout du nez, le rendez-vous s'est mal déroulé et j'ai mis fin prématurément à l'activité. Après cet incident, j'ai aussi mis fin à nos fréquentations, mais je ne lui ai pas signifié clairement que je n'étais plus intéressé, ne croyant pas que c'était nécessaire, il n'y avait rien d'officiel ou d'officieux entre nous et il ne s'était rien passé. (...) Madame, malgré des indications claires de mon manque d'intérêt, s'est remise à me solliciter pour continuer de la fréquenter. Elle me contactait une ou deux fois par mois pendant quelques mois et me donnait de longs regards insistants quand je la croisais. (...) » *HS, CSND*

(Homme) « Ces quelques évènements se sont passés dans un milieu sportif. J'étais l'entraîneur-chef d'une équipe et l'harceleur était un athlète de haut niveau, très bien apprécié par le milieu. J'ai su mettre un terme à ses avances et me suis assuré de bien définir nos rôles et responsabilités dans cette communauté fermée et à l'étroit. » *HS, CSND*

(Homme) « Une ancienne étudiante s'est mise à m'envoyer des courriels pour débiter une relation amoureuse malgré le fait que je lui répondais d'arrêter de m'écrire. Elle venait parfois dans ma classe pendant que je donnais mon cours (malgré qu'elle n'était pas inscrite dans le programme). Elle m'attendait à la sortie de l'université pour me voir même si elle n'étudiait pas à l'université. Elle a laissé une note écrite sur le pare-brise de ma voiture pour dire que je n'avais pas l'air de bien aller. Je me suis senti espionné. Elle a même changé de ville pour être au même endroit que moi. Elle m'envoie des courriels bizarres encore aujourd'hui malgré des interventions de mon département, de ma faculté et du service de sécurité. Ça fait plus d'un an que ça dure. » *CSND*

« Un étudiant m'a fait des avances, a mis des commentaires à mon endroit sur Facebook et a parlé de moi auprès des autres étudiants. Lorsque je lui ai dit qu'il ne se passerait rien, il a parlé de moi en mal aux autres étudiants et il en a convaincu certains de produire une mauvaise évaluation de mon enseignement. » *CS*

« Un patron avait constamment des regards dérangeants (par exemple regarder de la tête aux pieds) et, lorsqu'il venait me parler à mon bureau, lui étant debout et moi assise, il avait clairement les yeux dans mon décolleté (qui n'a jamais été exagéré ou provocateur). » *HS*

« Un collègue professeur, voisin de bureau, m'a signifié à de nombreuses reprises son attrait pour moi et son souhait que nous développions une relation amicale sexuelle (puisque'il était marié et sans intention de divorcer). Je lui ai signifié à chaque fois que je ne souhaitais pas vivre une telle relation, même si j'étais célibataire et disponible à rencontrer quelqu'un. Ses invitations ont duré environ 2 ans sans que je change de discours ni ne réponde à aucune de ses invitations. Au début, ses avances m'apparaissaient assez flatteuses. Il ne m'a jamais manqué de respect. Mais son insistance, à la longue, n'était pas agréable. Avec le temps et l'absence d'ambivalence de ma part, ses demandes ont cessé complètement. (...) » *CSND*

« Je travaillais comme technicienne et j'ai participé à une fête facultaire. Pendant la soirée, un professeur s'est approché de moi et m'a empoigné le bras pour que j'aie à danser avec lui. Il me retenait fermement, tant que je n'ai pas eu la possibilité de me dégager. Après la danse, j'en ai tout de suite parlé à mes amis qui ont accepté de rester près de moi et de créer comme une barrière de protection autour de moi de manière à décourager toute autre tentative du dit professeur. (...) » *HS, CSND*

4.3. Les conséquences vécues par les employé.es de l'UdeS à la suite des événements de VSMU

Près d'un.e employé.e sur deux ayant subi une VSMU (43,1 %) rapporte au moins une conséquence préjudiciable affectant une ou plusieurs sphères de sa vie (voir tableau 15). Sur le plan professionnel, 14,3 % des employé.es victimes d'au moins un événement de VSMU a éprouvé des difficultés à poursuivre leurs activités à l'université alors que 10,3 % ont eu l'intention ou ont changé de parcours scolaire, sportif ou professionnel. Plusieurs rapportent des conséquences sur le plan personnel ou social. Par ordre d'importance, 22,1 % ont modifié leurs habitudes ou leur utilisation des réseaux sociaux, 12,8 % ont modifié certaines de leurs habitudes de vie et 6,9 % ont éprouvé des difficultés dans leur vie affective, sexuelle ou intime. Certain.es employé.es rapportent que l'événement de VSMU subi a affecté leur santé physique : 6,7 % ont ressenti des maux physiques et 3,9 % ont augmenté leur consommation d'alcool ou de drogues à la suite d'un événement de VSMU.

De plus, un pourcentage notable d'employé.es (6,0 %) ayant subi au moins un événement de VSMU rapportent des symptômes d'un trouble de stress posttraumatique (TSPT)d'intensité clinique. Ces personnes cumulent donc au moins deux des conséquences suivantes :

- Essayer fortement de ne pas penser à l'événement ou faire des efforts pour éviter des situations qui rappellent l'événement (18,3 % des employé.es victimes d'au moins un événement de VSMU);
- Être constamment sur ses gardes, en état d'alerte ou sursauter facilement (11,3 %);
- Avoir des cauchemars à propos de l'événement ou y avoir pensé sans le vouloir (8,4 %);
- Se sentir engourdi.e ou détaché.e des autres, des activités ou de l'environnement (4,2 %).

Tableau 15
Conséquences vécues par les employé.es à la suite des événements de VSMU subis depuis leur arrivée à l'université, selon la forme de VSMU (n = 183)

	HS n = 168	CSND n = 76	CS n = 11	Au moins un épisode de VSMU n = 183
	%	%	%	%
Au moins une conséquence *	41,3	58,3	90,0*	43,1
TSPT clinique *	6,0	10,9	52,9*	6,0
Avez-vous eu l'intention ou avez-vous changé votre parcours scolaire, sportif ou professionnel? *	10,3	16,0	37,0*	10,3
Avez-vous modifié certaines habitudes ou l'utilisation des réseaux sociaux? *	19,5	34,5	53,5*	22,1
Avez-vous éprouvé des difficultés dans votre vie affective, sexuelle ou intime? *	7,0	13,1	44,7*	6,9
Avez-vous augmenté votre consommation d'alcool ou de drogues?	3,4	6,4	12,3	3,9
Avez-vous modifié certaines habitudes de vie? *	13,1	21,9	57,7*	12,8
Avez-vous ressenti certains maux physiques? *	6,2	10,3	58,8*	6,7
Avez-vous eu des cauchemars à propos de cet événement ou vous y avez pensé alors que vous ne le vouliez pas? *	8,7	16,1	52,9*	8,4
Avez-vous essayé fortement de ne pas y penser ou fait des efforts pour éviter des situations qui vous rappelaient l'événement? *	17,8	25,2	80,0*	18,3
Avez-vous été constamment sur vos gardes, en état d'alerte ou sursautiez-vous facilement? *	10,6	20,1	62,9*	11,3
Avez-vous ressenti que vous étiez engourdi.e ou détaché.e des autres, des activités ou de l'environnement? *	4,3	8,4	34,8*	4,2
Avez-vous éprouvé des difficultés à poursuivre vos activités à l'université soit dans vos études, le sport ou le travail? *	14,7	27,8	67,7*	14,3

* p ≤ 0,05 indiquant une différence statistiquement significative entre les employé.es qui ont subi une forme de CS et ceux/celles ne rapportant pas avoir subi de tels gestes.

4.3.1. Multiples conséquences affectant différentes sphères de vie : récits d'employé.es victimes

Les extraits de récits suivants illustrent l'éventail des conséquences rapportées par les employé.es à la suite de la VSMU subie. Ces extraits traduisent les impacts des VSMU à travers les diverses sphères de leur vie professionnelle, sociale, affective et psychique. Ces quatre employé.es racontent comment leur quotidien dans leur milieu de travail a été affecté, allant d'efforts pour éviter la personne qui a commis les gestes de VSMU à la démission de leur poste.

Légende : La couleur du récit réfère au nombre de formes de VSMU rapportées par des employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS, au moyen du questionnaire quantitatif. Ces différentes formes de VSMU subies par la victime sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

Une forme de VSMU

Deux formes de VSMU

Trois formes de VSMU

« (...) Puis, un jour, il m'a poussé dans un coin d'ascenseur. Il m'a touché les seins et il a voulu me déshabiller. J'ai été prise par surprise, je pensais qu'il me détestait. Je me suis défendue et j'ai réussi à l'arrêter. J'ai réussi à crier. Je crois qu'il a eu peur que quelqu'un m'entende. Je suis sortie de l'ascenseur et je me suis dirigée vers les toilettes pour me calmer. Il m'a dit que cela devait rester entre nous et qu'il s'excuse. Nous devons coanimer le cours, cette soirée. Il a tenté après le cours de m'expliquer que cet évènement pourrait détruire sa vie de famille et sa carrière. Il a mentionné qu'il a un bon poste, beaucoup de contacts et une très bonne réputation ainsi qu'une très grosse influence. Ç'a été vrai! J'ai démissionné. (...) » *HS, CSND, CS*

« (...) J'ai vu un patron passer des commentaires sur la poitrine de ma collègue, devant moi et devant une autre personne. Il faisait des blagues à caractère sexuel assez salaces qui rendaient plusieurs femmes de l'équipe mal à l'aise. Les autres hommes riaient aux blagues et commentaires du patron. Il était très bien placé dans la hiérarchie universitaire. On le savait assez intouchable et personne ne voulait se le mettre à dos. Même certaines femmes riaient aux blagues. Quand un poste a été ouvert ailleurs à l'université, j'ai postulé et j'ai quitté cette équipe. Les situations de harcèlement n'étaient pas la raison principale de mon départ, mais ont participé à ma réflexion, et j'ai tout de même été soulagée de savoir que je n'aurais plus à endurer ces situations. Ce patron est toujours en poste aujourd'hui. » *HS, CSND*

(Homme) « (...) J'avais à le rencontrer dans le cadre de mon travail et je voulais que l'information reste confidentielle. J'ai fermé la porte de son bureau pour lui parler. Lorsque la rencontre fut terminée, j'ai ouvert la porte. Il faut dire que sa porte est vis-à-vis de la porte de ma collègue... Alors, lorsque la porte fut ouverte, il s'est levé et a fait semblant de monter son zip de pantalon parce qu'il savait que ma collègue nous regardait et m'a mentionné qu'on pouvait continuer dans l'auto... GROS MALAISE !!! Nous avons ri, mais j'étais très mal... J'avais envie de vomir... En plus, c'est un boss... J'en ai parlé à certains collègues et ils m'ont presque tous dit qu'il fait cela à tout le monde... Ma conjointe voulait que je le dénonce... Je n'ai pas voulu parce que la démarche est trop lourde... et surtout, ça ne me tente pas de lui dire à lui que je n'ai pas aimé cela... Bref, je l'évite le plus possible et je ne me place plus dans des situations seules à seul avec lui. » *HS*

« Un professeur à la retraite m'a embrassée sur la bouche sans mon consentement et m'a touché subtilement les fesses, la taille et les seins alors que je lui rendais visite chez lui pour prendre de ses nouvelles et récupérer une lettre de références. Sa femme était sortie. Il m'a dit qu'il m'aimait et m'a demandé de partir avant le retour de sa femme. Il a continué à communiquer par courriel avec moi-même après que je lui aie signifié mon malaise. Il a fallu que je me choque et que je le menace de me plaindre pour qu'il arrête. Je crois encore qu'il pense que je suis celle à blâmer. Je sais que je n'ai pas été la première ni la dernière. J'ai toujours regretté être allée chez lui, de m'être jetée dans la gueule du loup, même maintenant, 13 ans après. J'aurais dû savoir, il avait une réputation. Je vis bien avec ça maintenant, mais je suis plus vigilante. » *HS, CSND, CS*

4.4. Le dévoilement des événements de VSMU par les employé.es de l'UdeS et les réactions sociales

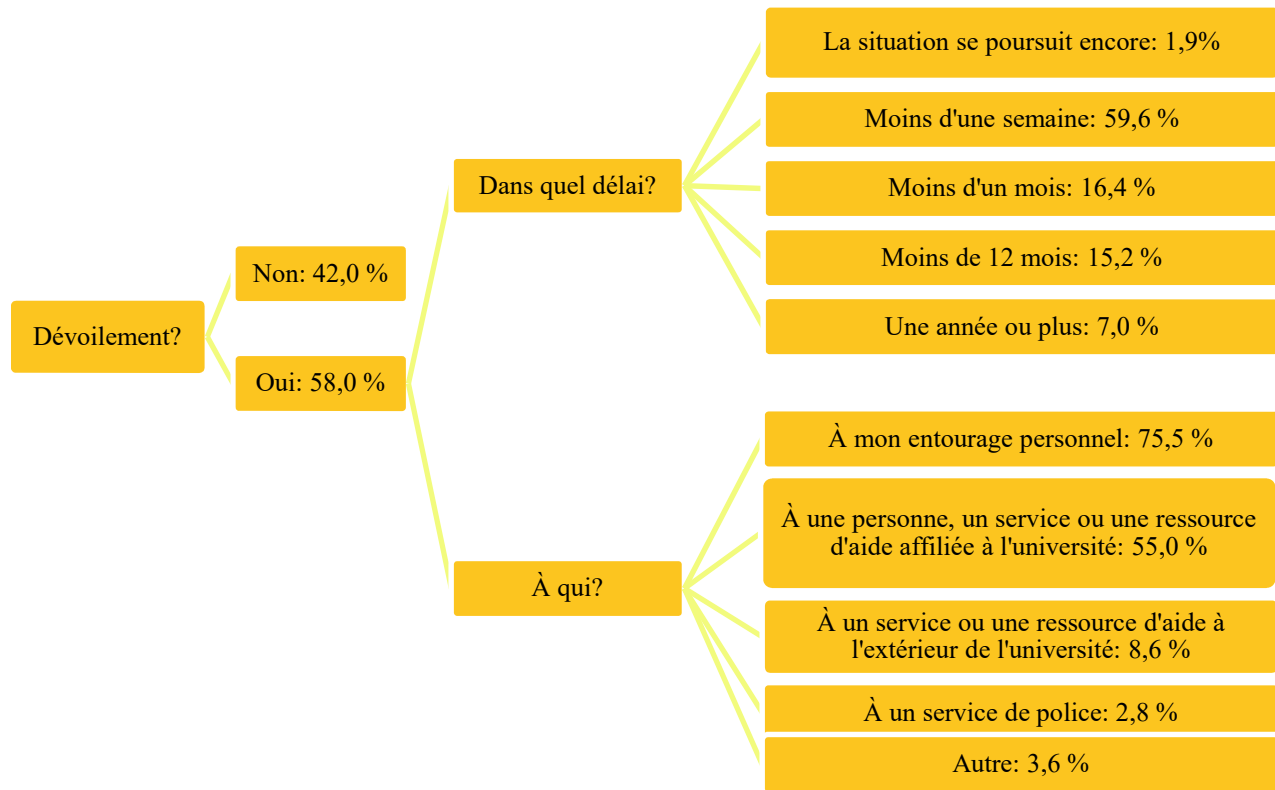
Le dévoilement réfère ici au fait d'avoir confié l'événement de VSMU à un tiers, à savoir une personne de l'entourage personnel, une personne ou une ressource d'aide affiliée à l'UdeS, un service ou une ressource d'aide à l'extérieur de l'UdeS, un service de police, etc. La définition du dévoilement diffère de celle de signalement ou de dénonciation qui fait souvent référence à une démarche plus officielle (qui fait l'objet de la section 4.5). Il est donc ici plutôt question de confidences faites par les étudiant.es victimes de VSMU (qui n'impliquent pas nécessairement une dénonciation ou un signalement) et des réactions sociales reçues à la suite de ces confidences.

4.4.1. *Se sont-ils/elles déjà confiés à quelqu'un et si oui, à qui?*

Les fréquences pour chacune des caractéristiques du dévoilement des événements de VSMU subis par les employé.es sont présentées à la figure 10. **Près de trois employé.es sur cinq ont confié la VSMU subie à une personne (58,0 %)**. Soulignons que des analyses complémentaires ont permis d'observer une plus grande propension à se confier en fonction de certaines caractéristiques sociodémographiques. En effet, les femmes victimes étaient plus nombreuses à confier la VSMU subie à une autre personne que les hommes qui en sont victimes (62,0 % vs 49,3 %; $X^2(1) = 3,5$; $p \leq 0,05$). Une seconde différence est observée entre les employé.es de minorité visible et ceux et celles qui n'appartiennent pas à ce groupe : les employé.es de minorité visible étaient davantage porté.es à garder le silence sur la VSMU subie (58,2 % vs 41,8 %; $X^2(1) = 5,5$; $p \leq 0,05$). Aucune différence significative n'a été remarquée quant au fait d'appartenir à une minorité sexuelle ou de présenter un handicap ou un problème de santé ayant un impact au quotidien.

Les employé.es qui ont dévoilé la VSMU subie rapportent s'être confiés le plus souvent à une personne de leur entourage immédiat (75,5 %). De plus, **un.e employé.e sur deux s'est confié.e à une personne, un service ou une ressource d'aide affiliés à l'université (55,0 %)** alors que peu d'entre eux se sont tournés vers une ressource extérieure à l'université (8,6 % ont eu recours à un service ou une ressource d'aide à l'extérieur de l'université; 2.6 % ont fait appel à un service de police). Dans plusieurs cas, la VSMU subie a été dévoilé par les employé.es moins d'une semaine après leur survenue. Or, un nombre considérable d'employé.es (38.6%) ont attendu entre un et douze mois avant de dévoiler l'événement de VSMU. Parmi les employé.es qui ont confié la VSMU subie, il demeure que pour 1,9 % d'entre eux, la situation de VSMU n'avait pas cessé au moment de la présente enquête. Enfin, soulignons que **42 % n'en ont jamais parlé à quiconque**.

Figure 10. Pourcentages des caractéristiques du dévoilement des événements de VSMU subis par les employé.es depuis leur arrivée à l’UdeS (n = 181)



4.4.2. Quelles sont les réactions des personnes auxquelles les employé.es ont dévoilé la VSMU subie?

Les victimes sont exposées à diverses réactions sociales de la part des personnes à qui elles se confient. Certaines réactions sont aidantes, alors que d’autres ne le sont pas (constatation sans soutien et accusation/exclusion). Les pourcentages d’employé.es ayant rencontré chacun de ces trois types de réactions à la suite du dévoilement de la VSMU subie sont exposés au tableau 16.

Tableau 16

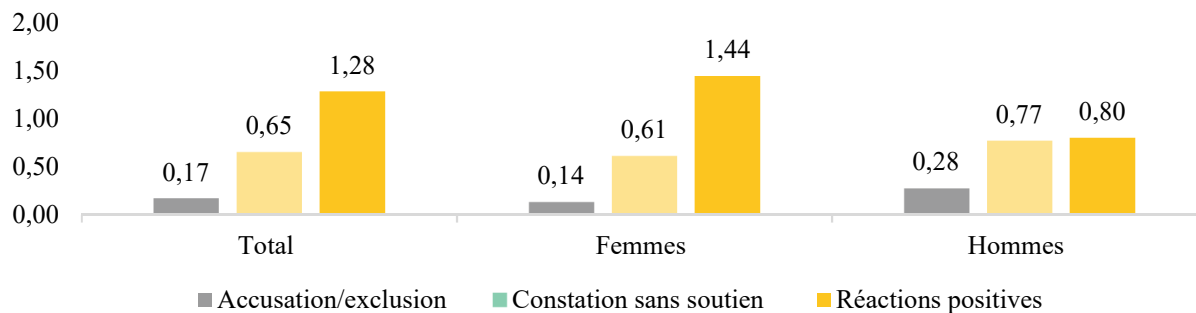
Pourcentages des réactions reçues par les employé.es à la suite du dévoilement de la VSMU subie depuis leur arrivée à l'université, selon le genre (n = 101)

	Total n = 101 ^a	Femmes n = 75	Hommes n = 26	X ²
	%	%	%	
Accusation/exclusion				
Ont exprimé tellement de colère envers l'auteur.e que j'ai dû les calmer (n = 99)	14,9	15,9	11,9	0,32
M'ont dit que j'aurais pu prévenir cette situation (n = 99)	11,5	9,7	16,5	1,18
Ont été tellement bouleversées qu'elles ont eu besoin que je les rassure (n = 99)	7,4	7,3	7,9	0,01
M'ont dit que j'avais été irresponsable ou imprudent.e (n = 101)	7,2	5,5	11,9	1,58
Après leur avoir dit, m'ont traité.e d'une manière différente qui m'a mis.e mal à l'aise (n = 101) *	10,4	6,3	22,5	7,30*
Ont essayé de prendre le contrôle de mes actions ou mes décisions (n = 99) *	11,7	10,3	16,0	0,81*
M'ont fait sentir comme si j'étais incapable de prendre soin de moi-même (n = 99)	5,1	5,5	3,8	0,17
Ont pris des décisions ou ont fait des choses à ma place (n = 99)	8,2	8,3	7,9	0,01
M'ont traité.e comme un enfant ou une personne incompétente (n = 99)	4,4	3,2	7,9	1,35
Ont agi comme si j'étais endommagé.e (n = 99)	1,7	2,3	0,0	0,82
Ont évité de me parler ou de passer du temps avec moi (n = 99)	3,8	3,8	4,1	0,01
Ont agi comme si je ne valais rien à leurs yeux (n = 99)	5,3	4,4	7,9	0,63
Constatation sans soutien				
M'ont dit de continuer ma vie (n = 101)	43,9	43,4	45,2	0,03
Ont tenté de me distraire avec d'autres choses (n = 98)	24,8	25,1	24,0	0,02
Ont minimisé le sérieux de cet événement (n = 100)	27,8	25,5	34,7	1,09
M'ont dit de cesser d'y penser (n = 98)	22,1	20,7	26,0	0,41
Ont fait une blague ou utilisé le sarcasme (n = 99)	21,7	15,5	39,8	8,96
M'ont encouragé.e à tenir cela secret (n = 99)	10,3	10,9	8,4	0,18
Réactions aidantes				
M'ont rassuré.e que j'étais une bonne personne (n = 99)	69,9	74,1	56,8	3,50
M'ont réconforté.e en me disant que tout irait bien ou en me prenant dans leurs bras (n = 100) *	29,5	38,3	4,1	14,49*
M'ont fourni de l'information et ont discuté des options avec moi (n = 100)	46,7	50,9	34,5	2,83
M'ont aidé.e à trouver de l'information sur les moyens de surmonter cette expérience (n = 99) *	21,8	26,7	7,9	5,35*

* $p \leq 0,05$ indiquant une différence statistique significative selon le genre.; ^a le nombre d'employé.es victimes ayant répondu à chacun des items varie de ± 3 (98-101).

Pour les trois types de réactions sociales rencontrées, les cotes moyennes pour l'ensemble des employé.es, séparément selon le genre, sont présentées à la figure 11. Il est à noter qu'une cote plus élevée indique une réaction plus fréquemment rencontrée. Des analyses complémentaires ont permis de constater qu'il n'existe aucune différence significative selon le genre quant au score moyen de la fréquence des réactions rencontrées par les employé.es qui ont dévoilé la VSMU subie.

Figure 11. Scores moyens en fonction du type de réactions rencontrées par les employé.es lors du dévoilement des VSMU, selon le genre (n = 95)



Note : Pour une meilleure compréhension de ces résultats, les choix de réponse possible variaient de zéro à quatre : jamais (0), rarement (1), quelquefois (2), fréquemment (3) et toujours (4).

Les **réactions aidantes** obtiennent une cote moyenne plus élevée que les deux autres dimensions. Néanmoins, une cote moyenne de 1,28 ($ÉT = 0,1$) signifie que les personnes confidentes ont manifesté « rarement » à « quelquefois » ces réactions aidantes. Dans la plupart des cas, elles se traduisent par un soutien émotionnel : 69,9 % des employé.es ayant dévoilé la VSMU subie rapportent avoir été rassurée par la personne confidente à savoir qu'il ou elle était une bonne personne. Pour d'autres, la réaction aidante était plus concrète : près d'un.e employé.e sur deux indique que la personne confidente lui a fourni de l'information ou a discuté des options avec lui/elle (46,7 %). Lorsque les énoncés sont observés distinctement, les femmes qui ont dévoilé la VSMU subie sont plus susceptibles que les hommes de recevoir du réconfort de la part de leur confident.e (38,3 % 4,1 %; $X^2(1) = 14,4$; $p \leq 0,05$) et étaient plus souvent soutenues pour trouver de l'information sur les moyens de surmonter l'événement de VSMU subi (38,3 % 4,1 %; $X^2(1) = 14,4$; $p \leq 0,05$).

Les **réactions de constatation de l'événement de VSMU, mais sans une offre de soutien** sont considérées comme non aidantes. Elles sont rarement manifestées par les personnes confidentes ($M = 0,77$; $ÉT = 0,1$). Les réactions de ce type les plus souvent rencontrées par les employé.es qui ont dévoilé la VSMU subie sont de l'ordre de la banalisation ou de la minimisation de l'événement. À titre d'exemple, 43,9 % de ces employé.es se sont fait dire de continuer leur vie par la personne confidente, cette dernière a minimisé le sérieux de l'événement (27,8 %) ou encore, leur a dit d'arrêter d'y penser (22,1 %). Dans 24,8 % des cas, la personne confidente a tenté de distraire la victime avec d'autres choses ou a réagi en utilisant l'humour (21,7 %). Soulignons qu'un.e employé.e sur dix qui a dévoilé l'événement de VSMU a été encouragé.e à tenir l'événement de VSMU secret (10,3 %).

La cote moyenne pour les **réactions d'accusation ou d'exclusion**, considérées comme un autre type de réactions non aidantes, suggère que ces réactions sont très rarement manifestées par les personnes confidentes ($M = 0,17$; $ÉT = 0,1$). Toutefois, l'examen des énoncés révèle qu'entre 7,2 % et 11,5 % des employé.es ayant dévoilé la VSMU subie ont été blâmé.es pour les gestes commis (p. ex : « m'ont dit que j'avais été irresponsable ou imprudent.e », « m'ont dit que j'aurais pu prévenir cette situation »), alors qu'entre 1,7 % et 14,0 % des employé.es qui ont dévoilé ont été exposé.es à une réaction d'exclusion de la part de la personne confidente, à la suite du dévoilement de la VSMU subie. L'analyse des énoncés montre que les hommes étaient plus susceptibles que les femmes d'avoir été traités d'une manière différente qui les a mis mal à l'aise à la suite du dévoilement (22,5 % vs 6,3 %; $X^2(1) = 2,4$ $p \leq 0,05$) ou que la personne confidente ait essayé de prendre le contrôle de leurs actions ou de leurs décisions (16,0 % vs 10,3%; $X^2(1) = 0,8$; $p \leq 0,05$).

4.4.3. Différentes réactions de la part de la personne confidente : récits d'employé.es victimes

Voici des extraits de récits qui présentent différentes réactions rencontrées par les employé.es après avoir confié leur évènement de VSMU à un tiers. Certaines réactions sont perçues comme aidantes alors que d'autres traduisent un manque de soutien de la part de la personne confidente (p. ex.: responsabilisation de la victime, ne pas croire la victime, réactions de passivité).

Légende : La couleur du récit réfère au nombre de formes de VSMU rapportées par des employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS, au moyen du questionnaire quantitatif. Ces différentes formes de VSMU subies par la victime sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

Une forme de VSMU

Deux formes de VSMU

Trois formes de VSMU

« À mon arrivée en poste, mon supérieur faisait des blagues à caractère sexuel de façon générale, passait des commentaires sur les belles femmes, pas directement dirigés vers moi. Cela se passait surtout dans les lieux communs, aux pauses ou avant ou après des réunions. Aussi, quand il entra dans mon bureau et se penchait à l'ordinateur, il mettait sa main sur mon épaule. J'avais eu vent du fait qu'il touchait les femmes au travail. Cela n'a jamais été plus loin que cela. J'ai parlé de la situation à une collègue-cadre d'une autre unité, qui m'a confirmé que d'autres femmes avaient rapporté le même genre de situations. Elle m'a invitée à ne pas tolérer les mains sur l'épaule si cela m'indisposait, et m'a parlé des ressources à l'université. (...) » *HS, CSND*

« (...) J'ai dénoncé la situation, il a été reconnu coupable et suspendu, mais en bout de ligne, c'est moi qui ai perdu mon emploi en (année); mon contrat dépendait de lui. » *HS, CSND*

« Quelques mois plus tard, j'ai rencontré mon ex-patronne. Je lui ai parlé du motif de ma démission. Elle m'a dit que c'est en partie ma faute, car je suis une belle femme et que je dois prendre conscience de l'impact qu'une femme peut avoir sur un homme (professeur-collègue). Elle m'a conseillée d'être très discrète en relation avec des hommes. Elle disait que si cela est arrivé c'est que j'ai une grosse partie de responsabilité. Je n'en croyais pas mes oreilles. L'évènement est arrivé en (année). J'ai perdu confiance aux ressources humaines de l'université. Je crois que ma démission a été un bon choix après ces attitudes de ma supérieure. » *HS, CSND, CS*

« (...) Mon directeur de département est au courant de la situation et pense actuellement que la meilleure option est de lui répondre poliment sans en ajouter et d'espérer qu'il (le collègue) s'épuise. De mon côté, je me demande si un jour ça cessera vraiment. Je n'ai pas envie d'ouvrir avec les ressources officielles sur cette situation craignant que ça empire les choses. D'autant plus que mon directeur ne semble pas voir qu'il s'agit de harcèlement. » *HS, CSND*

« Professeur d'une autre faculté que la mienne que j'ai fréquenté et qui est devenu de plus en plus harcelant et dérangeant. Extrêmement menaçant et violent quand j'ai décidé de mettre un terme à la relation. J'ai dû impliquer la police et la cour pour que le harcèlement et les menaces cessent. Puisqu'il a une interdiction de communiquer avec moi ou mon entourage, je n'ai pas de nouvelles directes, mais même après quelques années, je suis encore stressée par les menaces, je m'attends toujours à ce que tôt ou tard, il fasse quelque chose d'extrêmement nuisible pour ma carrière et je suis toujours préoccupée par la possibilité de le croiser dans certains contextes professionnels. »
HS, CSND, CS

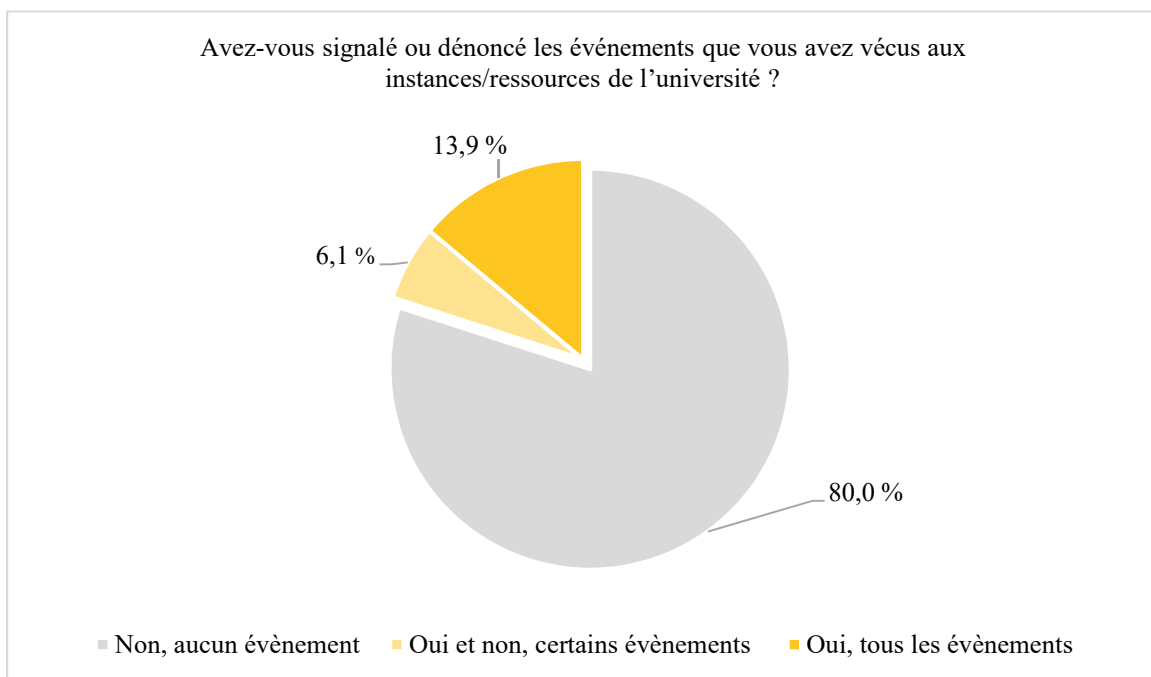
(Homme) « (...) Je suis prof, j'ai 38 ans. Une étudiante dont je dirige la thèse m'envoie des courriels où elle me raconte qu'elle a participé à un concert en plein air. Une pluie intense serait survenue, elle avait un t-shirt blanc tout trempé et une jupe très courte. Plus tard, elle m'invite à son appartement pour discuter de notre relation et clarifier ce qui se passe. Jamais, en 8 ans de collaboration, je n'ai donné aucun signe encourageant. Elle parle de moi à ses amies en se demandant ce qui arrivera entre nous lorsqu'elle aura terminé sa thèse. Peut-être pourrions-nous être ensemble, finalement. Elle se présente à mon bureau dans des vêtements très moulants. Je rapporte la situation à la responsable de notre programme. Elle ne me croit pas et me dit que je suis « chanceux » de plaire à de si belles jeunes femmes. (...) »
HS, CSND

4.5. La dénonciation officielle ou non des événements de VSMU par les employé.es aux instances ou ressources de l'UdeS et les raisons de non-dénonciation

4.5.1. Combien d'employé.es ont dénoncé officiellement aux instances ou ressources de l'UdeS?

Cette section réfère aux démarches plus officielles de signalement ou de dénonciation auprès d'instances ou de ressources de l'UdeS ayant été entreprises par les employé.es victimes. Ces démarches incluent la plainte, mais ne s'y limite pas. Comme il est illustré à la figure 12, **un.e employé.e sur cinq a signalé ou dénoncé au moins un événement de VSMU subi à une instance ou à une ressource de l'UdeS (20,0 %)**. Néanmoins, il ressort que 80,0 % des employé.es ayant subi une VSMU n'ont pas dénoncé les gestes. Les employé.es qui ont dénoncé la VSMU subie ne se distinguaient pas selon leur genre, le fait d'appartenir à une minorité sexuelle ou à une minorité visible, ou le fait de présenter un handicap ou un problème de santé ayant un impact au quotidien, lorsque comparés aux employé.es n'ayant pas dévoilé la VSMU vécue.

Figure 12. Pourcentages des signalements et dénonciations des VSMU aux instances ou ressources de l'UdeS par les employé.es depuis leur arrivée à l'université (n = 183)



4.5.2. *Quelles sont les raisons invoquées par les employé.es de l'UdeS pour ne pas avoir dénoncé ou signalé les VSMU subie aux instances ou aux ressources de l'UdeS?*

Au tableau 17 sont présentées les différentes raisons pour lesquelles les membres employés ayant rapporté une VSMU n'ont pas dénoncé les gestes subis. **La principale raison concerne le fait de croire que la situation n'était pas assez grave pour la signaler (66,1 %).** La deuxième raison la plus souvent invoquée par près d'un.e employé.e sur quatre est le fait de vouloir simplement mettre l'incident derrière soi et ne plus y penser (24,0 %). Au moins un employé.e sur cinq exprimait des raisons de non-dénonciation traduisant un manque de confiance ou de la peur à l'égard des instances ou des ressources de l'UdeS : 23,3 % craignaient des conséquences négatives pour leur emploi, leur session ou leur carrière sportive, 22,9 % craignaient que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux, 21,4 % déclarent ne pas avoir confiance dans les personnes ou instances/ressources en place à l'université et 20,2 % craignaient que leur plainte ne soit pas traitée de manière confidentielle. Certain.es employé.es ont rapporté des raisons de non-dénonciation relatives à un manque d'informations quant au soutien que l'université peut apporter de même que sur la façon d'obtenir du soutien des instances ou des ressources de l'université : 16,8 % des employé.es victimes d'une VSMU rapportaient ne pas savoir que l'université pouvait les aider dans cette situation alors que 9,9 % ne savaient pas à qui s'adresser. Au moins un.e employé.e sur cinq mentionnait avoir craint des représailles de la personne ayant commis les gestes ou l'entourage de cette dernière si une dénonciation de la situation était faite (22,8 %), ou encore, craignait de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir (19,5 %). Enfin, plus d'un.e employé.e sur dix victimes d'une VSMU voulait que personne ne soit au courant de la situation (12,9 %).

Tableau 17
 Pourcentages des raisons de non-dénonciation des événements de VSMU subis par les employé.es, selon la forme de VSMU (n = 87)

	HS n = 80 %	CSND n = 42 %	CS n = 8 %	Au moins un épisode de VSMU n = 87 %
Je voulais que personne ne soit au courant de cette situation. *	14,0	15,9	34,9*	12,9
Je ne savais pas que l'université pouvait m'aider dans cette situation.	16,5	26,3	28,9	16,8
J'avais besoin d'aide ou de répit, mais je ne voulais pas déposer une plainte formelle. *	10,0	11,5	42,4*	9,3
Je croyais que la situation n'était pas assez grave pour la signaler. *	66,1	67,7	23,4*	68,1
Je ne savais pas à qui m'adresser à l'université.	10,7	12,3	12,9	9,9
Je n'avais pas confiance dans les personnes ou instances/ressources en place à l'université. *	22,6	21,2	57,6*	21,4
Je trouvais les démarches trop compliquées pour dénoncer la situation à l'université. *	15,2	11,9	29,6*	14,1
Je craignais que ma plainte ne soit pas traitée de manière confidentielle. *	21,8	23,5	47,0*	20,2
Je craignais de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir. *	21,0	26,0	39,5*	19,5
Je craignais les représailles de la personne ayant commis ces gestes ou de son entourage. *	23,1	30,7	70,4*	22,8
J'avais peur qu'on pense que j'étais en partie responsable de la situation. *	16,4	22,3	59,0*	15,2
Je craignais que des personnes de l'université ne prennent pas la situation au sérieux.	23,0	24,1	41,8	22,9
Je craignais des conséquences négatives pour mon emploi, ma session, l'obtention de mon diplôme, ou ma carrière sportive. *	25,1	29,7	70,4*	23,3
Je craignais de compromettre l'emploi ou les études de la personne ayant commis ces gestes.	9,6	13,1	12,9	8,9
Je voulais simplement mettre l'incident derrière moi et ne plus y penser. *	25,4	27,4	59,0*	24,0
Autres	19,5	22,6	10,5	20,9

* $p \leq 0,05$ indiquant une différence statistiquement significative entre les employé.es qui ont subi une forme de CS et ceux/celles ne rapportant pas avoir subi de tels gestes.

Des analyses supplémentaires ont permis de vérifier si certaines raisons de non-dénonciation évoquées par les membres employés victimes de CS se distinguaient de ceux victimes d'une VSMU, mais n'ayant pas subi de CS. Les résultats dénotent que comparativement aux membres employés ne rapportant pas de CS, ceux qui en sont victimes ont plus fréquemment indiqué que les démarches pour dénoncer une situation de VSMU étaient trop compliquées (29,6 % vs 12,4 %; $X^2(1) = 2,6$; $p \leq 0,05$). Ils étaient également plus nombreux à exprimer leur manque de confiance envers les instances ou les ressources universitaires :

- « Je n'avais pas confiance dans les personnes ou instances/ressources en place à l'université » (57,6 % vs 17,6 %; $X^2(1) = 10,1$; $p \leq 0,05$)
- « Je craignais de ne pas avoir suffisamment de preuves pour que les instances de l'université puissent intervenir » (39,5 % vs 17,3 %; $X^2(1) = 3,3$; $p \leq 0,05$)
- « Je craignais que ma plainte ne soit pas traitée de manière confidentielle » (47,0 % vs 17,3 %; $X^2(1) = 4,2$; $p \leq 0,05$)

De plus, la crainte des répercussions à la suite de la dénonciation était plus souvent invoquée par les victimes de CS que par celles n'ayant pas subi ce type de victimisation. En effet, elles étaient plus nombreuses à rapporter craindre les représailles de la personne ayant commis ces gestes ou de leur entourage (70,4 % vs 17,7 %; $X^2(1) = 16,8$; $p \leq 0,05$) ou les conséquences négatives (p. ex pour son emploi) (70,4 % vs 18,2 %; $X^2(1) = 16,2$; $p \leq 0,05$). Les victimes de CS ont aussi plus souvent exprimé vouloir que personne ne soit au courant de cette situation (34,9 % vs 10,6 %; $X^2(1) = 4,5$; $p \leq 0,05$) ou le fait de souhaiter mettre l'incident derrière elles et de ne plus y penser (59,0 % vs 20,3%; $X^2(1) = 5,7$; $p \leq 0,05$). Finalement, elles étaient plus nombreuses à nommer avoir besoin d'aide ou de répit, mais de ne pas vouloir porter de plainte formelle (42,4 % vs 5,7 %; $X^2(1) = 16,9$; $p \leq 0,05$). Soulignons que les raisons de non-dénonciation associées à la minimisation ou la banalisation des gestes de VSMU étaient plus fréquemment rapportées par les employé.es victimes de HS et/ou de CSND qui n'ont pas subi de CS que ceux et celles ayant subi de la CS (72,9 % vs 23,4 %; $X^2(1) = 11,9$; $p \leq 0,05$).

4.5.3. Les raisons de non-dénonciation des événements de VSMU aux instances et ressources de l'UdeS : récits d'employé

Voici quelques extraits des employé.es victimes de VSMU qui ont préféré taire les gestes subis. Les raisons de non-dénonciation des VSMU à une instance ou une ressource de l'UdeS sont multiples, certains des récits renvoient à une perception fataliste des victimes en regard aux comportements de la violence sexuelle, à leur manque d'informations quant aux démarches alors que d'autres reflètent le manque de confiance face aux instances de l'université ou la crainte des répercussions pouvant s'en suivre, notamment, au niveau des obstacles à l'avancement professionnel.

Légende : La couleur du récit réfère au nombre de formes de VSMU rapportées par des employé.es depuis leur arrivée à l'UdeS, au moyen du questionnaire quantitatif. Ces différentes formes de VSMU subies par la victime sont indiquées à la fin de chacun des récits et la forme de VSMU détaillée par le récit de la victime est indiquée en caractère gras. Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

Une forme de VSMU

Deux formes de VSMU

Trois formes de VSMU

« Un professeur invité pour une conférence à la faculté s'est joint à nous pour le lunch au salon des professeurs et a commencé à faire des blagues de mauvais goût sur son amour des femmes. Outrés par ce manque de gêne flagrant, moi et plusieurs autres personnes autour de la table avons quitté après quelques minutes pour ne pas l'encourager. J'ignore si ce professeur était professeur associé à la faculté, mais comme l'incident ne risquait pas de se reproduire, moi et les autres personnes qui ont quitté le lunch plus tôt avec qui j'en ai rediscuté n'avons pas été plus loin. » *HS, CSND, CS*

« J'ai mentionné dans le sondage que j'ai été en présence d'une personne faisant des blagues à caractère sexuel qui m'ont mise mal à l'aise. C'était dans le cadre d'un party étudiant. (...) La personne est déplacée. Tu quittes, et c'est déjà oublié. On a même fait des blagues sur la personne déplacée le lendemain au travail. Je ressens la même chose pour les regards déplacés. Je ne trouve pas personnellement traumatisant de croiser un homme dont le regard se dirige de façon inappropriée sur ma poitrine, par exemple... Je trouve ça déplacé, mais je ne ressens pas le besoin d'en parler ou je n'y repense pas par la suite. Bref, je crois sincèrement que le harcèlement sexuel n'a pas sa place dans le contexte universitaire, mais je ne me considère pas personnellement comme une victime, puisque les événements vécus étaient bénins à mes yeux. » *HS*

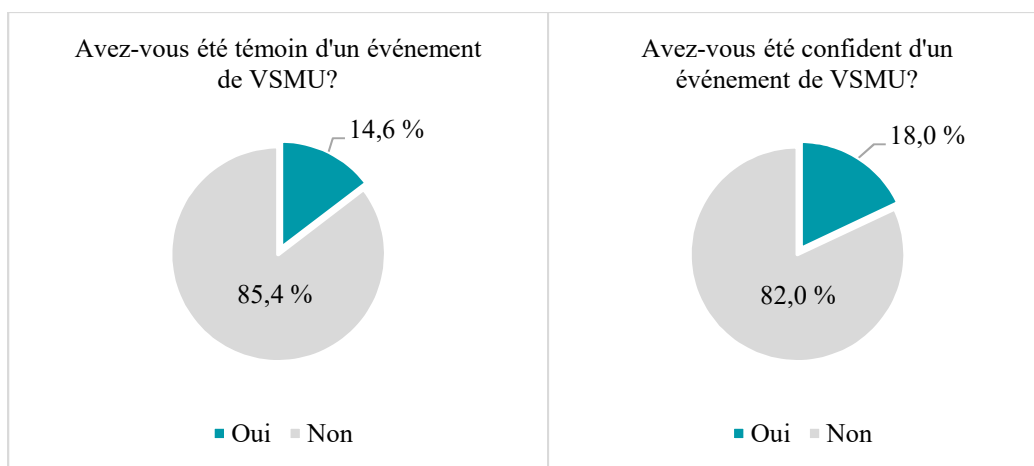
« (...) Lorsque j'étais professionnelle de recherche, un homme responsable du (nom du service) devait nous donner une formation avant d'utiliser les (noms des outils à utiliser). Cette formation avait lieu dans le noir dans une petite pièce fermée et il ne se gênait jamais pour passer des petits commentaires obscènes ou sexuels sur nous, sur d'autres personnes de notre laboratoire ou sur le département. C'est en discutant avec des collègues que je me suis rendu compte qu'il agissait de la même façon avec plusieurs filles. Je n'ai dénoncé cet événement à personne, car je ne savais pas trop à qui m'adresser et j'avais de la difficulté à évaluer si c'était vraiment grave. Cet individu a pris sa retraite quelques années plus tard. » *HS*

« (...) J'ai vécu cette épreuve dans la plus grande intimité, avec la complicité de mon conjoint, que je tenais au courant de tout ce qui se passait, et avec l'appui de ma famille et de mes meilleures amies. Je n'ai pas voulu parler de la situation à personne de l'université (collègues étudiants ou professeurs ou autres), car je craignais les jugements, les représailles, les rumeurs, le risque de ne pas pouvoir obtenir de poste par la suite. (...) » *HS, CSND, CS*

5. LES TÉMOINS OU CONFIDENT.ES D'ÉVÉNEMENTS DE VSMU

La problématique de la violence sexuelle touche victimes et auteur.es, mais inclut aussi d'autres acteurs : les témoins de VSMU et les personnes qui reçoivent des confidences des personnes qui en sont victimes. Ainsi, la violence sexuelle à l'UdeS peut également être mesurée de façon indirecte en s'attardant au nombre de personnes qui ont été témoins d'une situation de VSMU ou qui en ont reçu la confidence. Les personnes répondantes, victimes d'une VSMU ou non, ont donc été invitées à rapporter si elles avaient été témoins ou si elles avaient reçu des confidences en lien avec une telle situation. Les résultats, présentés à la figure 13, montrent que 14,6 % rapportent avoir été témoin d'un événement de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS, alors que 18,0 % déclarent qu'une victime leur a confié un événement de VSMU. Ce faisant, c'est **plus d'une personne répondante sur cinq (22,9 %) qui rapporte avoir été témoin d'un événement de VSMU ou avoir été le confidente d'une victime de VSMU.**

Figure 13. Pourcentages des personnes ayant été témoins ou confident.es d'événements de VSMU, depuis leur arrivée à l'université (n = 2173)



5.1. Les réactions de témoins d'événements de VSMU perçues par les victimes

Les extraits de récits suivants illustrent les réactions de témoins d'événements de VSMU rapportés du point de vue des victimes ou dont l'extrait évoque la présence de témoins. Ces récits mettent en lumière l'attitude de tolérance face à la VSMU ou la contrariété qu'elle peut provoquer.

Légende : Les récits provenant d'une personne identifiée au genre masculin ou non-binaire sont identifiés au début entre parenthèses. Lorsqu'aucune indication n'est présente à cet effet, cela montre que le récit provient d'une personne identifiée au genre féminin.

(Homme) « Une collègue de travail, femme et enseignante, ne se gênait pas parfois pour faire des remarques sur la beauté de certains étudiants, en ma présence, ce que je n'aurais jamais fait de mon côté dans ce contexte. »

« En fait, les situations décrites ne sont pas nécessairement du harcèlement en tant que tel, mais un cadre faisait toujours des blagues sexistes et/ou sexuelles en réunion. Ces blagues n'étaient pas dirigées vers moi, mais je trouvais qu'elle rabaisait le statut des femmes en général et c'était très irritant. »

(Trans/non-binaire ou incertain) « Votre questionnaire ne tient pas compte des relations consenties sur le coup de vivre des relations sexuelles entre professeur et étudiant. J'ai souvent été témoin de ce phénomène, aussi bien en tant qu'étudiante que de chargée de cours. Il y a consentement, mais il y a aussi relation d'autorité, avec des privilèges possibles que l'étudiante connaît. Cela se passe encore et cela me dérange : écart d'âge important, relation inégale en autorité, etc. »

« Dans des 5@8, il m'est souvent arrivé de me faire prendre les seins. Même lorsque je n'ai pas de décolleté. Des fois, directement dans la brassière. Je me suis souvent fait prendre les fesses et un garçon a fait comme s'il me doigtait [faire semblant de la pénétrer avec son doigt] sur mon pantalon en levant ma jambe malgré moi. Des garçons qui ont vu la scène ont ri. »

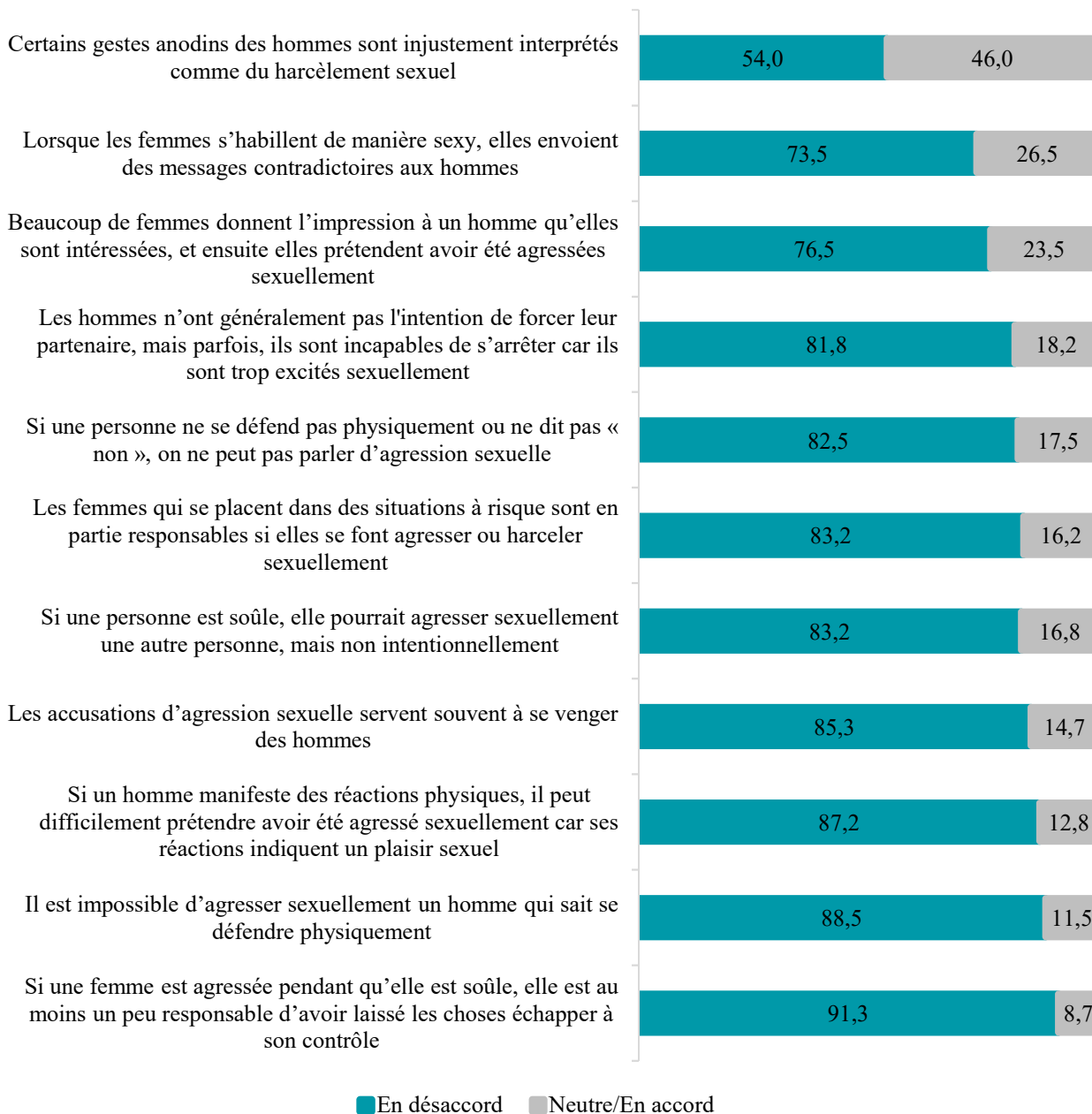
6. LES CROYANCES ET PRÉJUGÉS VIS-À-VIS LES VIOLENCES SEXUELLES

L'ensemble des personnes répondantes étaient invitées à indiquer dans quelle mesure elles sont en accord ou en désaccord avec une série d'énoncés relatifs à des croyances ou des préjugés entourant les violences sexuelles. Pour chacun des énoncés, une cote globale a été calculée : la cote globale s'étend d'un minimum de 11 n'indiquant aucune adhésion à un maximum de 55 indiquant une forte adhésion aux préjugés relatifs à la violence sexuelle. La cote moyenne pour l'ensemble des répondant.es est de 18,78 ($ET = 0,49$). Des analyses de comparaison révèlent que les hommes endossent de manière significative plus de croyances ou de préjugés vis-à-vis des violences sexuelles que les femmes ($M = 20,01$; $ET = 0,63$ vs $M = 17,8$; $ET = 0,3$, B (catégorie de référence : Homme) = 2,2, IC 95,0 % : -3,6 - 0,8, $p \leq 0,05$; $R^2 = 0,3$). Aucune différence significative n'est observée en regard aux cotes globales selon le statut actuel à l'université (étudiant.es ou employé.es).

À la figure 14 est illustré le niveau d'adhésion des personnes répondantes à chacun des énoncés selon une répartition en deux catégories : en désaccord (incluant : « fortement » et « plutôt en désaccord ») et neutre/en accord (de « neutre » à « fortement en accord »; la neutralité ayant été comptabilisée à cette catégorie témoignant d'un degré d'incertitude). La grande majorité des personnes répondantes sont en désaccord avec l'ensemble des énoncés qui minimisent les comportements de violence sexuelle, qui culpabilisent les victimes ou qui déresponsabilisent les auteur.es de violence sexuelle. Néanmoins, **une proportion non négligeable de répondant.es endossent certaines croyances préjudiciables envers les victimes de violence sexuelle**, notamment :

- Près de la moitié des personnes répondantes est en accord ou neutre relativement à l'énoncé « Certains gestes anodins des hommes sont injustement interprétés comme du HS »;
- Plus du quart des personnes répondantes en accord ou neutre relativement à l'énoncé « Lorsque les femmes s'habillent de manière sexy, elles envoient des messages contradictoires aux hommes »;
- Près du quart des personnes répondantes sont en accord ou neutre relativement à l'énoncé « Beaucoup de femmes donnent l'impression à un homme qu'elles sont intéressées, et ensuite elles prétendent avoir été agressées sexuellement ».

Figure 14. Pourcentages de personnes en désaccord et celles en accord/neutres avec les énoncés sur les croyances et préjugés par rapport aux violences sexuelles (n = 2115)



7. LE TYPE D'AIDE SOUHAITÉE PAR LES ÉTUDIANT.ES ET LES EMPLOYÉ.ES DE L'UDES DANS L'ÉVENTUALITÉ D'UN ÉVÉNEMENT DE VSMU

Qu'elles aient rapporté ou non un événement de VSMU, toutes les personnes ayant participé à l'enquête étaient invitées à préciser le type d'aide souhaitée en tel cas au moyen d'une liste de réponses qui pouvaient faire l'objet de choix multiples (tableau 18). **La réponse la plus fréquemment mentionnée fait référence à un accompagnement au niveau des démarches de**

dénonciation ou de plaintes (66,5 %). D'ailleurs, environ une personne répondante sur deux souhaite recevoir des informations sur les recours possibles, tant ceux disponibles à l'intérieur de l'université (50,2 %) que ceux à l'extérieur de l'université (43,5 %). De plus, un grand nombre de personnes répondantes (43,8 %) indiquent vouloir obtenir un soutien psychologique à l'intérieur de l'université alors qu'elles se trouvent en proportion un peu plus élevée (60,5 %) à souhaiter l'obtenir à l'extérieur de l'université. Enfin, plus d'une personne répondante sur cinq démontre une volonté à participer à des groupes d'entraide (21,6 %).

Tableau 18.

Pourcentages des types d'aide souhaitée par les membres de la communauté universitaire de l'UdeS dans l'éventualité d'un événement de VSMU, selon le statut universitaire et le genre (n = 2192)

	Total n = 2192	Étudiant.es n = 1665	Employé.es n = 527	X ²	Femmes n = 1214	Hommes n = 979	X ²
	%	%	%	%	%	%	%
Soutien psychologique à l'intérieur de l'université	43,8	47,8	31,1	45,1*	47,7	38,9	16,9*
Soutien psychologique à l'extérieur de l'université	50,5	48,3	57,4	13,2*	56,8	42,6	43,7*
Informations sur les recours possibles à l'intérieur de l'université	50,2	50,9	48,2	1,2	52,0	48,1	3,4*
Informations sur les recours possibles à l'extérieur de l'université	43,5	42,5	46,8	3,1	44,2	42,7	0,5
Accompagnement dans les démarches de dénonciation ou de plainte	66,5	66,8	65,5	0,3	72,2	59,4	39,6*
Groupe d'entraide	21,6	22,6	18,4	4,1	25,1	17,3	19,4*
Je ne souhaiterais aucune aide	8,9	9,6	6,4	5,3	7,1	11,0	10,3*
Je ne sais pas quelle aide je voudrais obtenir	12,1	12,4	11,3	0,4	10,1	14,5	10,0*
Autre	3,6	3,7	3,0	0,6	3,4	3,8	0,3

* p ≤ 0,05 indiquant une différence statistique significative selon le statut actuel à l'université ou selon le genre.

Des analyses de comparaison ont été produites quant aux types d'aide souhaités selon le genre et le statut universitaire actuel. Les résultats permettent de constater que les étudiant.es sont plus nombreux que les employé.es à désirer un soutien psychologique offert par les ressources internes de l'université alors que les employé.es préféreraient que le soutien psychologique soit disponible à l'extérieur de l'UdeS. Les résultats montrent également des différences significatives selon le genre. En effet, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à souhaiter : 1) un soutien psychologique à l'intérieur ou à l'extérieur de l'université; 2) être accompagnées dans les démarches de dénonciation ou de plainte; 3) recevoir de l'information sur les recours possibles à l'intérieur de l'université; et 4) participer à des groupes d'entraide. Parallèlement, les hommes sont

plus nombreux à ne souhaiter aucune forme d'aide ou encore à ne pas savoir quel type d'aide qu'ils voudraient obtenir.

Les suggestions « autre » recueillies par ce questionnaire s'articulent autour de quatre thèmes distincts : 1) sensibilisation, prévention et éducation; 2) accessibilité et présence de ressources spécialisées; 3) soutien offert par les instances de l'UdeS; et 4) soutien de l'entourage. Ceux-ci traduisent différentes stratégies d'aide à mettre en place à l'UdeS et impliquent les efforts communs des instances et des ressources de l'université, des facultés, des départements, mais aussi, plus largement, de l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

Plusieurs suggestions visent **la sensibilisation, la prévention et l'éducation des membres de la communauté de l'UdeS face à la VSMU**. Ainsi, quelques personnes ont noté l'importance de faire connaître cette problématique, notamment au moyen de publicités, de campagnes de prévention, de journaux étudiants, de forum d'échanges.

« J'aimerais que plus de publicité soit faite afin que les gens ayant des comportements déviants puissent s'en rendre compte. »

« Promotion, sensibilisation, affiche, sujet abordé dans les journaux étudiants, bref faire connaître cette problématique. »

« Sensibilisation et publicité de l'université contre les blagues à connotation sexuelles, sexistes et homophobes. »

Outre le fait de sensibiliser à la problématique, certaines personnes proposent de mettre à la disposition des membres de la communauté universitaire les démarches qui peuvent être entreprises à la suite d'un événement de VSMU.

« Des affiches sur les babillards et des dépliants à l'entrée de la faculté nous indiquant la façon de faire pour une plainte sur un site internet, par exemple. »

D'autres ont invoqué l'importance de la mise en place de stratégies de prévention plus ciblées, par exemple, offrir des formations pour obtenir des outils plus concrets pour savoir se défendre en contexte de VSMU ainsi qu'offrir des formations aux membres du personnel tant pour les sensibiliser l'inadmissibilité de certains comportements, mais aussi pour leur fournir des outils pour accompagner les victimes lors du dévoilement d'une VSMU.

Un second thème qui émerge des suggestions recueillies réfère à **l'accessibilité et à la présence de ressources spécialisées à l'intérieur et à l'extérieur de l'UdeS**. D'abord, plusieurs de ces suggestions relatent l'importance de mettre en place des services accessibles et rapides, variés et adaptés aux différents contextes de VSMU.

« Aide rapide et adaptée au contexte: nous avons le programme d'aide aux employés en [nom du domaine d'études], très efficace et confidentiel pour une première rencontre. »

« Le plus de variété d'aide possible. L'aide devrait être très accessible. »

D'autres soulignent l'importance d'avoir accès à des services indépendants du milieu universitaire.

« Pour le soutien psychologique, j'aimerais avoir le choix, soit décider si je préfère à l'intérieur ou à l'extérieur de l'université. »

« Il est difficile de m'imaginer, c'est pourquoi je me demande si d'endurer ça sur le territoire de l'université ne me donnerait pas envie d'avoir de l'aide de l'extérieur pour éviter de tout associer les événements aux lieux de l'université. »

« L'accompagnement devrait venir de l'externe, car je n'aurai pas confiance à l'interne, c'est un milieu trop politique. »

« Soutien psychologique offert à l'intérieur du campus de l'université, mais d'une personne indépendante de l'université. »

Enfin, plusieurs ont précisé des besoins de services spécialisés plus concrets. Plusieurs souhaitent avoir accès à des recours juridiques à l'UdeS (p. ex. : avocats, policiers, organismes d'aide aux victimes) et être accompagné.es dans le cadre de démarches de dévoilement et de dénonciation. Parmi les autres services spécialisés souhaités, certains ont mentionné une ligne d'écoute ou un site internet qui inclut un espace de questions pouvant être traitées par un professionnel et d'autres ont suggéré la possibilité de bénéficier d'un suivi sexologique. Dans un autre registre d'aide, deux personnes ont fait allusion au fait de rendre disponibles des services d'aide s'adressant spécifiquement aux personnes qui commettent des gestes de violence sexuelle.

Le troisième thème réfère au **soutien offert par les instances de l'UdeS**, dont les facultés et les départements de l'UdeS. Les suggestions mettent en exergue l'importance que l'UdeS dispose de politiques institutionnelles afin de protéger les victimes et de leur procurer un environnement sécurisant, notamment en posant des actions tangibles pour éviter que les gestes de VSMU se reproduisent ou encore, que la victime soit en contact avec l'auteur.e.

« Dans mon cas, j'aurais surtout souhaité que cette personne ne m'enseigne plus. Mettre hors d'état de nuire serait donc ma suggestion. »

« Être protégée de l'auteur dans le cadre de mon travail en changeant de département pour éviter tout contact avec le harceleur. »

« Intervention auprès de responsables pour ne plus avoir à me retrouver dans cette situation et s'assurer que je ne sois pas l'objet de représailles. »

« Que la direction ne se cache pas devant les conflits, mais qu'elle rencontre plus souvent les subordonnés pour s'enquérir de l'atmosphère. Ne pas seulement prendre le pouls du chef, qui peut souvent être biaisé. »

« Je souhaiterais également que l'université prenne au sérieux ce qui est dit dans les évaluations de classe et qu'ils rencontrent le professeur en question pour rectifier la situation. »

Enfin, **le soutien de l'entourage immédiat** constitue l'aide souhaitée la plus souvent rapportée par les membres de la communauté universitaire ayant répondu à cette question. Cela témoigne de l'importance de bien sensibiliser les membres de la communauté à la problématique de la violence sexuelle, mais aussi sur les réactions et actions à poser lors de confiance d'un événement de VSMU.

8. DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS

L'*Enquête sexualité, sécurité et interactions en milieu universitaire (ESSIMU) : Ce qu'en disent étudiant.es, enseignant.es et employé.es* a permis de dresser un premier portrait global de la violence sexuelle subie au sein des six communautés universitaires participantes à cette étude. Ces données recueillies à l'hiver 2016 permettent aussi de rendre compte de la problématique à l'échelle de certaines des institutions participantes. Ce rapport s'inscrit dans les analyses complémentaires locales réalisées par différentes équipes de chercheuses affiliées à ESSIMU en provenance de l'UQAM et de l'Université Laval. Ce rapport permet de broser un premier portrait des différentes manifestations de violences sexuelles à l'Université de Sherbrooke. Sur le plan des analyses, les données concernant les étudiant.es et les membres du personnel ont été traitées séparément puisque les interventions auprès des victimes et des auteur.es de VSMU ainsi que les actions de prévention appellent des moyens différents pour ces deux sous-groupes de la communauté de l'UdeS.

L'échantillon de l'UdeS rapporte des pourcentages de VSMU subie qui sont tout aussi préoccupants que ceux relevés dans le rapport global ESSIMU (voir Bergeron *et al.*, 2016). Tous statuts confondus, ce sont 36,3 % des personnes participantes qui rapportent au moins un événement de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS. La forme de VSMU la plus fréquemment rapportée est le harcèlement sexuel (32,5 %). Les histoires ou blagues sexuelles répétitives et offensantes, les remarques désobligeantes sur l'apparence, le corps ou les activités sexuelles et le fait de subir une discussion non désirée sur le sexe sont des exemples de comportements harcelants rapportés par les personnes participantes de l'UdeS. La deuxième forme de VSMU la plus souvent rapportée fait référence aux comportements sexuels non désirés (17,7 %). Cette catégorie de VSMU rassemble divers comportements sexuels subis, dont ceux reliés aux agressions sexuelles proprement dites. Soixante-neuf personnes de l'UdeS (3,1 %) rapportent que quelqu'un a tenté d'avoir des relations sexuelles avec elles alors qu'elles ne voulaient pas, mais a échoué et 33 personnes (1,5 %) rapportent que quelqu'un a eu des relations sexuelles avec elles alors qu'elles ne le voulaient pas. Ces comportements correspondent sans équivoque à des agressions sexuelles. Ces agressions sexuelles sont plus souvent rapportées par des personnes ayant le statut d'étudiant que par des employé.es. Enfin, des personnes participantes rapportent avoir subi de la coercition sexuelle (2,3 %). Par exemple, ces personnes ont subi des conséquences négatives parce qu'elles avaient refusé de s'engager dans des activités sexuelles (1,3 %). Les situations de coercition sexuelle sont plus souvent rapportées par les membres du personnel que par les étudiant.es. Ces données sont très préoccupantes et commandent des actions robustes et concrètes afin de prévenir et contrer la violence sexuelle au sein de l'UdeS. Différentes recommandations plus spécifiques à l'UdeS sont donc formulées dans cette section. Elles s'inscrivent en continuité avec les recommandations du rapport global ESSIMU (Bergeron *et al.*, 2016) et reprennent ainsi les axes développés par l'équipe ESSIMU pour la prévention de la violence sexuelle en milieu universitaire au Québec (voir l'annexe B du présent rapport pour les consulter en un coup d'œil).

8.1. Recommandations pour prévenir et combattre la VSMU à l'UdeS

8.1.1. Axe 1 : Politique et plan d'action

Comme le recommandait l'équipe interuniversitaire ESSIMU (Bergeron *et al.*, 2016), le Québec s'est doté de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après nommé la Loi) depuis le 8 décembre 2017. Chacun des établissements d'enseignement supérieur du Québec doit donc adopter une politique institutionnelle pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, et ce, avant le 1er janvier 2019. Cette politique a été développée tout au long de l'année 2018 à l'UdeS. Elle sera en consultation auprès de la communauté universitaire cet automne. La première auteure de ce rapport est membre du comité de gestion qui était chargé du développement de la politique.

Rappelons tout d'abord qu'une approche centrée sur les besoins des victimes doit être adoptée (Bergeron *et al.*, 2016) dans la politique institutionnelle qui découlera de cette loi et que cette approche doit par conséquent guider toutes les actions, qu'elles soient de prévention ou d'intervention en matière de VSMU. En outre, considérant les forts pourcentages de VSMU rapportés tant par les étudiant.es que par les membres du personnel, la politique institutionnelle devrait viser à la fois ces deux sous-groupes de la communauté de l'UdeS comme le recommande la Loi.

Les résultats de différents rapports institutionnels publiés dans la foulée d'ESSIMU (Bergeron, Hébert, Ricci, Julien, Rousseau, Duhamel et Kurtzman, 2017; Lavoie, Parent, Auclair et Bergeron, 2017) convergent pour recommander que les différentes politiques institutionnelles visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et par conséquent celle de l'UdeS tiennent compte des besoins particuliers des différents groupes vulnérables à la VSMU, soit les femmes, les personnes issues des minorités sexuelles et de genre, celles issues des minorités ethniques et les personnes en situation de handicap ou présentant un problème de santé. Ces groupes sont déjà connus comme étant plus à risque d'agression sexuelle dès l'enfance et l'adolescence (p. ex. : Hébert, Moreau, Blais, Lavoie et Guerrier, 2017; Mitchell, Ybarra et Korchmaros, 2014). Comme le recommandent Bergeron *et al.* (2016), ces groupes doivent être pris en compte via une perspective féministe et intersectionnelle qui considère les rapports de pouvoir s'exerçant au sein de l'UdeS notamment « l'intersection des inégalités associées au genre et aux autres divisions sociales » (Bergeron *et al.*, 2016, p. 63). Bergeron *et al.* (2016) recommandaient aussi que les réponses offertes en termes de prévention et d'intervention en matière de VSMU soient adaptées aux réalités de ces différents sous-groupes. Considérant que différents sous-groupes au sein des minorités sexuelles et de genre présentent des taux deux fois plus élevés de victimisation sexuelle en milieu universitaire selon la forme de VSMU considérée (Martin-Storey

et al., 2018), soulignons l'importance de développer des outils de prévention et des services d'intervention adaptés à la réalité des personnes issues des minorités sexuelles et de genre.

La politique institutionnelle de l'UdeS doit aussi être adaptée aux personnes en situation de double statut au sein de l'établissement. Étudiant et travaillant à la fois à l'UdeS, ces personnes font face à des situations complexes lorsqu'elles sont victimes de VSMU. Elles peuvent subir des pressions pour des contacts sexuels à titre d'auxiliaire d'enseignement alors qu'elles étudient au sein de la même faculté et ainsi côtoyer l'auteur.e de ces gestes tantôt à titre d'employé, tantôt à titre d'étudiant. Du côté des auteur.es des VSMU, certains présentent aussi un double statut auprès de la victime en leur ayant par exemple enseigné à titre de chargés de cours tout en les côtoyant aussi à titre d'étudiant aux cycles supérieurs dans le même département. La politique doit prévoir que des situations où sont impliquées des personnes cumulant un statut d'étudiant et d'employé sont susceptibles de se produire, inclure des actions de prévention, mais aussi des mesures d'intervention qui tiennent compte de ces doubles statuts, et ce, que ce soit du côté des victimes en termes de soutien et de mesures d'accommodement que du côté des auteur.es, en termes de sanctions. À notre avis, le code de conduite qui doit être développé comme l'exige la Loi peut être un levier important pour la prévention et l'intervention lors de situations de VSMU impliquant un cumul de statuts de la part de la victime ou de l'auteur.e puisque ce code doit s'appliquer aux relations pédagogiques ou d'autorité. Par contre, pour ce faire, le code de conduites doit s'appliquer à toute la communauté, peu importe son statut.

La Loi exige que toutes les universités se dotent d'un code de conduite « prévoyant les règles qu'une personne, ayant une relation pédagogique ou d'autorité avec un étudiant, doit respecter si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci » (p. 5). À l'UdeS, près d'un.e étudiant.e sur dix indique avoir été victime de VSMU par un.e enseignant.e (9,6 %). Il s'agit de la catégorie d'auteur.es de VSMU la plus souvent rapportée par les étudiant.es après la catégorie des auteur.es représentés par les étudiant.es. Dans 9,6 % des cas de harcèlement sexuel, 4,1 % des situations impliquant des comportements sexuels non désirés et 5,4 % de coercition sexuelle, ce sont des membres du personnel enseignant qui sont identifiés comme auteur.es des gestes commis à l'endroit des étudiant.es. Du côté des employé.es victimes, 82,4 % des auteur.es étaient des membres du personnel enseignant. Il s'agit de la catégorie d'auteur.es la plus fréquemment rapportée par les employé.es. Les comportements posés par des membres du personnel enseignant auprès des employé.es touchent le harcèlement sexuel dans 46,1 % des situations, les comportements sexuels non désirés dans 47,2 % et la coercition sexuelle dans 82,4 % des cas. Selon le Plan stratégique 2018-2022, l'UdeS a comme orientation de faire de l'établissement un milieu d'études et de travail où tous peuvent s'accomplir et contribuer, notamment en faisant de l'UdeS un milieu exemplaire sur le plan de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et en se positionnant comme une université conviviale où l'on apprend et travaille mieux. Conséquemment, des principes clairs doivent guider les relations entre le personnel enseignant et la communauté de l'UdeS.

Les relations pédagogiques ou de travail impliquant des tâches de supervision, d'encadrement ou d'évaluation ne sont pas compatibles avec les relations amoureuses, intimes ou sexuelles puisque leur coexistence peut mener à des problèmes de conflits d'intérêts, d'apparence de conflits d'intérêts ou de perte de la neutralité ou de l'objectivité nécessaire à l'exercice de l'autorité et des fonctions qui lui sont associées. Ces situations impliquant d'une part des liens hiérarchiques et d'autre part des liens intimes sont aussi des contextes propices à la VSMU comme le montrent les résultats de ce rapport en cohérence avec la situation qui avait déjà été brossée par l'équipe interuniversitaire ESSIMU dans son rapport global (Bergeron *et al.*, 2016). La coexistence de ces deux types de lien, hiérarchique, pédagogique ou d'autorité d'une part, intimes, amoureux ou sexuels d'autre part devrait donc faire l'objet d'une déclaration obligatoire. Le code de conduites inclut dans la politique institutionnelle de l'UdeS pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel doit ainsi prévoir la déclaration des relations amoureuses, intimes ou sexuelles et la rendre obligatoire pour les personnes occupant la position hiérarchique supérieure dans une relation pédagogique ou de travail impliquant de la supervision, de l'encadrement ou de l'évaluation.

Certains résultats quantitatifs et certains récits mettent en lumière des situations de VSMU impliquant des personnes en contexte hiérarchique supérieur à titre de victime et des personnes en contexte hiérarchique inférieur à titre d'auteur.es des gestes de VSMU commis. Il faut souligner qu'une personne en autorité qui subit de la VSMU par une personne au statut hiérarchique inférieur devrait aussi pouvoir signaler la situation et recevoir du soutien et des mesures d'accommodement, s'il y a lieu. La politique doit inclure des dispositions permettant de gérer les situations où une personne en situation hiérarchique supérieure est victime de VSMU par une personne au statut hiérarchique inférieur, et ce, de manière efficace sur le plan de l'intervention, notamment lorsque la personne de statut hiérarchique supérieur est responsable de superviser, d'encadrer ou d'évaluer la personne ayant commis les gestes de VSMU envers elle.

Très peu de situations de VSMU ont été dénoncées aux instances de l'UdeS. Seuls 11,6 % des étudiant.es et 20 % des employé.es victimes ont signalé ou dénoncé la VSMU subie à une instance ou à une ressource de l'UdeS. L'examen des raisons invoquées par les victimes tant chez les étudiant.es que chez les employé.es pour décider de ne pas dénoncer les situations de VSMU subies montre qu'elles ont peur de ne pas être prises au sérieux, que leur plainte ne soit pas traitée de manière confidentielle, qu'elles n'ont pas confiance envers les personnes ou les instances de l'université ou encore qu'elles craignent des conséquences négatives sur le plan de leurs études, de leur travail ou de leur carrière sportive. Comme le rapport global ESSIMU le proposait (Bergeron *et al.*, 2016, p. 68), et ce, pour encourager la dénonciation par les victimes et créer un effet dissuasif auprès des auteur.es potentiels, la politique institutionnelle doit notamment inclure :

- Un protocole décrivant les options disponibles pour rapporter un geste de VSMU ainsi que le nom des personnes-ressources à contacter et l'endroit et le moment pour signaler un événement ou pour faire une plainte (préférentiellement 24 heures sur 24) incluant une liste de

ressources disponibles sur le campus et dans la communauté (pour chacun des campus selon le cas);

- Une déclaration détaillant chaque action possible (signalement, plainte, action administrative informelle, etc.);
- Des options de signalement anonyme pour les victimes et pour les témoins, afin de colliger les renseignements qui seront utiles, notamment en cas de plaintes répétées concernant un même individu;
- Une déclaration interdisant les représailles contre les personnes qui portent plainte et des mesures disciplinaires prévues pour les tentatives de représailles;
- Une communication transparente de processus de traitement des plaintes incluant les faits reprochés et la sanction;
- Un plan de communication pour informer de manière continue et régulière toute la communauté universitaire de cette politique. Notamment, ce plan devrait prévoir l'ajout d'un encadré dans tous les plans de cours informant de la politique.

De plus, tel que le recommande l'organisation Ourturn³ (2018), dans un contexte de sous-dénonciation des situations de VSMU dans les universités canadiennes, les clauses pour plaintes frivoles⁴ devraient être abolies dans les politiques visant à prévenir et intervenir en matière de violence sexuelle dans les universités. Les victimes de VSMU de l'UdeS reçoivent parfois comme message de l'entourage que ce qu'elles ont subi n'est pas sérieux (35,2 % des étudiants.es et 27,8 % des employé.es victimes) ou qu'elles devraient cesser d'y penser (36,8 % des étudiants.es et 22,1 % des employé.es victimes) ou encore qu'elles auraient pu prévenir la situation (21,3 % des étudiant.es et 11,5 % des employé.es victimes). En outre, les étudiantes de l'UdeS rapportaient quatre fois plus souvent que les étudiants de l'UdeS avoir été blâmées pour l'événement de VSMU subie en se faisant dire qu'elles étaient irresponsables ou imprudentes tandis qu'un.e employé.e sur dix qui a dévoilé l'événement de VSMU subi a été encouragé.e à tenir l'événement de VSMU secret (10,3 %). Soulignons aussi que les victimes elles-mêmes pensent souvent que les gestes subis ne sont pas suffisamment graves pour les dénoncer. La principale raison pour la non-dénonciation chez les étudiant.es et les employé.es rapportant avoir vécu un événement de VSMU est le fait de croire que la situation n'était pas assez grave pour la signaler (79,7 % et 66,1 % respectivement).

Les victimes de l'UdeS rapportant une situation de VSMU impliquant de la coercition sexuelle sont particulièrement réticentes à l'idée de dénoncer. Tant chez les étudiant.es que chez les employé.es de l'UdeS, ces victimes sont deux fois plus nombreuses à ne pas avoir confiance envers les instances de l'établissement et à craindre des représailles de la part de l'auteur.e de VSMU ou de son entourage. Les étudiantes victimes de coercition sexuelle ont énoncé craindre

³ Ourturn est une organisation pancanadienne composée d'étudiant.es qui travaillent à combattre les violences à caractère sexuel sur les campus.

⁴ « signifie sans fondement ni bien-fondé juridique; qui a peu de chance de succès; non sérieux, sans objet raisonnable » (voir le site du Gouvernement du Canada : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/083.html>)

plus fréquemment que les victimes d'autres formes de VSMU de compromettre l'emploi de la personne ayant commis les gestes si elles dénonçaient l'événement de VSMU à une instance ou une ressource de l'UdeS. Chez les victimes de coercition sexuelle à l'emploi de l'UdeS, elles étaient plus nombreuses que les victimes d'autres formes de VSMU à rapporter craindre des conséquences négatives (p. ex : pour leur emploi). Ces victimes sont piégées dans le silence par l'auteur.e de la VSMU qui peut recourir au chantage pour obtenir des faveurs sexuelles en retour de considérations futures reliées à l'emploi ou aux études. La coercition sexuelle se manifeste aussi par de la pression ou par des menaces de représailles en cas de refus de s'engager dans des activités de nature sexuelle. Cette situation de captivité au sein même de leur établissement d'études ou de travail peut entraîner, chez les personnes victimes, une méfiance envers les instances de l'UdeS. Une clause pour plaintes frivoles aurait pour effet de dissuader les victimes de toutes les formes de VSMU, dont celles subissant de la coercition sexuelle, de signaler ou de porter plainte par peur de subir des représailles de l'établissement qui devrait les soutenir et les protéger. Si l'UdeS souhaite mettre fin à ces situations, elle doit encourager le signalement et la dénonciation de la VSMU. Conséquemment, la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'UdeS ne devrait pas inclure de clause pour plaintes frivoles.

Afin d'assurer la mise en œuvre de la politique, nous recommandons de créer un comité responsable de sa diffusion, de son implantation et de son évaluation. Comme le recommandaient Bergeron *et al.* (2016), ce comité doit être formé d'au moins 50 % de femmes, d'étudiant.es de tous les cycles, d'employé.s et de personnes issues des groupes à risque de VSMU. Ce comité serait aussi responsable de susciter l'appropriation de cette politique chez les membres de la communauté universitaire (Bergeron *et al.*, 2017).

L'UdeS rapporte une hausse des signalements en violence sexuelle pour l'année 2016-2017 (Proulx, 2018 pour Ici Radio Canada Estrie). Gardant en tête que la situation évolue rapidement sur le terrain, nous recommandons que la première révision de la politique doive être réalisée après deux ans afin d'ajuster rapidement la politique aux besoins et réalités du terrain, s'il y a lieu.

8.1.2. *Axe 2 : Environnement*

Selon Fedina, Holmes et Backes (2018), les stratégies de prévention et d'intervention en matière de VSMU devraient être adaptées à chaque milieu, chaque campus, puisque les dynamiques et besoins sont spécifiques et uniques pour chaque environnement. Cette nécessaire adaptation est d'autant plus pertinente à l'UdeS considérant la réalité multicampus de l'université. En outre, les contextes les plus à risque de VSMU selon les résultats de ce rapport sont différents selon le groupe étudié : étudiant.es d'une part et employé.es d'autre part.

Chez les étudiant.es, les activités sociales et festives (p. ex. : les 5 à 7 et les événements sociaux autres que les initiations) constituent le contexte dans lequel surviennent le plus fréquemment les événements de VSMU rapportés (66,7 %), suivies par les activités

d'enseignement ou d'études (p. ex. : cours, travail d'équipe, stage, mémoire, thèse) (32,5 %). L'environnement virtuel et les initiations facultaires ou départementales sont aussi des contextes à risque. Du côté des employé.es, les événements de VSMU subis prennent plus fréquemment place lors de l'exécution de tâches au travail (63,8 %) ou d'activités sociales et festives (32,1 %).

Dans cette perspective, nous recommandons que les actions visant à prévenir la VSMU lors d'activités sociales impliquant les étudiant.es soient poursuivies, voire renforcées. Des bilans réguliers des événements survenus lors des différentes activités sociales impliquant des étudiant.es sur tous les campus de l'UdeS devraient être inclus dans la planification annuelle. Des étudiant.es devraient être invité.es à participer à ces bilans pour identifier des solutions afin de rendre ces contextes plus sécuritaires (Lavoie *et al.*, 2017). Lors de ces activités sociales, des agent.es de sécurité doivent être présent.es selon un ratio réglementé (Sans oui, c'est non, 2017). Tous les agent.es de sécurité devraient recevoir des formations spécifiques en matière d'intervention, de prévention et de réception de signalements et de plaintes dispensées par du personnel spécialisé incluant aussi des mises à jour (Sans oui, c'est non, 2017). Dans le cadre des activités sociales organisées par l'université, adopter des équivalents universitaires à des initiatives comme « Commande un angelot ⁵ » semble une avenue prometteuse.

Afin de dépister les contextes de travail étudiant ou d'enseignement qui sont problématiques et qui nécessitent des interventions particulières, ajouter dans les évaluations de l'enseignement un critère explicite évaluant l'adoption de comportements et propos conformes à la politique de l'UdeS sur les VSMU est une piste sérieuse à considérer. Rendre possible l'utilisation du prénom choisi pour les universitaires trans en toutes circonstances à l'UdeS apparaît une mesure permettant de leur assurer un environnement sécuritaire en réduisant leur risque de subir de la violence sexuelle (Martin-Storey *et al.*, 2018). De même, un questionnaire à remplir en ligne visant à s'assurer que le contexte de travail étudiant respecte la politique de l'UdeS sur les VSMU pourrait être envoyé aux étudiant.es au courant du contrat de travail. Dans tous les cas, nous recommandons que l'UdeS recueille de l'information auprès des étudiant.es et des employé.es afin de prévenir les situations de VSMU dans les contextes de travail et d'études ou d'agir lorsque de telles situations sont rapportées.

Du côté des employé.es, les personnes-ressources à consulter lors d'événement de VSMU doivent être mieux connues. Les différents gestionnaires de services au sein de la communauté universitaire devraient avoir à suivre une formation approfondie sur la prévention et l'intervention en matière de violence sexuelle. Cette formation devrait inclure les attitudes à privilégier pour susciter la confiance auprès des employé.es et encourager le signalement ou la dénonciation des situations de VSMU. Ici encore, un questionnaire à remplir en ligne visant à s'assurer que le contexte de travail respecte la politique de l'UdeS sur les VSMU pourrait être envoyé aux

⁵ Pour plus d'information sur cette initiative, consulter le site à l'adresse web suivante : <https://www.commandeunangelot.com/>

employé.es chaque année afin de dépister les situations à risque, voire les situations où des interventions, toujours dans une approche centrée sur la victime.

Afin d'augmenter le signalement des situations de VSMU et l'accès à du soutien pour les victimes, nous proposons de mieux faire connaître les différentes personnes-ressources au sein des facultés et autres instances de l'UdeS en faisant plus de promotion au sujet de la page web sur la prévention des violences à caractère sexuel à l'UdeS, et ce, pour les personnes étudiant ou travaillant sur tous les campus de l'UdeS. Nous recommandons aussi d'insister sur la nature indépendante de la fonction de conseillers et de conseillères en respect, prévention et soutien en matière de conflits et de harcèlement afin d'augmenter la confiance des victimes de VSMU, notamment celles victimes de coercition sexuelle, lesquelles peuvent être méfiantes envers les instances de l'UdeS.

Sur le plan de l'environnement physique, une évaluation des lieux pour chaque campus doit être réalisée et des adaptations, réalisées au besoin. Les tunnels, les couloirs, les laboratoires, les résidences universitaires, les stationnements et les terminus d'autobus sont des lieux qui sont ressortis dans différents récits d'étudiant.es et d'employé.es victimes de violence sexuelle à l'UdeS. Considérant la plus grande vulnérabilité face à la violence sexuelle des personnes issues des minorités de genre (Martin-Storey *et al.*, 2018), les mesures d'adaptation physique doivent prendre en considération leurs besoins. La possibilité de recourir par téléphone au service de la sécurité de l'UdeS doit être mieux connue chez les étudiant.es et les membres du personnel. Une meilleure connaissance des interventions offertes par le service de la sécurité, notamment le raccompagnement sécuritaire, est nécessaire au sein de la communauté.

De manière générale, le contenu des affiches et des publicités auxquelles la communauté universitaire est exposée sur les campus devrait être évaluée par une autorité responsable et compétente de l'UdeS. Il s'agit de s'assurer qu'elles ne s'inscrivent pas dans des manifestations de la culture du viol⁶. Les étudiant.es et les employé.es devraient aussi savoir à qui s'adresser si le contenu d'une affiche ou d'une publicité doit être signalé comme véhiculant un message s'inscrivant dans la culture du viol et des mécanismes visant à corriger la situation doivent être développés.

⁶ Présente au sein des collèges et des universités, la culture du viol se caractérise par des environnements tolérant le viol et augmentant les facteurs de risque à la violence sexuelle et plus particulièrement à l'agression sexuelle; la culture du viol tolère et incite les agressions sexuelles perpétrées par les hommes envers les femmes, culpabilise et blâme les victimes qui ont subi cette forme de violence et véhicule une compréhension erronée du consentement sexuel (Buchwald, Fletcher et Roth, 1993; Bureau de coopération interuniversitaire, BCI, 2016; Burnett, Mattern, Herakova, Kahl, Tobola et Bornsen, 2009; Comité permanent de la condition féminine, 2017; Fédération canadienne des femmes diplômées des universités, 2016).

Enfin, l'application Sécurité UdeS devrait être optimisée pour contribuer davantage à la prévention et à la lutte envers les violences à caractère sexuel. L'onglet visant spécifiquement la prévention et l'intervention en matière de violences à caractère sexuel devrait se retrouver en première page en étant identifié comme tel dans l'application plutôt que sous l'onglet services de soutien. En outre, sous l'onglet des services de soutien, nous retrouvons côte à côte deux sous-onglets, soit les conseils généraux de sécurité et les violences à caractère sexuel. La pertinence d'inclure un onglet intitulé conseils généraux de sécurité peut être questionnée alors que ces conseils ne visent que les victimes potentielles sans préciser la nature des actes que ces conseils pourraient prévenir. Qui plus est, certains de ces conseils pourraient être interprétés par les utilisateurs et les utilisatrices comme des comportements qu'ils auraient dus adopter pour éviter, par exemple, une situation de VSMU subie. Nous recommandons donc de réviser les conseils généraux de sécurité de l'application Sécurité UdeS de manière à ce qu'ils soient rédigés pour prescrire les comportements à adopter en s'adressant aux auteurs potentiels plutôt qu'aux victimes potentielles tout en identifiant les comportements répréhensibles visés (Lund et Thomas, 2015).

8.1.3. Axe 3: Sensibilisation

Les efforts de sensibilisation sur les violences à caractère sexuel visant toute la communauté de l'UdeS, notamment durant le Mois d'échange et de sensibilisation sur les agressions sexuelles en milieu étudiant (MESSAGE) prenant place depuis quelques années doivent être poursuivis. Le MESSAGE est une initiative estrienne de prévention des violences à caractère sexuel qui a pris naissance grâce au travail militant d'étudiant.es de l'UdeS et d'autres établissements d'enseignement supérieur de la région. LE MESSAGE s'inscrit dans les pratiques exemplaires décrites par le Groupe de travail sur le respect et l'égalité (Université d'Ottawa, 2015) pour prévenir la violence sexuelle en concertant plusieurs institutions d'enseignement supérieur et différents acteurs du milieu (p. ex. : le service de police de Sherbrooke, le CALACS Agression Estrie, le Centre d'intervention en violence et agressions sexuelles, Soutien aux hommes agressés sexuellement durant l'enfance, différents regroupements étudiants). Il importe d'intensifier les actions en début d'année académique puisque les contextes d'initiation facultaire ou départementale représentent des activités à risque de violence sexuelle chez les étudiant.es. Par ailleurs, il semble pertinent de diversifier et de combiner différents moyens de sensibilisation sur les campus (Banyard, 2014). Il est donc suggéré d'étendre les activités de sensibilisation à d'autres moments de l'année académique que la rentrée pour discuter des enjeux liés à la VSMU (p. ex. : intégrations des étudiant.es, Journée international des droits des femmes). En plus de la période charnière de la rentrée universitaire, des activités de sensibilisation doivent ainsi être offertes tout au cours de l'année académique.

Les résultats du rapport sur la VSMU à l'UdeS permettent de formuler certains constats en regard de la sensibilisation nécessaire. Les formes de VSMU les plus fréquemment rapportées se retrouvent sous les catégories du harcèlement sexuel et des comportements sexuels non désirés, ces derniers incluant les tentatives et les agressions sexuelles à proprement parler. Fedina *et al.* (2018)

recommandent de centrer les efforts de prévention sur les dynamiques sous-jacentes aux formes de VSMU les plus fréquentes. Malgré sa plus faible fréquence, la coercition sexuelle est aussi une forme de VSMU rapportée par des étudiant.es et des employé.es. Cette forme de VSMU est sérieuse sur le plan des conséquences rapportées par les victimes. Elle est aussi peu dénoncée.

Au sein de la communauté de l'UdeS, différents groupes ressortent comme étant plus à risque de subir de la VSMU, notamment les femmes et les personnes issues des minorités sexuelles et de genre. De même, certains groupes sont plus à risque de poser des gestes de VSMU dont les hommes, les étudiant.es et le personnel enseignant. La sensibilisation devrait s'adresser particulièrement aux potentiels auteur.es de gestes de VSMU pour ainsi diminuer la responsabilisation des victimes.

Autant chez les employé.es que chez les étudiant.es, certaines personnes adhèrent à des croyances et préjugés vis-à-vis des VSMU lesquels peuvent se traduire dans leur réaction comme témoin de VSMU ou encore lors d'une confidence sur une situation de VSMU. Par exemple, près de la moitié des personnes répondantes de l'UdeS est en accord ou neutre relativement à l'énoncé « certains gestes anodins des hommes sont injustement interprétés comme du harcèlement sexuel ». Plus d'une personne répondante sur quatre est en accord ou neutre relativement à l'énoncé « lorsque les femmes s'habillent de manière sexy, elles envoient des messages contradictoires aux hommes ». Près du quart des personnes répondantes sont en accord ou neutre relativement à l'énoncé « beaucoup de femmes donnent l'impression à un homme qu'elles sont intéressées, et ensuite elles prétendent avoir été agressées sexuellement ». Les hommes de l'UdeS endossent plus de croyances ou de préjugés vis-à-vis des violences à caractère sexuel que les femmes de l'UdeS. Rappelons enfin que les étudiantes de l'UdeS rapportent quatre fois plus souvent que les étudiants avoir été blâmées pour leur VSMU en se faisant dire qu'elles étaient irresponsables ou imprudentes. Qui plus est, elles révèlent en plus forte proportion que les étudiants avoir été exposées à différents types de réactions minimisant ou banalisant leur situation de VSMU. Quant à eux, les étudiants sont plus nombreux que les étudiantes à indiquer que la personne confidente a réagi en utilisant l'humour ou les blagues alors que les étudiantes recevaient plus souvent des réactions aidantes que les étudiants.

Considérant ces résultats, les activités de sensibilisation à déployer à l'UdeS doivent être axées sur les cibles suivantes :

- Ce qu'est la VSMU sous toutes ses formes : harcèlement sexuel, comportements sexuels non désirés incluant les agressions sexuelles et la coercition sexuelle;
- Les dynamiques dans lesquelles s'inscrivent ces formes de violence en prenant en compte les groupes à risque de subir de la VSMU et les groupes à risque de poser des gestes de VSMU;

- Les comportements à adopter pour prévenir la VSMU du point de vue des auteurs potentiels;
- Les croyances et les préjugés vis-à-vis des violences à caractère sexuel;
- Les réactions aidantes et celles à éviter lorsqu'une personne se confie à propos d'une VSMU;
- La culture du viol.

Sur le plan des communications, divers moyens de sensibilisation doivent être déployés. Un courriel devrait être envoyé chaque session à tous les membres de la communauté universitaire au sujet de l'existence d'une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, sur les ressources disponibles sur le campus et dans la communauté, sur des éléments de sensibilisation (p. ex. : rôle de témoin actif, mythes et préjugés vis-à-vis des VSMU) et sur les formations à venir en incluant des hyperliens vers la page web consacrée à la prévention des violences à caractère sexuel de l'UdeS. La distribution de dépliants et d'affiches sur la prévention de la violence à caractère sexuel est aussi à privilégier. Il est aussi suggéré de rendre tangible l'engagement de l'UdeS dans la lutte contre la VSMU en organisant des activités impliquant tous les membres de la communauté comme un concours pour le meilleur vidéo, texte ou article sur le sujet des VSMU. Les éléments de la politique et les ressources disponibles devraient être mentionnés dans tous les plans de cours en plus du lien vers le site web consacré à la prévention des violences à caractère sexuel (Lavoie *et al.*, 2017). Nous proposons aussi de multiplier les plateformes (p. ex. : écrans, médias, courriels) faisant connaître les informations sur la politique et les services offerts en cas de VSMU. Enfin, il est recommandé d'intégrer obligatoirement un volet de sensibilisation à la VSMU à toutes les rencontres d'accueil dans la première année de chaque cycle.

8.1.4. Axe 4: Éducation et formation

C'est plus d'une personne répondante sur cinq (22,9 %) qui rapporte avoir été témoin d'un événement de VSMU à l'UdeS ou avoir agi à titre de confident auprès d'une victime de VSMU : 14,6 % rapportent avoir été témoin d'un événement de VSMU depuis leur arrivée à l'UdeS, alors que 18,0 % déclarent qu'une victime leur a confié un événement de VSMU survenu à l'UdeS. En outre, les personnes étudiant ou travaillant à l'UdeS veulent en premier lieu obtenir du soutien de leur entourage immédiat, et ce, notamment au sein de l'UdeS. Ces résultats interpellent la responsabilité de l'UdeS sur le plan de l'éducation et de la formation de toute la communauté universitaire sur le phénomène de la VSMU et des mesures de prévention et d'intervention recommandées. La politique institutionnelle visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'UdeS devrait inclure des engagements de l'UdeS en termes d'éducation et de formation de toute la communauté universitaire comme le stipule la Loi. Ces formations doivent permettre aux confidents et témoins potentiels de reconnaître les différentes formes de VSMU et d'intervenir préventivement, au moment de la situation ou lors d'une confidence (Bergeron *et al.*, 2016; Lavoie

et al., 2017). Nous recommandons que le choix des programmes d'éducation et de formation soit basé sur des données probantes, qu'ils soient adaptés à des populations universitaires (étudiant.es et membres du personnel) en regard des VSMU (Lavoie *et al.*, 2017) et qu'ils soient prodigués en collaboration avec des organismes de la communauté œuvrant dans le champ de la violence sexuelle. Les programmes basés sur l'intervention par les témoins actifs comme Bringing in the Bystander⁷ ou Green Dot⁸ semblent une avenue prometteuse (Daigneault, Bergeron, Dion et Hébert, 2018). Ces programmes ont pour but de changer « les attitudes, les croyances et les comportements individuels pour faire en sorte que les personnes se sentent responsables d'intervenir lorsqu'elles sont témoins d'attitudes ou de comportements qui soutiennent la violence sexuelle, qu'elles soient plus empathiques envers les victimes et soient en mesure de leur venir en aide de manière sécuritaire » (Daigneault *et al.*, 2018). Les résultats obtenus montrent que ces programmes atteignent leur but, du moins en ce qui touche la modification des attitudes, des croyances et des comportements (Banyard, Moynihan, et Plante, 2007; Coker, Fisher, Bush, Swan, Williams, Clear et DeGue, 2015). Puisque ces programmes peuvent être offerts à tous et à toutes, ils sont considérés comme un moyen pertinent de lutter contre la culture du viol en impliquant les hommes dans la lutte contre la VSMU (Daigneault *et al.*, 2018). Dans tous les cas, nous recommandons que les programmes choisis fassent l'objet d'une implantation la plus fidèle possible à ce qui est prévu en termes de contenus et de dosage afin d'atteindre réellement les effets souhaités.

Tout comme le recommandaient Bergeron *et al.* (2017), nous conseillons de développer des formations éducatives offertes de manière systématique aux employé.es et aux étudiant.es. Pour les employé.es, ces formations pourraient être offertes lors des activités d'intégration à l'emploi. Pour les étudiant.es, elles devraient être incluses à même un cours inclus dans le cheminement pédagogique des étudiant.es (Bergeron *et al.*, 2017). Plusieurs chercheur.es du domaine de la VSMU (Bergeron *et al.*, 2017; Currier et Carlson, 2009; Fedina *et al.*, 2018) recommandent d'élaborer et d'offrir une formation créditée sur les VSMU qui traite de chacune des formes de VS de façon distincte. Les étudiant.es s'ayant participé à des activités de prévention de la violence sexuelle rejettent davantage les croyances et les préjugés vis-à-vis les violences à caractère sexuel et des victimes que les étudiant.es n'ayant pas participé à ce type d'activités, et ce, autant lors d'analyses comparatives univariées (McMahon, 2010) que multivariées (Vanderwoerd, 2009). Selon une étude de Currier et Carlson (2009), une formation sur la violence faite aux femmes modifie significativement les attitudes envers le viol et les attitudes préjudiciables envers les victimes de violence sexuelle. Peu importe l'option privilégiée, les contenus à inclure dans ces formations obligatoires offertes aux employé.es et aux étudiant.es devraient couvrir minimalement (Bergeron *et al.*, 2017; Lavoie *et al.*, 2017) :

⁷ Pour plus d'information sur ce programme : <https://cola.unh.edu/prevention-innovations/bystander>

⁸ Pour plus d'information sur ce programme : <https://alteristic.org/services/green-dot/>

- Le consentement sexuel, les normes sociosexuelles, le sexisme, les rapports de pouvoir, les relations harmonieuses, la violence à caractère sexuel, ses différentes formes, la violence sexuelle impliquant une connaissance comme auteur.e, les mythes et les préjugés entourant la violence sexuelle, l'assertivité sexuelle et l'autodéfense;
- La politique institutionnelle visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et son protocole d'intervention;
- Les attitudes à adopter lors d'un dévoilement ou d'une plainte;
- Les attitudes à adopter pour les témoins de gestes de VSMU;
- Les différentes ressources existantes, intra ou extra campus.

La combinaison de différentes approches de prévention sur le plan de l'éducation et de la formation est à privilégier pour contrer la VSMU puisque, malgré leurs effets bénéfiques sur les attitudes, les croyances et les comportements, aucun programme basé sur l'intervention des témoins actifs n'a démontré sa capacité à diminuer de manière durable les taux d'agression sexuelle sur les campus (Daigneault *et al.*, 2018). La majorité des agressions sexuelles sont perpétrées envers les femmes alors qu'elles sont seules devant l'auteur.e de ces gestes (Daigneault *et al.*, 2018). Dans cette optique, des ateliers plus ciblés doivent aussi être offerts aux sous-groupes les plus à risque de VSMU (Bergeron *et al.*, 2017). Avoir accès à de la formation sur des stratégies de protection en contexte de risque de VSMU est d'ailleurs un souhait émis par des personnes répondantes à ESSIMU pour l'UdeS. Dans cette optique, nous recommandons l'implantation à l'UdeS du programme de résistance à la violence sexuelle Enhanced Assess Acknowledge Act⁹, développé par Senn (voir Senn, Senn, Eliasziw, Hobden, Newby-Clark, Barata, Radtke et Hobden, 2015; Senn, Eliasziw, Hobden, Newby-Clark, Barata, Radtke et Thurston, 2017). Ce programme a pour but « une reconnaissance plus rapide du risque, un plus grand sentiment d'efficacité d'autodéfense, une meilleure connaissance de stratégies de résistance efficaces, et une adhésion moindre aux mythes reliés à la violence sexuelle » (Daigneault *et al.*, 2018). Qui plus est, son évaluation a démontré des diminutions des taux de victimisation variant de 24 % à 63 % pour différents types de violence sexuelle subie au cours de l'année suivant la participation au programme en plus de modifier avantageusement d'autres dimensions chez les participantes comme la connaissance des stratégies de résistance efficaces, la perception d'être à risque, le sentiment de blâme, etc. (Senn, et al., 2015; Senn et al., 2017). L'UdeS est déjà engagée dans un projet de recherche visant à implanter ce programme dans quelques universités québécoises (Daigneault, Baril, Bergeron, Dagenais, Dion, Hébert, Paquette et Senn, 2018).

8.1.5. Axe 5 : Intervention

L'intervention à la suite d'un dévoilement devrait être adaptée selon le type de VSMU subie par les membres de la communauté et selon le sous-groupe d'appartenance (p. ex. : employé.es,

⁹ Pour plus d'information sur ce programme : <http://sarecentre.org/>

étudiant.es, victimes issues des minorités sexuelles, etc.) (Fedina *et al.*, 2018). Comme mentionné précédemment dans la section portant sur les recommandations de l'axe 1, la politique institutionnelle doit s'inscrire dans une approche centrée sur les victimes. Au-delà des mots, c'est dans l'intervention offerte que cette approche prend tout son sens. Cette approche doit placer la victime, ses besoins, son parcours académique, professionnel ou sportif, au cœur de l'intervention. L'accompagnement et le soutien offerts aux personnes victimes doivent être modulés selon l'évolution de la situation et des besoins de ces dernières. Suivant les recommandations du BCI (2016), l'UdeS doit offrir des mesures d'accommodement aux victimes (p. ex. : des reports d'examen ou des reprises de travaux, la possibilité de suivre des cours à distance ou en contexte de tutorat individuel, etc.). Des mesures disciplinaires doivent aussi être administrées aux personnes ayant commis la VSMU. Ces mesures doivent inclure lorsque nécessaire des restrictions de circulation sur le campus afin que la personne victime puisse, elle, circuler librement dans son milieu d'études ou de travail sans craindre de croiser ou de se retrouver face à l'auteur.e des gestes de VSMU subis.

L'approche d'intervention privilégiée doit s'inscrire dans une perspective féministe et intersectionnelle (Bergeron *et al.*, 2016) en reconnaissant les multiples formes de discrimination et d'oppression que peuvent subir les personnes en lien avec leurs différentes positions identitaires (Bourque et Maillé, 2015; Cole, 2009; Ghavami et Peplau, 2013; Hill Collins et Bilges, 2016). Des résultats de recherche montrent que les étudiant.es provenant des minorités sexuelles et de genre subissent davantage de VSMU que les étudiant.es ne provenant pas de ces groupes minoritaires (Martin-Storey *et al.*, 2018). Les personnes victimes de VSMU issues des minorités sexuelles et de genre font face à des défis particuliers au moment du dévoilement de la VSMU subie. Le dévoilement de la VSMU peut en effet impliquer parallèlement le dévoilement de son identité sexuelle ou de genre (Conseil québécois LGBT, 2017). Ce phénomène connu sous l'appellation de double voire de triple dévoilement (Conseil québécois LGBT, 2017) doit être considéré par les personnes offrant leur soutien, dont celles œuvrant dans les instances de l'UdeS auprès des victimes en provenance de ces groupes minoritaires. Des adaptations des interventions doivent être réalisées dans une perspective inclusive des multiples réalités vécues par différents groupes de personnes à risque de VSMU. Par exemple, indiquer clairement que le dévoilement de son identité sexuelle ou de genre n'est pas un prérequis pour recevoir du soutien à la suite du dévoilement d'une situation de VSMU subie est un principe qui devrait augmenter la confiance des victimes se situant à l'intersection de plusieurs sources de discrimination basées sur le genre ou l'identité sexuelle.

En plus des adaptations nécessaires à l'intervention auprès des personnes victimes de VSMU appartenant aux minorités sexuelles et de genre, l'intervention doit être adaptée aux divers groupes de personnes à risque de VSMU au sein de l'UdeS afin de réduire les freins au dévoilement des VSMU subis. D'ailleurs, certaines formes de VSMU subies par des groupes de victimes se situant à l'intersection de différentes sources de discrimination et d'oppression (p. ex. : les femmes des minorités sexuelles, les femmes des minorités visibles) peuvent révéler avoir subi aussi de la discrimination de la part de l'auteur.e de la VSMU subie. Ces situations devraient faire l'objet

d'une attention particulière en considérant tous les leviers d'intervention possible. Concrètement, l'application de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel ne devrait pas se substituer à l'application de la Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination de l'UdeS dans le traitement d'une même situation lorsque nécessaire.

Sur le plan des conséquences, plus de 40 % des étudiant.es et des employé.es qui ont subi une VSMU présentent au moins une conséquence affectant négativement une ou plusieurs sphères de leur vie, dont la poursuite de leur cheminement scolaire ou professionnel, leur vie personnelle ou sociale, leur santé physique et mentale. Un pourcentage préoccupant de victimes (entre 6 % et 7,7 % chez les employé.es et les étudiant.es victimes, respectivement) rapporte un trouble de stress posttraumatique (TSPT) d'intensité clinique. Rappelons ici que ces pourcentages augmentent chez les victimes de coercition sexuelle, et ce, tant chez les étudiant.es que chez les employé.es. Des interventions psychologiques et sociales doivent donc être offertes aux victimes de VSMU à l'UdeS.

Sur le plan de l'aide souhaitée par les personnes participantes à ESSIMU de l'UdeS, 66,5 % voudraient bénéficier d'un accompagnement sur le plan des démarches de dénonciation ou de plaintes. Plus précisément, environ une personne répondante sur deux souhaite recevoir des informations sur les recours possibles, tant ceux disponibles à l'intérieur de l'université (50,2 %) que ceux à l'extérieur de l'université (43,5 %). De plus, 43,8 % des personnes répondantes indiquent vouloir obtenir un soutien psychologique à l'intérieur de l'UdeS et 50,5 % à l'extérieur de l'UdeS. Enfin, plus d'une personne répondante sur cinq désirerait participer à des groupes d'entraide (21,6 %). Les étudiant.es sont plus nombreux que les employé.es à désirer un soutien psychologique offert par les ressources de l'université alors que les employé.es préféreraient que le soutien psychologique soit disponible à l'extérieur de l'UdeS.

Dans cette optique, nous recommandons que l'UdeS s'associe à des professionnels et des professionnelles œuvrant dans le domaine de la violence sexuelle et à des organismes spécialisés en intervention auprès des victimes de violence sexuelle (p. ex. : CALACS) pour offrir des interventions psychosociales aux victimes de VSMU de l'UdeS. Lorsque les organismes ne sont pas en mesure de prendre en charge rapidement la situation d'une victime qui désire recevoir des services, l'UdeS devrait offrir de l'intervention psychosociale gratuitement aux victimes en attente de services externes, soit en interpellant des professionnels et professionnelles reconnus œuvrant dans le secteur privé, soit en faisant appel à ceux et celles qui travaillent au sein des services de l'UdeS (p. ex. : services à la vie étudiante, cliniques universitaires).

8.1.6. Axe 6 : Recherche

Dans le champ de la VSMU, la poursuite et l'approfondissement des recherches sur la violence sexuelle auprès des populations plus vulnérables comme les femmes, les personnes issues

des minorités sexuelles et de genre, les personnes en situation de handicap et les personnes avec un historique de victimisation sexuelle sont recommandés (Fedina *et al.*, 2018). Voth Schrag (2017) propose de documenter l'influence de la double victimisation dans le vécu en lien avec les VSMU (p. ex. : être victime de racisme et de VSMU; d'homophobie et de VSMU). Il est aussi important d'évaluer l'efficacité des programmes de prévention et d'intervention implantés sur les campus (Banyard, 2014). Les effets de l'implantation des politiques institutionnelles pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel dans les universités québécoises devraient être documentés par un nouveau cycle ESSIMU. Dans cette optique nous recommandons que l'UdeS poursuive son engagement dans la recherche sur la VSMU au sein de son établissement en participant à des recherches menées par les chercheur.es sur ce thème et en rendant disponibles les ressources humaines et matérielles nécessaires.

8.2. Contributions et limites

Il importe tout d'abord de mentionner qu'exception faite des analyses visant à comparer la composition de l'échantillon de personnes répondantes de l'UdeS à celle de l'échantillon composé des personnes répondantes des cinq autres universités ayant pris part à ESSIMU, aucune analyse visant à comparer la situation de chacune des universités par rapport aux autres n'a été conduite par les membres de l'équipe interuniversitaire ESSIMU. Considérant le type d'échantillon, qui est composé de volontaires, et les compositions des échantillons locaux, qui diffèrent entre les universités notamment sur le plan du nombre et des caractéristiques sociodémographiques de personnes répondantes, ce type d'analyse n'est pas recommandé par l'équipe interuniversitaire ESSIMU. Une telle stratégie d'analyse pourrait identifier des différences entre les institutions qui sont fausses parce que tributaires des variations dans la composition des différents échantillons des institutions.

L'échantillon utilisé aux fins du présent rapport n'est pas représentatif. Il est constitué des personnes qui ont été volontaires à participer à ESSIMU en remplissant le questionnaire en ligne à l'hiver 2016. Certains biais relatifs aux taux de réponse de différents sous-groupes de la communauté de l'UdeS ont été corrigés par la pondération des données qui a été appliquée. Par contre, il est impossible de savoir si les résultats s'appliquent à divers facultés et départements puisque cette donnée n'a pas été recueillie. De plus, les données administratives sur lesquelles repose la pondération ne recueillent des données que sur le sexe sans égard au genre. Par ailleurs, deux ans se sont écoulés depuis la collecte des données. Les résultats de ce rapport doivent donc être interprétés avec prudence en gardant à l'esprit qu'ils ne peuvent être généralisés à l'ensemble de la communauté de l'UdeS et que la situation a peut-être changé depuis l'hiver 2016. Il demeure que ce rapport apporte une contribution importante en brossant un premier portrait relativement exhaustif sur le plan de la sexualité, de la sécurité et des interactions au sein de l'UdeS. En outre, les données ont été traitées selon le statut de la personne participante, ce qui a permis de dresser la situation pour les étudiant.es d'une part et pour les employé.es d'autre part. Des recommandations portant sur les données rapportées par chacun de ces sous-groupes ont ainsi pu être formulées.

Enfin, le rapport permet d'identifier des pistes de solutions concrètes basées sur des constats s'appliquant à notre communauté UdeS.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Altman, D. G. (1991). *Practical statistics for medical research*. London: Chapman and Hall.
- 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*, 15(4), 339-351. doi : 10.1177/1524838014521027
- Banyard, V. L., Moynihan, M. M. et Plante, E. G. (2007). Sexual violence prevention through bystander education: An experimental evaluation. *Journal of Community Psychology*, 35(4), 463-481. doi : 10.1002/jcop
- Basile, K. C., Smith, S. G., Breiding, M. J., Black, M. C. et Mahendra, R. R. (2014). *Sexual violence surveillance: Uniform definitions and recommended data elements, version 2.0*. Document téléaccessible à < https://www.cdc.gov/violenceprevention/pdf/sv_surveillance_definitions-2009-a.pdf >
- Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Goyer, M.-F., Duhamel, N., Kurtzman, L. *et al.* (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Julien, M., Rousseau, C., Duhamel, N. et Kurtzman, L. (2017). *Violences sexuelles en milieu universitaire - Résultats de l'enquête ESSIMU pour l'Université du Québec à Montréal*. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- Bourque D. et Maillé, C. (2015). Actualité de l'intersectionnalité dans la recherche féministe au Québec et dans la francophonie canadienne. *Recherches féministes*, 28(2), 1-8. doi : 10.7202/1034172ar
- Buchwald, E., Fletcher, P. R. et Roth, M. (1993). *Transforming a rape culture*. Minneapolis MN: Milkweed Editions.
- Bureau de Coopération Universitaire. (2016). *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire. Rapport du Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (GT-PHS)*. Document téléaccessible à < http://www.bci-qc.ca/wp-content/uploads/2017/04/Rapport-GT-PHS_adopté-CA_2016-10-14-V-fr-2e-edition-Avril-2017.pdf > 78 >.
- Burnett, A., Mattern, J. L., Herakova, L. L., Kahl, D. H., Tobola, C. et Bornsen, S. E. (2009). Communicating/muting date rape: A co-cultural theoretical analysis of communication

factors related to rape culture on a college campus. *Journal of Applied Communication Research*, 37(4), 465-485. doi : 10.1080/00909880903233150

Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American psychologist*, 64(3), 170. doi : 10.1037/a0014564

Coker, A. L., Fisher, B. S., Bush, H. M., Swan, S. C., Williams, C. M., Clear, E. R. et DeGue, S. (2015). Evaluation of the Green Dot bystander intervention to reduce interpersonal violence among college students across three campuses. *Violence Against Women*, 21(12), 1507-1527. doi : 10.1177/1077801214545284

Comité permanent de la condition féminine. (2017). *Agir pour mettre fin à la violence faite aux jeunes femmes et aux filles au Canada*. Canada : Chambre des communes. Document téléaccessible à l'adresse < <http://www.noscommunes.ca/DocumentViewer/fr/42-1/FEWO/rapport-7/page-42#8> >.

Conseil Québécois LGBT (2017). *Rapport de la consultation des groupes LGBT du Québec dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021: Pour une approche intégrée en matière de lutte contre les violences sexuelles*. Montréal : Conseil québécois LGBT. Document téléaccessible à l'adresse < http://www.conseil-lgbt.ca/AVS/Rapportfinal_AVSCq-lgbt.pdf >.

Currier, D. M. et Carlson, J. H. (2009). Creating attitudinal change through teaching: How a course on “women and violence” changes students’ attitudes about violence against women. *Journal of Interpersonal violence*, 24(10), 1735-1754. doi : 10.1177/0886260509335239

Daigneault, Baril, Bergeron, Dagenais, Dion, Hébert, Paquette et Senn (2018). *Implantation et efficacité d'un programme de prévention de l'agression sexuelle pour les étudiantes en milieu universitaire: Les milieux sont-ils prêts et le programme est-il efficace lorsque plusieurs facteurs de risque sont présents?* Canada : Projet subventionné par les Instituts de recherche en santé du Canada (2018-2019).

Daigneault, I., Bergeron, M., Dion, J. et Hébert, M. (2018) *La violence sexuelle en milieu universitaire*. Site de l'Ordre des psychologues du Québec. Site téléaccessible à l'adresse < https://www.ordrepsy.qc.ca/-/la-violence-sexuelle-en-milieu-universitaire?p_r_p_564233524_categoryId=280724 >.

Dowd, A. C. et Duggan, M. B. (2001). *Computing variances from data with complex sampling designs: A comparison of Stata and SPSS*. North American Stata Users' Group Meeting 2001 3.1, Stata Users Group. Document téléaccessible à l'adresse < <https://ideas.repec.org/p/boc/asug01/3.1.html> >.

Fédération canadienne des femmes diplômées des universités. (2016). *Mémoire au Comité de la condition féminine pour étayer son étude intitulée : La violence envers les jeunes femmes et filles au Canada*. Ottawa : Fédération canadienne des femmes diplômées des universités.

Document téléaccessible à l'adresse
< <http://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/FEWO/Brief/BR8406529/br-external/CanadianFederationofUniversityWomen-9437755-f.pdf> >.

Fedina, L., Holmes, J. L. et Backes, B. L. (2018). Campus sexual assault: A systematic review of prevalence research from 2000 to 2015. *Trauma, violence, & abuse*, 19(1), 76-93. doi : 10.1177/1524838016631129

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4^e éd.). London: Sage.

Fitzgerald, L. F., Magley, V. J., Drasgow, F. et Waldo, C. R. (1999). Measuring sexual harassment in the military: The sexual experiences questionnaire (SEQ-DoD). *Military Psychology*, 11(3), 243-263. doi : 10.1207/s15327876mp1103_3

Ghavami, N. et Peplau, L. A. (2013). An intersectional analysis of gender and ethnic stereotypes: Testing three hypotheses. *Psychology of Women Quarterly*, 37(1), 113-127. doi : 10.1177/0361684312464203

Gouvernement du Canada (2014) *Plainte futile, frivole, vexatoire ou entachée de mauvais foi – 905-1-IPG-083*. Site du Gouvernement du Canada. Site téléaccessible à l'adresse < <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/lois-reglements/travail/interpretations-politiques/083.html> >.

Gouvernement du Québec. (2017). *Projet de loi no°151 : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Document téléaccessible à l'adresse < <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2017C32F.PDF> >.

Hébert, M., Moreau, C., Blais, M., Lavoie, F. et Guerrier, M. (2017). Child sexual abuse as a risk factor for teen dating violence: Findings from a representative sample of Quebec youth. *Journal of Child & Adolescent Trauma*, 10(1), 51-61. doi : 10.1007/s40653-016-0119-7

Hill Collins, P. et Bilges, S. (2016). *Intersectionality*. Malden, MA: Polity Press.

Kish, L. (1965). *Survey sampling*. Californie: J. Wiley.

Kish, L. (1995). Methods for design effects. *Journal of Official Statistics*, 11(1), 55.

Lavoie, F., Parent, S., Auclair, I. et Bergeron, M. (2017). *Violences sexuelles en milieu universitaire, résultats de l'Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) : Portrait de la situation à l'Université Laval*. Québec : Université Laval.

- Lund, E. M. et Thomas, K. B. (2015). Necessary but not sufficient : Sexual assault information on college and university websites. *Psychology of Women Quarterly*, 39(4), 530-538. doi : 10.1177/0361684315598286
- Martin-Storey, A., Paquette, G., Bergeron, M., Dion, J., Daigneault, I., Hébert, M. et Ricci, S. (2018). Sexual violence on campus: Differences across gender and sexual identity. *Journal of Adolescent Health*, 90, 38-45. Document téléaccessible à l'adresse < <http://dx.doi:10.1016/j.jadohealth.2017.12.013> >.
- Martin-Storey, A., Paquette, G., Bergeron, M. et Boisvert, M-P. (2018). Le prénom de leur choix pour les universitaires trans. *Le devoir*, 7 juin. Document téléaccessible à l'adresse < <https://www.ledevoir.com/opinion/libre-opinion/529693/le-prenom-de-leur-choix-pour-les-universitaires-trans> >.
- McMahon, S. (2010). Rape myth beliefs and bystander attitudes among incoming college students. *Journal of American College Health*, 59(1), 3-11. doi : 10.1080/07448481.2010.483715
- Mitchell, K. J., Ybarra, M. L. et Korchmaros, J. D. (2014). Sexual harassment among adolescents of different sexual orientations and gender identities. *Child Abuse & Neglect*, 38(2), 280-295. doi : 10.1016/j.chiabu.2013.09.008
- Paillé et Mucchielli (2016). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (4^e éd.). France : Armand Colin.
- Proulx, G. (2018). Hausse des signalements d'agressions sexuelles à l'Université de Sherbrooke. *Ici Estrie*, 17 janvier. Document téléaccessible à l'adresse < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1078602/agressions-sexuelles-universite-sherbrooke-hausse-signalements> >.
- Sans oui, c'est non! (2017). *Les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention et d'intervention dans le contexte des activités d'accueil en milieu universitaire. Rapport de consultation et recension préliminaire présenté au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur*. Montréal : Sans oui, c'est non! Document téléaccessible à l'adresse < http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/enseignement-superieur/SOCN_activites_accueil_rapport_VF.pdf >.
- Senn, C. Y., Eliasziw, M., Hobden, K. L., Newby-Clark, I. R., Barata, P. C., Radtke, H. L. et Thurston, W. E. (2017). Secondary and 2-year outcomes of a sexual assault resistance program for university women. *Psychology of Women Quarterly*, 41(2), 147-162. doi : 10.1177/0361684317690119
- Senn, C. Y., Eliasziw, M., Barata, P. C., Thurston, W. E., Newby-Clark, I. R., Radtke, H. L. et Hobden, K. L. (2015). Efficacy of a sexual assault resistance program for university

women. *New England Journal of Medicine*, 372, 2326-2335. doi : 10.1056/NEJMsa1411131

Students' Society of McGill University. (2017). *Our Turn: A national, student-led action plan to end campus sexual violence*. Document téléaccessible à l'adresse < https://ssmu.ca/wp-content/uploads/2017/10/our_turn_action_plan_final_english_web.pdf?x26516 >.

Université d'Ottawa. (2015). *Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa*. Ottawa, Canada : Université d'Ottawa.

Vanderwoerd, J. R. (2009). Experiences of sexual coercion, awareness of services, and acceptance of rape myths among students in rural colleges. *Rural Social Work and Community Practice*, 14(1), 17-28.

Voth Scharg, R. J. (2017). Campus Based Sexual Assault and Dating Violence: A Review of Study Contexts and Participants. *Journal of Women and Social Work*, 32(1), 67-80.

ANNEXE A

GRILLE D'ANALYSE DESCRIPTIVE QUALITATIVE

Livre de codes		
Codes	Sous-thèmes	Définitions
Conséquences		<p>Toutes formes de conséquences vécues par la victime de VSMU à court, moyen ou long terme.</p> <p>Les conséquences doivent être explicitement nommées (p. ex. : « J'ai tout fait pour éviter qu'elle ne se reproduise » ne serait pas code.)</p> <p>Les conséquences indirectes de la VSMU sur le parcours de vie doivent être codées.</p> <p>Les réactions immédiates ou les sentiments de la victime au moment de la VSMU ne sont pas inclus dans ce code (p. ex. : « Je me sentais mal à l'aise »).</p>
	Autres	Le sous-thème «autres» fait référence à toutes formes de conséquences qui ne peuvent être incluses dans les sous-thèmes décrits ci-dessous.
	Blâme de soi	Se blâmer et se responsabiliser pour la VSMU subie
	Changements majeurs	Effectuer des changements majeurs dans sa vie à cause de la VSMU subie (p. ex. : quitter son emploi, arrêt de ses études, changement de résidence, déménagement, etc.
	Évitement	de l'auteur.e de la VSMU, évitement du contexte de la VSMU, changement de style vestimentaire, etc.
Contexte amoureux		Le lien entre la victime et l'auteur.e de la VSMU était issu d'un lien amoureux ou sexuel, mutuel et stable (continu.)
Effets du dévoilement		<p>Le dévoilement à une personne ou à un même groupe de personnes est codé seulement lorsque la victime explique l'effet que ce dévoilement a eu.</p> <p>Les effets du dévoilement sont codés seulement lorsque le dévoilement est explicitement rapporté dans le récit de la victime (pas de supposition).</p> <p>Si la personne ne nomme pas explicitement le dévoilement (p. ex. : j'ai dévoilé à), mais qu'il y a des indices clairs (p.ex. : des moyens/effets mis en place) permettant d'affirmer que c'est évident que la personne a parlé de sa VSMU, l'extrait doit être codé.</p> <p>Les réactions des témoins des gestes de violence sexuelle ne sont pas considérées.</p>
	Ami.e.s/ collègues/ famille	Un collègue représente une personne du même statut professionnel.

	Instance de l'université	Lorsque la personne dévoile la VSMU à un.e employé.e de l'université qui a un statut qui semble supérieur au sien.
	Professionnels ou autres	Lorsque la personne dévoile la VSMU à un.e professionnel.le, incluant, un policier, un psychologue par exemple.
Motifs de non-dévoilement de la VSMU		
	Autres	Le sous-thème « autres » fait référence aux motifs de non-dévoilement qui ne sont pas décrits par les sous-thèmes ci-dessous (p. ex. : « Je ne savais pas trop à qui m'adresser »).
	Cela ne donnera rien	
	Minimisation /banalisation de la VSMU	Réfère à la valeur que la victime accorde à l'acte (p. ex. : « Ce n'est pas grave », « c'est la faute de l'alcool »). Si la victime banalise l'acte, l'extrait est codé même si la personne n'indique pas explicitement ne pas avoir dévoilé la situation.
	Ne se reproduira pas	
	Peur des répercussions négatives	Les répercussions négatives réfèrent autant à celles pour soi, pour l'auteur.e, pour l'entourage ou pour d'autres personnes.
Réactions immédiates de la victime		Réactions immédiates de la victime au moment de la VSMU. Pour qu'une réaction immédiate soit codée, il est nécessaire qu'elle soit explicitement liée à la VSMU et non, à un autre événement ou type de violence subie. À cet effet, l'extrait de VSMU doit assurément précéder la réaction immédiate décrite.
	Affirmation	Réaction affirmative physique, verbale ou autre.
	Ignorer	Faire comme si rien ne se passait, ignorer la personne, les gestes, les commentaires, les courriels, etc.
	Se soustraire du contexte de VSMU	À titre d'exemple, quitter l'endroit, aller chercher du soutien, changer de bureau dans la classe, aller parler à un ami, bloquer l'auteur.e sur un réseau social, etc.
	Obtempérer ou figer	À titre d'exemple, se laisser faire, poser des actions contre son gré, évaluer que la résistance est plus dommageable que la passivité, paralysie physique, figer sur place, paralysie verbale, grande surprise, perte de moyens, etc.
Statut auteur.e-victime		Le statut de l'auteur.e de la VSMU par rapport à celui de la victime, selon ce que les codeuses dégagent du texte et du choix de mots de la victime. À titre d'exemple, si la victime indique être une employée de l'université et rapporte que l'auteur.e est un cadre, cela serait codé « statut perçu supérieur » comme elle fait la distinction d'avec un.e employé.e du même statut hiérarchique.
	Équivalent	L'auteur.e de la VSMU a un statut équivalent à la victime
	Inférieur	L'auteur.e de la VSMU a un statut inférieur à la victime
	Supérieur	L'auteur.e de la VSMU a un statut supérieur à la victime

ANNEXE B

RECOMMANDATIONS DE L'ÉQUIPE ESSIMU POUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE SEXUELLE EN MILIEU UNIVERSITAIRE AU QUÉBEC (BERGERON *ET AL.*, 2016)

Prévention de la violence sexuelle en milieu universitaire au Québec	AXE 1 : POLITIQUE ET PLAN D'ACTION	<p>1) Leadership fédéral pour garantir l'intensification requise des efforts collectifs en matière de prévention de la violence sexuelle</p> <p>2) Loi-cadre et plan d'action du gouvernement du Québec visant à obliger les établissements d'enseignement postsecondaire à lutter contre la violence sexuelle</p> <p>3) Politique institutionnelle spécifique pour lutter contre les VSMU qui s'adresse à l'ensemble de la communauté</p> <p>4) Comité responsable de l'application, de l'implantation et de l'évaluation de la politique institutionnelle</p> <p>5) Énoncé explicite des valeurs de respect et d'égalité dans le plan stratégique institutionnel</p> <p>6) Système de surveillance institutionnel pour colliger les statistiques annuelles sur le nombre de plaintes de violence sexuelle déposées</p>
	AXE 2 : ENVIRONNEMENT	7) Environnement physique sécuritaire pour la communauté universitaire
	AXE 3 : SENSIBILISATION	<p>8) Campagnes de sensibilisation en matière de violence sexuelle permanentes et adaptées aux différents groupes de la communauté universitaire</p> <p>9) Lieu unique et spécifique de renseignements complets et pertinents sur les VSMU</p>
	AXE 4 : ÉDUCATION ET FORMATION	<p>10) Interventions éducatives à l'ensemble de la communauté universitaire portant explicitement sur la violence sexuelle</p> <p>11) Programme visant les témoins potentiels des situations de VSMU</p> <p>12) Programmes de formation destinés à l'ensemble des intervenant.es susceptibles d'intervenir dans une situation de VSMU</p>
	AXE 5 : INTERVENTION	<p>13) Création d'une ressource spécialisée en matière de violence sexuelle, accessible à l'ensemble de la communauté universitaire</p> <p>14) Responsabilisation des individus qui commettent des gestes de VSMU</p>
	AXE 6 : RECHERCHE	15) Financement de projets de recherche dans le domaine des violences sexuelles en milieu universitaire

ANNEXE C

RECOMMANDATIONS POUR PRÉVENIR ET COMBATTRE LA VSMU À L'UDES

Axe 1 : Politique et plan d'action

1. Adopter une approche centrée sur les besoins des victimes dans la politique institutionnelle.
2. Élaborer la politique de manière à ce qu'elle s'applique de manière uniforme à toute la communauté universitaire composée des étudiant.es et des membres du personnel.
3. Élaborer la politique en tenant compte des besoins particuliers des différents groupes vulnérables à la VSMU, soit les femmes, les personnes issues des minorités sexuelles et de genre, celles issues des minorités ethniques et les personnes vivant en situation de handicap ou présentant un problème de santé :
 - En adoptant une perspective féministe et intersectionnelle qui considère les rapports de pouvoir s'exerçant au sein de l'UdeS et l'intersection des inégalités associées au genre et aux autres divisions sociales;
 - En prévoyant que les réponses offertes en termes de prévention et d'intervention en matière de VSMU doivent aussi être adaptées aux réalités de ces différents sous-groupes;
 - ✓ Développer des outils de prévention et des services d'intervention adaptés à la réalité des personnes issues des minorités sexuelles et de genre dans une perspective d'inclusion.
4. Prévoir que des situations de VSMU où sont impliquées des personnes cumulant un statut d'étudiant et d'employé sont susceptibles de se produire, en incluant dans la politique institutionnelle des actions de prévention et des mesures d'intervention qui tiennent compte de ces doubles statuts. Ces actions et mesures viseraient tant les victimes en situation de double statut, en termes de soutien et de mesures d'accommodement, que les auteur.es en situation de double statut, en termes de sanctions.
5. Prévoir la déclaration des relations amoureuses, intimes ou sexuelles et la rendre obligatoire pour toutes les personnes de l'UdeS occupant la position hiérarchique supérieure dans une relation pédagogique ou de travail impliquant de la supervision, de l'encadrement ou de l'évaluation dans le code de conduites inclut dans la politique institutionnelle de l'UdeS pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.
6. Inclure dans la politique institutionnelle des dispositions permettant de gérer les situations où une personne en situation hiérarchique supérieure est victime de VSMU par une personne au statut hiérarchique inférieur, et ce, de manière efficace sur le plan de l'intervention, notamment lorsque la personne de statut hiérarchique supérieure est responsable de superviser, d'encadrer ou d'évaluer la personne ayant commis les gestes de VSMU envers elle.
7. La politique institutionnelle doit aussi inclure:
 - Un protocole décrivant les options disponibles pour rapporter un geste de violence ainsi que le nom des personnes-ressources à contacter et l'endroit et le moment pour signaler un événement ou pour faire une plainte (préférentiellement

24 heures sur 24) en plus d'une liste de ressources disponibles sur le campus et dans la communauté;

- Une déclaration détaillant chaque action possible (signalement, plainte, action administrative informelle, arbitrage, enquête, poursuite judiciaire, etc.) et précisant qu'elles constituent des actions séparées; la poursuite judiciaire n'étant pas la seule voie, ni nécessairement la meilleure du point de vue de la victime;
 - Des options de signalement anonyme pour les victimes et pour les témoins, afin de colliger les renseignements qui seront utiles, notamment en cas de plaintes répétées concernant un même individu;
 - Une déclaration interdisant les représailles contre les personnes qui portent plainte et des mesures disciplinaires prévues pour les tentatives de représailles;
 - Une communication transparente du processus de traitement des plaintes incluant les faits reprochés et la sanction;
 - Un plan de communication pour informer de manière continue et régulière toute la communauté universitaire de cette politique. Notamment, ce plan devrait prévoir l'ajout d'un encadré informant de la politique dans tous les plans de cours.
8. La politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'UdeS ne devrait pas inclure de clause pour plaintes frivoles.
 9. La mise en œuvre de la politique institutionnelle devrait être pilotée par un comité responsable de sa diffusion, de son implantation, de son évaluation, formé d'au moins 50 % de femmes, en plus d'y inclure des étudiant.es de tous les cycles, des employé.s et des personnes issues des groupes à risque de VSMU.
 10. La première révision de la politique devrait être réalisée après deux ans afin de l'ajuster rapidement aux besoins et réalités du terrain, s'il y a lieu.

Axe 2 : Environnement

11. Tous les agent.es de sécurité devraient recevoir des formations spécifiques en matière d'intervention, de prévention et de réception de signalements/plaintes données par du personnel spécialisé en y incluant aussi des mises à jour.
12. Les différents gestionnaires de services au sein de la communauté universitaire devraient avoir à suivre une formation approfondie sur la prévention et l'intervention en matière de la violence sexuelle incluant les attitudes à privilégier pour susciter la confiance auprès des employé.es et encourager le signalement ou la dénonciation des situations de VSMU.
13. Les actions visant à prévenir la VSMU lors d'activités sociales impliquant les étudiant.es doivent se poursuivre, voire s'intensifier :
 - Lors de ces activités sociales, des agent.es de sécurité doivent être présent.es selon un ratio réglementé;
 - Dans le cadre des activités sociales organisées par l'UdeS, adopter des équivalents universitaires à des initiatives comme « Commande un angelot » semble une avenue prometteuse.

14. Recueillir de l'information auprès des étudiant.es et des employé.es afin de prévenir les situations de VSMU dans les contextes de travail et d'études ou d'agir lorsque de telles situations sont rapportées.
15. Rendre possible l'utilisation du prénom choisi pour les universitaires trans en toutes circonstances à l'UdeS.
16. Évaluer le contenu visuel des affiches et des publicités auxquelles la communauté universitaire est exposée sur les campus de l'UdeS; les étudiant.es et les employé.es devraient savoir à qui s'adresser si le contenu d'une affiche ou d'une publicité doit être signalé comme véhiculant un message s'inscrivant dans la culture du viol et ces signalements doivent être traités par une autorité compétente de l'UdeS.
17. Mieux faire connaître les interventions offertes par le service de la sécurité, notamment le accompagnement sécuritaire.
18. Mieux faire connaître les différentes personnes-ressources au sein des facultés et autres instances de l'UdeS dans le domaine de la violence sexuelle en faisant plus de promotion au sujet de la page web sur la prévention des violences à caractère sexuel à l'UdeS, et ce, pour les personnes étudiant ou travaillant sur tous les campus de l'UdeS.
19. Promouvoir la nature indépendante de la fonction des conseillères en respect, prévention et soutien en matière de conflits et de harcèlement afin d'augmenter la confiance des victimes de VSMU, notamment celles victimes de coercition sexuelle, lesquelles peuvent être méfiantes envers les instances de l'UdeS.
20. Procéder à une évaluation des lieux physiques pour chaque campus et aux adaptations nécessaires.
21. Optimiser l'application Sécurité UdeS pour mieux prévenir et combattre les violences à caractère sexuel :
 - L'onglet visant spécifiquement la prévention et l'intervention en matière des violences à caractère sexuel devrait se retrouver en première page en étant identifié clairement;
 - Les conseils généraux de sécurité de l'application Sécurité UdeS devraient être révisés de manière à prescrire les comportements à adopter en s'adressant aux auteur.es potentiel.les plutôt qu'aux victimes potentielles tout en circonscrivant les comportements répréhensibles visés.

Axe 3 : Sensibilisation

22. Les efforts de sensibilisation sur les violences à caractère sexuel visant toute la communauté de l'UdeS, notamment durant le Mois d'échange et de sensibilisation sur les agressions sexuelles en milieu étudiant (MESSAGE), prenant place depuis quelques années doivent être poursuivis.
23. Des activités de sensibilisation doivent être offertes tout au cours de l'année académique et doivent être axées sur les cibles suivantes :
 - Ce qu'est la VSMU sous toutes ses formes : harcèlement sexuel, comportements sexuels non désirés incluant les agressions sexuelles et coercition sexuelle;

- Les dynamiques dans lesquelles s'inscrivent ces formes de violence en prenant en compte les groupes à risque de subir de la VSMU et les groupes à risque de poser des gestes de VSMU;
 - Les comportements à adopter pour prévenir la VSMU du point de vue des auteur.es potentiels;
 - Les croyances et les préjugés vis-à-vis des violences à caractère sexuel;
 - Les réactions à adopter et à éviter lorsqu'une personne se confie à propos d'une VSMU;
 - La culture du viol.
24. La sensibilisation devrait s'adresser particulièrement aux auteur.es potentiels de gestes de VSMU pour ainsi diminuer la responsabilisation des victimes : les hommes, les étudiants et le personnel enseignant.
25. Intégrer obligatoirement un volet de sensibilisation à la VSMU à toutes les rencontres d'accueil dans la première année de chaque cycle.
26. Diversifier et intensifier la diffusion de messages de sensibilisation et d'information sur la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, les services et la page web sur la prévention des violences à caractère sexuel à l'UdeS.

Axe 4 : Éducation et formation

27. La Politique institutionnelle visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'UdeS doit inclure les engagements de l'UdeS en termes d'éducation et de formation de toute la communauté universitaire.
28. Le choix des programmes d'éducation et de formation doit se baser sur des données probantes.
29. Les programmes choisis doivent être adaptés à des populations universitaires en regard des VSMU, prodigués en collaboration avec des organismes de la communauté œuvrant dans le champ de la violence sexuelle tout en étant implantés le plus fidèlement possible :
- Les programmes devraient être implantés le plus fidèlement possible à ce qui est prévu en termes de contenus et de dosage afin que les effets recherchés soient au rendez-vous.
30. Développer des formations éducatives offertes de manière systématique aux employé.es et aux étudiant.es.
31. Les contenus à inclure dans ces formations obligatoires offertes aux employé.es et aux étudiant.es devraient couvrir minimalement :
- Le consentement sexuel, les normes sociosexuelles, le sexisme, les rapports de pouvoir, les relations harmonieuses, la violence à caractère sexuel, ses différentes formes, la violence sexuelle impliquant une connaissance comme auteur.e, les mythes et les préjugés entourant la violence sexuelle, l'assertivité sexuelle et l'autodéfense;
 - La politique institutionnelle visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et son protocole d'intervention;
 - Les attitudes à adopter lors d'un dévoilement ou d'une plainte;

- Les attitudes à adopter pour les témoins de gestes de VSMU;
 - Les différentes ressources existantes, intra ou extra campus.
32. Élaborer et offrir une formation créditée sur les VSMU qui traite de chacune des formes de VS de façon distincte.
33. Implanter un programme de résistance à la violence sexuelle à l'UdeS.

Axe 5 : Intervention

34. Placer la victime, ses besoins, son parcours académique, professionnel ou sportif, au cœur de l'intervention.
35. Moduler l'accompagnement et le soutien offerts aux victimes selon l'évolution de la situation et de leurs besoins.
36. Offrir des mesures d'accommodement aux victimes (p. ex. : des reports d'examen ou des reprises de travaux, la possibilité de suivre des cours à distance ou en contexte de tutorat individuel, etc.).
37. Des mesures disciplinaires doivent aussi être administrées aux auteur.es. Ces mesures doivent inclure lorsque nécessaire des restrictions de circulation sur le campus afin que la personne victime puisse, elle, circuler librement dans son milieu d'études ou de travail sans craindre de croiser ou de se retrouver face à l'auteur.e des gestes de VSMU.
38. L'approche d'intervention privilégiée doit s'inscrire dans une perspective féministe et intersectionnelle.
39. L'intervention doit être adaptée à divers sous-groupes de personnes à risque de VSMU au sein de l'UdeS, notamment aux personnes issues des minorités sexuelles et de genre afin de réduire les freins au dévoilement des VSMU subies.
40. L'application de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel ne devrait pas se substituer à l'application de la Politique sur la promotion des droits fondamentaux des personnes et la prévention de toute forme de harcèlement et de discrimination dans le traitement d'une même situation lorsque nécessaire.
41. S'associer à des professionnels et des professionnelles œuvrant dans le domaine de la violence sexuelle et à des organismes spécialisés en intervention auprès des victimes de violence sexuelle (p. ex. : CALACS) pour offrir des interventions psychosociales aux victimes de VSMU de l'UdeS.
42. Offrir de l'intervention psychosociale aux victimes en attente de services externes, soit en interpellant des professionnels et professionnelles reconnu.es œuvrant dans le secteur privé, soit en faisant appel à ceux et celles œuvrant au sein des services de l'UdeS (services à la vie étudiante, cliniques universitaires, etc.).

Axe 6 : Recherche

43. L'UdeS doit poursuivre son engagement dans la recherche sur la VSMU au sein de son établissement en participant à des recherches menées par les chercheur.es sur ce thème et en rendant disponibles les ressources humaines et matérielles nécessaires.