

**COMMENTAIRES FORMULÉS
EN LIEN AVEC LES ENCADREMENTS LÉGISLATIF ET MINISTÉRIEL**

À noter que ce qui est surligné **en jaune dans le texte** ne vise à mettre l'accent sur les notions principales.

ARTICLE	COMMENTAIRES PRENANT EN COMPTE <ul style="list-style-type: none"> • LA LOI • LE GUIDE MINISTÉRIEL • LA STRATÉGIE D'INTERVENTION 	COMMENTAIRES PRENANT EN COMPTE <ul style="list-style-type: none"> • LE DOCUMENT DE LIAISON DU COMITÉ CONSULTATIF AU COMITÉ PERMANENT (SEPTEMBRE 2018) • LES AVIS FORMULÉS PAR LE COMITÉ CONSULTATIF LE 24 OCTOBRE 2018
SOMMAIRE EXÉCUTIF		À sa séance du 24 octobre 2018, le CCUSVS a formulé comme avis que la politique devrait présenter un sommaire exécutif de sa démarche, incluant p. ex. un visuel et les principaux principes s'y dégageant.
		Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, que celle-ci devrait prendre en compte le Guide ministériel qui offre des éléments de contenu obligatoires et des exemples qui satisferont aux obligatoires de la Loi.
1. PRÉAMBULE	<p>TRANSFORMATION CULTURELLE Considérant le Guide ministériel (réf. p. 5), cette politique vise aussi à renforcer les actions individuelles et collectives de la communauté universitaire, incluant ses unités administratives et ses groupes constituants, de manière concertée, et à faire de l'UQO un lieu d'études et de travail sain, respectueux pour tous et toutes et exempt de violences à caractère sexuel.</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 20) mentionne que « c'est la mobilisation de toute la communauté qui sera déterminante et qui aura les répercussions les plus importantes dans la lutte aux violences à caractère sexuel. »</p> <p>Ces notions devraient apparaître aussi à l'article 1 <i>Préambule</i> de l'ébauche de politique.</p>	Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait prendre en compte, dans le cadre des obligations nouvelles émanant de la Loi et de la transformation culturelle que celle-ci impose, que des changements systémiques devront être réalisés et que des moyens seront plus vraisemblablement à créer qu'à réviser ou bonifier. Cette notion renvoie à l'importance de la mobilisation et la concertation de toutes et tous, incluant les secteurs et groupes, dans la transformation culturelle.
2. RÉFÉRENCES LÉGISLATIVES	<p>AUTRES ENCADREMENTS Le texte présenté à l'article 2. <i>Références législatives</i> réfère aussi aux autres encadrements administratifs de l'UQO, comme p. ex. les conventions de travail. Le titre de cet article devrait aussi refléter ces autres encadrements. À titre de suggestion seulement : Références législatives et administratives.</p>	
3. CHAMP D'APPLICATION	<p>PORTÉE DE LA POLITIQUE Comprenant que certaines mentions indiquées à l'article 1. <i>Préambule</i> de l'ébauche de politique porte sur le champ d'application, le Guide ministériel (réf. p. 8) définit davantage la portée de la politique. Autrement dit, l'article 3. <i>Champs d'application</i> de l'ébauche de politique devrait refléter davantage ce qui est soulevé dans le Guide ministériel : « <i>Chaque établissement doit établir la portée de sa politique, c'est-à-dire prévoir les cas où sa politique doit s'appliquer (campus, hors campus, en ligne, activités sociales, activités pédagogiques et professionnelles, etc.) et à qui elle s'adresse (employés, sous-contractants, membres de la communauté étudiante et personnel dirigeant, etc.), et ce, en adéquation avec les exigences de la Loi, mais également avec les orientations et règlements que l'établissement souhaite adopter localement. [...]</i> »</p>	
	<p>HARCÈLEMENT SEXUEL Les violences à caractère sexuel se présentent sur diverses formes, dont le harcèlement sexuel. Selon les données présentées dans le rapport d'enquête ESSIMU, il s'agit de la forme la plus souvent vécue en milieu universitaire.</p> <p>La notion de harcèlement sexuel renvoie à deux lois, la <i>Loi sur les normes du travail</i> et la <i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel</i>. À l'UQO, la <i>Politique contre le harcèlement et les règles de procédure</i> est en lien avec la première loi alors que la future <i>Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> est en réponse à la seconde loi.</p> <p>L'ébauche de politique est actuellement muette à ce sujet. Elle devrait prévoir une clarification qui indiquera à la communauté universitaire comment cela se passera, c'est-à-dire quel est l'encadrement administratif (politique) qui traitera les cas de harcèlement sexuel. Est-ce que les comités et entité mentionnés dans l'ébauche de politique seront aussi ceux qui se pencheront sur les mesures de prévention et de sensibilisation en matière de harcèlement sexuel et ceux qui recevront le signalement de cas de harcèlement sexuel. Sans compter qu'il y aura prochainement un <i>Règlement sur la civilité</i> qui sera aussi adopté par le Conseil d'administration.</p> <p>Il devient donc important de clarifier ces notions dans l'ébauche de politique.</p>	
4. DÉFINITIONS	<p>CONSENTEMENT L'article 4.2 <i>Consentement</i> de l'ébauche de politique mentionne que : « <i>le consentement est explicite; il doit se manifester clairement par les paroles et le comportement.</i> » L'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> fournit plutôt la définition suivante au sujet du <u>consentement</u> : « <i>elle (une personne) peut le faire par ses paroles, son comportement ou les deux.</i> ». Dans ce</p>	Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait identifier ce qui est acceptable comme comportement éthique versus ce qui n'est pas acceptable ou du moins qu'un encadrement administratif soit prévu à ce sujet (quel encadrement).

	<p>contexte, il serait important de valider le texte de l'article 4.2 auprès d'experts en la matière.</p> <p>AUTRES DÉFINITIONS</p> <p>La Stratégique d'intervention (réf. p. 17) offre les définitions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Une plainte est une démarche formelle de la victime visant à dénoncer officiellement une situation (à l'UQO) ou à un service de police. » • « Une plainte administrative vise à faire reconnaître l'existence d'une situation d'inconduite ou de harcèlement sexuel (ou de violence à caractère sexuel) et à sanctionner la personne mise en cause. » • « Une plainte policière implique la possible perpétration d'un acte criminel. La victime qui souhaite dénoncer un geste, un événement ou un acte de nature criminelle doit être immédiatement et systématiquement référée à un corps policier pour qu'une déclaration soit recueillie par un enquêteur spécialisé. » <p>Le Guide ministériel (réf. p. 9) précise ce qui suit : « Il est entendu de la politique qu'elle : prévoit [...] la diffusion d'information de nature juridique, par exemple ce qui distingue une plainte administrative d'une plainte formelle en matière criminelle [...]. »</p> <p>Ainsi, l'article 4. Définitions de l'ébauche de politique devrait aussi présenter les définitions en matière de plainte (voir ex. ci-dessus) comme celle portant sur le signalement. Ceci permettrait notamment à la communauté universitaire de retrouver rapidement ce qui distingue un signalement d'une plainte, ce qui distingue une plainte administrative d'une plainte criminelle.</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 23 et 24) mentionne aussi ce qui suit : « personne ne doit subir de représailles pour avoir dénoncé un geste subi ou pour être intervenu afin de faire cesser un comportement inadéquat. [...] Ces représailles peuvent survenir à tout moment et non seulement à la suite du dépôt d'une plainte par la victime. »</p> <p>L'article 4.7 Représailles de l'ébauche de politique doit prendre en compte ces notions.</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 24) fournit des exemples de représailles : « Ces représailles peuvent être de plusieurs ordres : scolaires, professionnelles, financières (par exemple, le retrait d'une bourse décernée par un membre du corps professoral à une étudiante ou un étudiant sous sa supervision aux cycles supérieurs, la perte d'un emploi ou d'un contrat, ou un déclassement), diffamatoires, etc. [...] ».</p> <p>L'article 4.7 Représailles de l'ébauche de politique doit prendre en compte ces notions, plus particulièrement en ce qui a trait aux étudiants puisqu'actuellement absentes dans la définition proposée.</p> <p>De plus, le Guide ministériel (réf. p. 24) stipule ce qui suit : « De plus, la politique doit adopter une position claire s'engageant à ne tolérer aucune forme de représailles à l'endroit de quiconque souhaiterait dévoiler un événement lié à de la violence à caractère sexuel, fournir des renseignements ou déposer une plainte. »</p> <p>L'article 4.7 Représailles doit considérer cette notion.</p>	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait présenter des définitions de ce qu'est une plainte (administrative et criminelle).</p>
<p>5. CONSTITUTION DE COMITÉS</p>	<p>FORMATION SUR LA DIVERSITÉ</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 8) précise que les intervenants doivent être sensibilisés aux enjeux liés aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiantes et étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.</p> <p>L'article 5. Constitution des comités de l'ébauche de politique devrait ressortir cette notion.</p> <p>STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT</p> <p>Puisque l'article 5. Constitution des comités de l'ébauche de politique inclut aussi le BIMI, le titre devrait refléter ceci puisqu'il ne s'agit pas seulement de comités, mais inclut une entité. Les comités et le BIMI réfèrent à la structure de fonctionnement.</p> <p>Le titre de l'article 5. Constitution des comités devrait ressortir cette notion.</p>	
<p>6. COMITÉ PERMANENT</p>	<p>SÉLECTION DES MEMBRES</p> <p>FORMATION DES MEMBRES</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 6) précise ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « La sélection (des membres du Comité permanent) devrait reposer sur des critères définis, notamment en regard du profil et de l'expertise des personnes. » • « Une formation sur les enjeux, concepts et autres aspects propres aux violences à caractère sexuel devrait également être offerte aux membres du comité. » <p>L'article 6. Comité permanent devrait ressortir ces notions.</p> <p>MANDAT</p> <p>La Loi (réf. article 7) précise que c'est le Comité permanent qui assure le suivi de la politique.</p>	

	<p>Une mention à ce sujet devrait être faite à l'article 6. <i>Comité permanent de l'ébauche de politique</i> pour indiquer qu'il est appuyé du Comité de surveillance et d'application pour effectuer le suivi de la politique.</p>	
7. COMITÉ DE SURVEILLANCE ET D'APPLICATION	<p>SÉLECTION DES MEMBRES FORMATION DES MEMBRES Les commentaires formulés aux articles 5. et 6. (réf. sélection et formation) de l'ébauche de politique doivent aussi être considérés à l'article 7. <i>Comité de surveillance et d'application</i>.</p>	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait prévoir dans la composition du Comité permanent au moins une représentation de Ripon.</p>
8. BUREAU D'INTERVENTION EN MATIÈRE D'INCONDUITE (BIMI)	<p>COORDINATION ET CONCERTATION La coordination des activités de prévention, de sensibilisation et de formation doit se faire en concertation avec les unités concernées tels que les Services aux étudiants, les Ressources humaines, le Décanat de la gestion académique, etc. ainsi que les groupes constituants tels que l'association étudiante, les syndicats, etc. Rappelons que la Loi (réf. article 3, 3^e paragraphe) précise ce qui suit : « [...] des activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes; [...] ».</p> <p>Ces notions renvoient ainsi à l'importance de collaborer avec les différents groupes visés pour répondre à ces obligations.</p> <p>PERSONNE-RESSOURCE DU BIMI L'article 12.3 <i>Signalement</i> de l'ébauche de politique précise que « <i>toute personne victime, témoin ou informée d'une situation de violence à caractère sexuel peut rencontrer, de manière confidentielle, la personne-ressource du BIMI afin de discuter de la situation.</i> » Dans ce contexte, il importe de préciser le rôle et responsabilités de cette personne-ressource à l'article 8. <i>Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI)</i> et/ou à l'article 9. <i>Rôles et responsabilités des autres intervenants</i>.</p> <p>AUTRE RÔLE L'article 15.2 <i>Protection contre les représailles</i> de l'ébauche de politique stipule que le BIMI peut recevoir une personne qui se plaint d'avoir été victime d'une mesure de représailles. Une mention doit être faite à ce sujet à l'article 8. <i>Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI)</i>.</p>	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait explorer le secteur de rattachement du BIMI comme, p. ex., dans certaines universités telles que l'Université Laval, l'ETS et l'UQTR, le bureau d'intervention relève directement du conseil d'administration pour assurer une indépendance du bureau par rapport à la direction.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait clarifier davantage les rôles et responsabilités du BIMI (où cela débute et où se termine ce rôle).</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait mieux définir l'articulation entre le BIMI et les comités stipulés à la politique et autres comités émanant de politiques ou codes de l'UQO, comprenant que le BIMI deviendrait aussi le point de chute des plaintes de toute nature (p. ex. règlement sur la civilité, politique contre le harcèlement sexuel, etc.).</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait clarifier et expliquer le rôle et les responsabilités des personnes (et non seulement du bureau) qui seront assignées aux dossiers du BIMI.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait mentionner que le BIMI devrait bénéficier de l'appui d'autres personnes ressources provenant d'autres secteurs de l'UQO pour réaliser le mandat du BIMI, de manière efficace et efficiente. Le personnel du BIMI devrait travailler en collaboration avec les divers secteurs (SAÉ, DGA, RH) qui sont en lien avec les divers groupes de la collectivité universitaire et qui ont déjà (p. ex. SAÉ) produit du matériel et des procédures afin de s'assurer de la tenue d'événements sans violences sexuelles.</p>
9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES AUTRES INTERVENANTS	<p>PERSONNEL EN SOUS-TRAITANCE Le Guide ministériel (réf. p. 8) précise aussi que les rôles et responsabilités du personnel en sous-traitance soient aussi définis, si c'est ce que l'établissement désire. Puisque la politique en fait mention, l'article 9. <i>Rôles et responsabilités</i> de l'ébauche de politique devrait aussi définir les rôles et responsabilités de ces personnes et à leur obligation de se conformer aux exigences et aux obligations contenues à la politique.</p> <p>COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE Le Guide ministériel (réf. p. 8) précise que « <i>toutes les personnes fréquentant l'établissement sont susceptibles d'être directement interpellées un jour ou l'autre par une forme de violence à caractère sexuel, soit en tant que victime, témoin ou personne-ressource.</i> »</p> <p>L'article 9.1 de l'ébauche de politique devrait ainsi ajouter la situation où une personne de la communauté universitaire recevrait le signalement d'un événement par une victime ou un témoin de violence à caractère sexuel. Un guide abrégé Web (protocole d'intervention) visant à accueillir un signalement par un membre de la communauté universitaire est en voie de finalisation et permettra d'indiquer à la communauté universitaire les étapes à suivre lorsqu'il reçoit le signalement d'un événement de violence à caractère sexuel, que ce soit par la victime ou par un témoin. De plus, le premier paragraphe de l'article 10.1 <i>Diffusion de la politique</i> de l'ébauche de politique devrait principalement se retrouver sous l'article 9.1 <i>Communauté universitaire</i> : « <i>Tout membre de la communauté universitaire a l'obligation de s'approprier le contenu de la présente politique, de la diffuser, d'y adhérer et de signaler toute contravention selon les mécanismes qui y sont prévus.</i> » Ces actions touchent à la fois la manière de diffuser la politique et les rôles et responsabilités de la communauté universitaire.</p> <p>Également, le texte de l'article 9.1 <i>Communauté universitaire</i> devrait aussi être bonifié en tenant compte de l'exemple fourni dans le Guide ministériel (réf. p. 8) en vue de satisfaire aux exigences de la Loi : « <i>Tous les membres de la communauté : prendre connaissance de la politique et s'approprier son contenu, en respecter les exigences, les obligations et le code de conduite ; être conscient de l'importance d'agir lorsque témoin d'une situation de violence à caractère sexuel; prendre part aux formations offertes ; fournir les coordonnées des ressources disponibles à une personne victime qui se confie à eux.</i> »</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 21) mentionne, en réponse aux obligations de la Loi, qu'« <i>il est attendu de la politique qu'elle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>mentionne ce que l'établissement entend faire lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel lui est rapportée (créer et diffuser le protocole d'intervention)</i>; 	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait mentionner que la « communauté universitaire » doit, dans le cadre de l'organisation d'activités sociales ou festives, communiquer avec le BIMI pour s'assurer de respecter les processus, directives, mesures, etc. émises en matière d'encadrement par l'UQO. D'ailleurs, il s'agit d'une obligation de la Loi (réf. article 3, 5^e paragraphe).</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait prévoir le grand message institutionnel fasse partie intégrante des plans de cours de l'UQO : À l'UQO, c'est tolérance zéro en matière de violences à caractère sexuel. L'UQO entend soutenir le développement d'une culture du respect, inclusive et égalitaire pour tous les membres de sa communauté universitaire.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait prévoir des interventions ciblées par des agents de sécurité pour soutenir la mise en œuvre de la politique.</p>

- informe chaque groupe de personnes formant la communauté de l'établissement de ce qui est attendu d'eux lorsqu'ils sont témoins d'une situation de violence à caractère sexuel ou qu'une telle situation leur est rapportée;
- énonce les délais applicables pour réaliser les actions prévues à la politique, qui ne doivent pas excéder sept jours. »

Ces notions renvoient à la fois aux rôles et responsabilités de la communauté universitaire et à l'UQO et devraient être prises en compte dans la politique.

REPRÉSENTANTS DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Le Guide ministériel (réf. p. 9) précise un exemple pour satisfaire aux exigences de la Loi quant au rôle des représentants des associations étudiantes : « respecter les règles encadrant les activités sociales ou d'accueil ; participer aux choix et à la diffusion de l'offre de formation et de sensibilisation; participer aux formations annuelles obligatoires. » L'article 9.6 Associations étudiantes de l'ébauche de politique ne fait pas ressortir l'obligation de participer aux formations. Voir aussi ci-après les commentaires liés à l'article 10.4 Encadrement des activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil.

RESSOURCES SPÉCIALISÉES

Le Guide ministériel (réf. p. 9) précise un exemple pour satisfaire aux exigences de la Loi quant au rôle des ressources spécialisées : « accueillir les personnes qui sont victimes, témoins ou auteurs de violences à caractère sexuel, leur faire part des options qui se présentent à elles et leur offrir l'accompagnement dont elles ont besoin. »

Ces ressources spécialisées sont axées sur les services d'aide professionnelle à la personne (options offertes à la personne, p. ex. intervention psychosociale par un professionnel). Comprenant le mandat du BIMJ, ce rôle ne semble pas ressortir dans la politique. Une mention à ce sujet doit ressortir pour bien souligner que l'UQO entend offrir des ressources spécialisées de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes, incluant la livraison de formation obligatoires par de telles ressources. Pour cela, l'UQO pourrait faire appel à des ressources spécialisées (incluant des organismes spécialisés) tant à l'interne qu'à l'externe pour compléter son offre de services offerts à la communauté universitaire. D'ailleurs, l'encadré – À retenir (p. 11) du Guide ministériel souligne ceci.

Considérant l'article 11.1 Services offerts et ressources d'aide et l'article 11.2 Réception d'un signalement de l'ébauche de politique, une phrase ou un paragraphe doit faire ressortir d'entrée de jeu ces notions ainsi que celles du Guide ministériel en ajoutant un sous-article à l'article 9. afin de présenter le rôle et les responsabilités des ressources spécialisées que celles-ci proviennent de l'interne ou l'externe ou les deux. Actuellement, les articles 11.1 et 11.2 portent plutôt sur l'engagement de l'UQO à fournir ces ressources et non à présenter leur rôle et responsabilités en matière d'aide et d'accompagnement.

OPTIONS À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE VICTIME DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Le Guide ministériel offre, à l'annexe 1, une trajectoire présentant « toutes les options (qui) doivent être offertes à la personne victime et le choix de lui revenir. Le choix de l'une des options par la personne victime ne doit pas exclure la possibilité qu'elle puisse en entamer une autre par la suite ou parallèlement. » ainsi que l'annexe 2 présentant notamment des mesures d'intervention. La politique devrait présenter quelques exemples d'options possibles mises à la disposition de la personne victime.

Voir aussi l'encadré – À retenir – présenter dans le Guide ministériel (réf. p. 17) où il est mentionné ce qui suit : « Un geste de violence à caractère sexuel n'est pas automatiquement un acte criminel. Cependant, il ne revient pas aux ressources spécialisées et au bureau d'intervention de l'établissement d'enseignement de qualifier de criminel ou non un geste de violence à caractère sexuel; à terme, seul le processus d'enquête policière le permet. En ce sens, l'établissement ne peut se substituer au travail des corps policiers et doit diriger vers ceux-ci la victime qui désire déposer une plainte formelle en matière criminelle, à la suite de quoi un processus d'enquête policière pourrait mener à des accusations criminelles. La possibilité pour la personne victime de porter plainte à la police et son accompagnement dans ce processus par la ressource spécialisée de l'établissement doivent cependant demeurer une option accessible en tout temps. [...].

(En matière de prise en charge de la personne visée par une plainte) Les bonnes pratiques en matière de prise en charge de la personne visée par une plainte administrative ou par une plainte formelle en matière criminelle incluent l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement, si elle en exprime le besoin. Si une personne représente un danger pour elle-même ou pour une autre personne, les corps policiers doivent être avisés rapidement. »

Il importe aussi de tenir compte de ces notions dans la politique.

Le Guide ministériel (réf. p. 20) offre des exemples qui satisferont aux exigences de la Loi : « L'offre peut prendre plusieurs formes et s'adapter à chaque établissement selon les caractéristiques qui lui sont propres (par exemple, sa petite taille et sa situation géographique) (art. 6) :

	<ul style="list-style-type: none"> • ressource spécialisée sur place et accompagnement sur rendez-vous au moyen d'une ligne téléphonique disponible en tout temps, d'un site Web ou d'une application mobile; • entente entre plusieurs établissements d'une même région pour l'embauche d'une ressource spécialisée commune (ressource volante); • entente avec des organismes de la région spécialisés en matière de violences à caractère sexuel. » <p>Il importe aussi de tenir compte de ces notions dans la politique.</p> <p>PRINCIPES LIÉS À UNE INTERVENTION AUPRÈS D'UNE VICTIME DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 20) présente certains principes applicables à chaque intervention auprès d'une victime de violence à caractère sexuel, y compris lorsqu'un membre de la communauté universitaire reçoit une confiance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « écouter la victime sans la juger; • manifester son ouverture à accepter le récit des événements tel que rapporté, sans le remettre en cause; • respecter les choix d'intervention de la victime, notamment concernant le dépôt ou non d'une plainte administrative ou d'une plainte formelle en matière criminelle; • ne pas minimiser ou excuser le geste de la personne visée par le signalement ou par la plainte ou encore insinuer que la personne victime a une part de responsabilité dans ce qui lui est arrivé; • orienter la victime et la personne visée par le signalement ou par la plainte vers les ressources spécialisées disponibles. » <p>Il importe de tenir compte de ces notions dans la politique.</p>	
	<p>ACCESSIBILITÉ DE LA POLITIQUE</p> <p>Le Guide ministériel (réf. 7 et 8) donne des précisions sur l'accessibilité de la politique (comment, quand, quoi, etc.). Voici ce que le Guide mentionne : « La politique, rédigée de manière claire et simple, doit être facilement accessible, par exemple sur la page d'accueil du site Web de l'établissement. Il doit y être fait référence dans les documents transmis à l'ensemble des membres de la communauté à des moments clés (admission, inscription, etc.). La politique doit être portée à la connaissance de chaque étudiante et de chaque étudiant (art. 10 de la Loi) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▫ au moment de son admission, par exemple en étant intégrée à la trousse d'accueil remise par l'établissement; ▫ au début de chaque session, par exemple en étant évoquée dans chaque plan de cours, avec les coordonnées de la ressource spécialisée à joindre en cas de besoin et l'adresse où la politique pourra être consultée en intégralité sur le site Web de l'établissement. <p>Elle pourrait également être portée à la connaissance des membres du personnel, par exemple lors de leur embauche ou de leur titularisation. »</p> <p>Rappelons aussi la mention suivante énoncée dans le Guide ministériel (réf. p. 8) :</p> <p>« Par exemple, l'établissement devrait acheminer sa politique à l'ensemble des milieux de stage approuvés et aux sous-traitants, et, en cas de manquements à la politique ou à la Loi de la part d'une personne issue d'un de ces milieux, celui-ci se verrait exclu de la liste des milieux approuvés. »</p> <p>La politique devrait faire ressortir ces notions.</p>	
<p>10. MESURES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION</p>	<p>INTRODUCTION</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 9) mentionne que « les acteurs du milieu sont unanimes à l'effet que la prévention et la sensibilisation constituent des vecteurs de changement importants et un levier incontournable dans la lutte contre les violences à caractère sexuel.</p> <p>À cette fin, l'établissement est tenu d'organiser et d'offrir des activités de prévention et de sensibilisation ainsi que des activités de formation obligatoires pour les membres du personnel et la communauté étudiante. [...] »</p> <p>Le texte d'introduction à l'article 10.2 Activités de prévention et de sensibilisation de l'ébauche de politique devrait être bonifié afin d'introduire ces notions.</p> <p>FORMATIONS OBLIGATOIRES</p> <p>GROUPES VISÉS</p> <p>La Loi (réf. article 3, 2^e et 3^e paragraphes) précise clairement que des activités obligatoires de formation doivent être offertes aux étudiants ainsi que des activités de formation annuelles obligatoires doivent être offertes au personnel dirigeant, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes. C'est-à-dire l'ensemble de la communauté universitaire, incluant les représentants des groupes constituants.</p> <p>L'article 10.2 Activités de prévention et de sensibilisation de l'ébauche de politique ne fait pas ressortir la notion obligatoire des formations pour chacun des groupes visés par la Loi ainsi que la notion de formation obligatoire aux représentants des associations et syndicats du personnel. Voir aussi le Guide ministériel (réf. p. 9 à 13). L'article 10.2 Activités de prévention et de sensibilisation devrait faire ressortir ces notions.</p>	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait prévoir des dispositifs, sous forme de grandes lignes directrices, en matière de prévention, de sensibilisation, d'éducation et de soutien : campagnes d'information, séances d'orientation, formations obligatoires, etc. et en lien avec les obligations de la Loi.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait prévoir des activités et initiatives pour assurer le développement d'une culture du respect, inclusive et égalitaire, pas seulement liée à contrer les violences à caractère sexuel, c'est-à-dire, par l'entremise d'activités de prévention, de sensibilisation, de formation (p. ex. sur la diversité sexuelle et de genre), de sécurité, de projets (p. ex. toilette à cabinets multiples non genrée; p. ex. communauté de témoins actifs; p. ex. programme d'éducation EAAA), etc.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait prévoir plutôt un plan annuel de formation (obligatoires et non obligatoires), en conformité avec les obligations de la loi, qui précisera que ce plan déterminera l'offre de cours, la clientèle visée, les objectifs de formation, les modes de livraison, les outils de formation, les formateurs (internes et/ou externes), le mécanisme d'évaluation de la formation et la reddition à faire en cette matière. Voir article 3, 2^e et 3^e paragraphes de la Loi : la mise en place d'activités obligatoires de formation pour les étudiants et l'offre d'activités de formation annuelles obligatoires pour les dirigeants, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes.</p>

Actuellement, l'ébauche de politique stipule que cela ne s'agit que pour les « formations obligatoires sur la prise en charge d'un signalement » et les « formations obligatoires à tous ceux qui sont affectés aux enquêtes ». Ce qui devient exclusif sur le plan du contenu et des groupes visés.

Le Guide ministériel (réf. p. 11 et 12) indique ce qui suit : « La tenue d'activités de formation (annuelles obligatoires pour...) vise à ce que tous les membres de la communauté possèdent les connaissances et les réflexes nécessaires pour faire de la prévention ou réagir lorsqu'une situation de violence à caractère sexuel se présente, de façon que les victimes soient assistées, soutenues et dirigées rapidement vers les ressources spécialisées compétentes ou les corps policiers. Les activités de formation obligatoires doivent être organisées annuellement pour les groupes concernés. »

L'article 10.2 Activités de prévention et de sensibilisation devrait être revu pour répondre à l'ensemble des obligations de la Loi. Un plan de formation pourra alors préciser annuellement les formations obligatoires sur le plan du contenu et des groupes visés. Ce plan de formation pourrait être proposé par le Comité de surveillance et d'application. Une mention à cet effet pourrait être précisée dans la politique, en plus des notions mentionnées ci-dessus.

ÉVALUATION DES ACTIVITÉS ET INITIATIVES

Le Guide ministériel (réf. p. 10) mentionne comme exemple qui satisfait aux obligations de la Loi : « une évaluation de l'incidence, de l'efficacité et de la pertinence des mesures devrait être faite en continu, par exemple par le comité permanent du suivi de la politique. »

L'article 10.2 Activités de prévention et de sensibilisation de l'ébauche de politique devrait faire ressortir cette notion. Toutes activités et initiatives en matière de prévention, de sensibilisation et de formation devraient faire l'objet d'une évaluation afin d'identifier annuellement des pistes d'amélioration ciblées. L'analyse et les recommandations pourraient être faites par le Comité de surveillance et d'application et soumise au Comité permanent aux fins d'adoption.

MESURES DE SÉCURITÉ

Le Guide ministériel (réf. p. 13) mentionne comme exemple qui satisfait aux obligations de la Loi : « Les mesures de sécurité mises en place peuvent comprendre [...] les moyens déployés pour améliorer la sécurité par l'entremise, par exemple : d'un canal de communication permanent, qui permet à tous les membres de la communauté de l'établissement de faire part de leurs commentaires, suggestions et demandes d'intervention concernant un enjeu de sécurité, auxquels l'établissement s'engage à répondre à l'intérieur d'un délai opportun, selon le degré d'urgence déterminé ; d'un comité, formé de représentants des associations étudiantes et de membres du personnel, chargé de cerner les interventions prioritaires à effectuer aux infrastructures en matière de sécurité. »

L'article 10.3 Mesures de sécurité de l'ébauche de politique devrait comprendre une phrase ou un paragraphe qui reprendrait ces notions, comprenant qu'à l'UQO, il existe déjà un Comité de santé, sécurité et prévention qui se penche sur ces questions.

ACTIVITÉS SOCIALES, SPORTIVES, CULTURELLES OU D'ACCUEIL

Le Guide ministériel (réf. p. 14) mentionne que : « les règles contenues à la politique doivent stipuler que les responsables de ces activités sont tenus de mettre en place le cadre nécessaire pour qu'aucun jeu, blague ou activité ne compromette l'intégrité physique et psychologique des personnes. »

L'article 10.4 Encadrement des activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil de l'ébauche de politique devrait introduire ces notions puisqu'actuellement, le texte met l'accent que sur les « mesures de sécurité ».

De plus, le 3^e paragraphe de cet article réfère à des mesures (moyens) alors que l'on devrait plutôt y retrouver des règles. P. ex. Il existe actuellement un guide encadrant les activités sociales et festives (SAÉ) lequel contient des principes directeurs et des règles à observer. Un formulaire doit être rempli par chaque comité organisateur en vue d'obtenir du financement des SAÉ. Une formation doit être suivie obligatoirement par tous les comités organisateurs et chacun des membres doivent respecter ce guide et obtenir les autorisations préalables.

L'article 10.4 Encadrement des activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil devrait introduire ces notions.

Le Guide ministériel (réf. p. 14) précise aussi qu'« il est attendu de la politique qu'elle s'applique à toute activité organisée par l'établissement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou une association étudiante, et ce, même si cette activité a lieu à l'extérieur du campus ; [...] mentionne l'étendue des sanctions applicables en cas de manquements à ces règles. »

Le Guide ministériel (réf. p. 15) précise aussi que « la politique doit donc s'appliquer quel que soit le lieu de l'activité, qu'il s'agisse par exemple d'un 5 à 7 organisé par une association étudiante ou un membre du corps professoral dans un bar à l'extérieur du campus, ou encore d'un match d'une équipe sportive de l'établissement qui se déroule dans une autre ville. »

À sa séance du 24 octobre 2018, le Comité consultatif a formulé comme avis que l'UQO devrait faire des analyses pour accroître la sécurité et le sentiment de sécurité sur l'ensemble de ses campus, que ce soit à l'intérieur de ses murs, à l'extérieur de ses murs, dans les résidences étudiantes, les cafés-bars, etc. Sans être exhaustives, ces analyses porteraient sur la présence des agents de sécurité sur chacun des sites de l'UQO; sur l'affichage des lignes d'urgence téléphoniques dans les campus (p. ex. signification du terme « urgence »); sur le niveau d'accès aux sites pendant les heures d'ouverture ou en dehors; sur les caméras de surveillance (nombre, endroit stratégique, fonctionnalité, etc.); sur l'éclairage des zones plus à risque; sur la communication à la communauté universitaire de ce qui se fait en la matière, incluant les améliorations subséquentes (quoi-comment-à qui). Pour ce faire, l'UQO devrait analyser ces données en vue d'apporter des améliorations ciblées continues, et ce, pour accroître la sécurité et le sentiment de sécurité. Au besoin, l'UQO pourrait évaluer la pertinence de se doter de programmes spécifiques ainsi que d'outils additionnels tels que des bornes de sécurité, des boutons de panique, une application mobile sur la sécurité, etc. après avoir échangé avec divers intervenants clés internes et externes en vue de bien cerner les enjeux et les retombées. Comprenant que certains programmes et outils doivent tenir compte du lieu où se situe le site puisque les besoins sont différents d'un site à l'autre (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme). Également, l'UQO devrait revoir entre autres le rôle des agents de sécurité en fonction des besoins réels, des événements types recensés et voir comment cela se passe dans la réalité afin d'y apporter les changements, d'effectuer des suivis ou de mettre en place des interventions pertinentes. Il importe de documenter chaque événement et voir sur quoi les agents de sécurité sont en mesure d'agir et comment ils peuvent davantage agir. De plus, les agents de sécurité doivent être en mesure de savoir rapidement où se situe une personne qui a formulé une demande d'aide auprès d'eux (réf. géolocalisation rapide de la personne pour y porter assistance).

	<p>L'article 10.4 <i>Encadrement des activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil</i> devrait introduire ces notions.</p> <p>D'ailleurs, le Guide ministériel (réf. p. 15) mentionne que ces règles peuvent s'inspirer des recommandations figurant au rapport de l'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> applicables à une variété de situations et d'activités.</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 14) offre aussi des exemples de règles qui satisferont aux exigences de la Loi : « <i>l'exigence que les personnes responsables de l'organisation aient suivi une formation obligatoire à propos des violences à caractère sexuel et de la consommation excessive d'alcool; l'obligation d'embaucher une personne formée pour être témoin actif et qui sera tenue d'être sobre lors des activités; la nécessité pour les responsables de l'organisation de mentionner la politique de l'établissement et les coordonnées de la ressource spécialisée dans les courriels contenant les invitations aux activités; un engagement, à signer par la personne ou le groupe responsable de l'organisation, qui énonce les règles à respecter ainsi que l'étendue des sanctions applicables en cas de manquements à ces règles.</i> »</p> <p>L'article 10.4 <i>Encadrement des activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil</i> devrait introduire ces ou certaines de ces notions, plutôt que les moyens présentés au 3^e paragraphe. Il devrait aussi se pencher sur les sanctions applicables en cas de manquements à ces règles.</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 14) précise : « <i>La politique doit ainsi viser les personnes responsables de l'organisation (des activités sociales ou d'accueil) ainsi que les événements eux-mêmes.</i> »</p> <p>L'article 10.4 <i>Encadrement des activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil</i> devrait introduire cette notion.</p> <p>RELATIONS CONTRACTUELLES AVEC DES TIERS</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 15) mentionne l'exemple qui suit pouvant satisfaire aux exigences de la Loi : « <i>l'établissement pourrait exiger dans les contrats qui le lient à ses sous-traitants que la politique soit portée à l'attention de toutes les personnes qui exerceront leurs activités sur le campus dans le cadre de ces relations d'affaires.</i> »</p> <p>L'article 10.5 <i>Relations contractuelles avec des tiers</i> de l'ébauche de politique devrait introduire cette notion.</p> <p>MESURES APPLICABLES AUX COMMANDITAIRES</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 15) mentionne ce qui suit : « <i>l'établissement pourrait également prévoir des mesures applicables aux commanditaires qui profitent de visibilité sur le campus.</i> »</p> <p>Un article spécifique devrait être présenté à l'article 10. <i>Mesures de prévention et de sensibilisation</i> de l'ébauche de politique afin de préciser cette notion.</p>	
11. SOUTIEN	<p>RÉCEPTION D'UN SIGNALEMENT</p> <p>L'article 11.2 <i>Soutien</i> de l'ébauche de politique présente ce que la communauté universitaire doit faire lorsqu'il reçoit le signalement d'un événement par une victime. Toutefois, cet article devrait aussi prévoir le cas lorsqu'il s'agit d'un témoin. D'ailleurs, rappelons que le Guide ministériel (réf. p. 8) précise que « <i>toutes les personnes fréquentant l'établissement sont susceptibles d'être directement interpellés un jour ou l'autre par une forme de violence à caractère sexuel, soit en tant que victime, témoin ou personne-ressource.</i> » Un membre de la communauté universitaire peut être un témoin d'une situation de violence à caractère sexuel, p. ex. un étudiant, et confier cette situation à un autre membre de la communauté universitaire, p. ex. un responsable de programme d'études de cycles supérieur.</p> <p>DÉLAI APPLICABLE</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 17 et 18) mentionne que « <i>la Loi prévoit que les délais d'intervention applicables à la mise en place de mesures d'accommodement et au traitement des plaintes ne peuvent excéder respectivement 7 et 90 jours. Il est à noter qu'il s'agit de jours de calendrier. Toutefois, si le délai prévu expire lors d'un jour férié ou d'un dimanche, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.</i> »</p> <p>L'article 11. <i>Soutien</i> devrait prendre en compte de cette notion à l'effet que le délai de 7 jours réfère à des jours de calendrier.</p>	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait tenir compte de la réalité des étudiants-es par site qui possèdent une pluralité de provenance (p. ex. autochtone, culturelle, internationale) de sorte que ces étudiants-es pourraient vouloir échanger avec une personne issue du même milieu qu'eux/elles.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait prévoir l'établissement d'ententes de partenariats avec des organismes communautaires et des établissements postsecondaires régionaux afin d'assurer que l'offre soit complète (panier de services spécialisés, tant à l'interne qu'à l'externe), peu importe la clientèle (étudiant-e, employé-e), le site (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme) : services de counselling, services psychosociaux, santé, sécurité, etc.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait faciliter l'accès, sur chacun des campus/sites, à une personne pour accueillir une victime comprenant une coordination de l'ensemble des ressources spécialisées.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait explorer l'idée de créer des équipes volantes de services intégrés, de manière virtuelle, sur appel, etc. qui incluraient le processus d'accommodement académique.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait différencier les approches, selon le type de violence sexuelle.</p>
12. PROCESSUS DE CHEMINEMENT DES PLAINTES ET SIGNALEMENTS	<p>FORMULAIRE – ANNEXE 1</p> <p>L'article 12. <i>Processus de cheminement des plaintes et signalements</i> de l'ébauche de politique souligne l'existence du formulaire suggéré et joint à l'Annexe 1. D'ailleurs, plusieurs sous-articles le mentionnent. Cependant, celui-ci n'est pas joint à l'ébauche de politique aux fins de consultation.</p>	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait éviter les situations de conflit de rôle de sorte qu'elle devrait être claire pour éviter des situations où un intervenant serait à la fois juge et partie.</p> <p>Dans la politique, le Comité consultatif avait formulé comme avis que : la politique devrait expliquer le pourquoi des mesures d'accommodements et au besoin, créer une fiche d'information. La politique devrait aussi prévoir les différents cas possibles et</p>

DÉPÔT D'UNE PLAINTE ADMINISTRATIVE

L'article 12.5 *Dépôt d'une plainte administrative contre le recteur ou un cadre supérieur* et l'article 12.6 *Dépôt d'une plainte administrative contre toute autre personne* de l'ébauche de politique soulignent qu'une « *personne victime ou témoin d'une situation de violences à caractère sexuel peut déposer une plainte administrative auprès du BIMl en tout temps.* ».

Le Guide ministériel (réf. p. 16) souligne plutôt que la politique « *précise qu'aucun délai ne régit le signalement ou le dépôt d'une plainte administrative de façon qu'ils puissent être effectués en tout temps.* »

L'article 12. *Processus de cheminement des plaintes et signalements* de l'ébauche de politique devrait plutôt opter pour la formulation du Guide ministériel qui est davantage plus claire et concise.

MÉCANISMES

Le Guide ministériel (réf. p. 16) précise la manière de répondre aux obligations de la Loi, entre autres, « *il est attendu de la politique qu'elle : [...] clarifie les mécanismes prévus pour le dépôt d'une plainte administrative et la procédure d'intervention en place en matière de violences à caractère sexuel ; [...]* » Ces mécanismes sont présentés aux annexes 1 à 4 du Guide ministériel.

L'article 12. *Processus de cheminement des plaintes et signalements* devrait présenter ces mécanismes en annexe de la politique, en s'inspirant de ceux fournis dans le Guide ministériel. Ces mécanismes (trajectoires sous forme de visuel) portent sur :

- Annexe 1 : Options à la disposition de la personne victime de violences à caractère sexuel
- Annexe 2 : Traitement d'un signalement
- Annexe 3 : Traitement d'une plainte administrative
- Annexe 4 : Processus d'enquête policière et processus judiciaire

Le Guide ministériel (réf. p. 16) précise la manière de répondre aux obligations de la Loi, entre autres, « *il est attendu de la politique qu'elle : [...] mentionne les coordonnées de la ressource spécialisée disponible.* »

Cette mention devrait être consignée à l'article 12. *Processus de cheminement des plaintes et signalements* en faisant le renvoi au site Web de l'UQO à ce sujet qui présente l'ensemble des ressources offertes sur et hors campus : <https://uqo.ca/sansouicestnon/ressources>

Le Guide ministériel (réf. p. 16) précise la manière de répondre aux obligations de la Loi, entre autres, « *il est attendu de la politique qu'elle : [...] précise que l'établissement ne peut se substituer au travail des corps policiers et que la victime peut, en tout temps, porter plainte à la police, qu'elle ait ou non signalé la situation à la ressource spécialisée de l'établissement ou déposé une plainte administrative.* » Cette mention devrait être consignée à l'article 12. *Processus de cheminement des plaintes et signalements*. Voir aussi l'encadré – À retenir – présenter dans le Guide ministériel (réf. p. 17) où il est mentionné ce qui suit : « *Un geste de violence à caractère sexuel n'est pas automatiquement un acte criminel. Cependant, il ne revient pas aux ressources spécialisées et au bureau d'intervention de l'établissement d'enseignement de qualifier de criminel ou non un geste de violence à caractère sexuel; à terme, seul le processus d'enquête policière le permet. En ce sens, l'établissement ne peut se substituer au travail des corps policiers et doit diriger vers ceux-ci la victime qui désire déposer une plainte formelle en matière criminelle, à la suite de quoi un processus d'enquête policière pourrait mener à des accusations criminelles. La possibilité pour la personne victime de porter plainte à la police et son accompagnement dans ce processus par la ressource spécialisée de l'établissement doivent cependant demeurer une option accessible en tout temps.*

(En matière de prise en charge de la personne visée par une plainte) *Les bonnes pratiques en matière de prise en charge de la personne visée par une plainte administrative ou par une plainte formelle en matière criminelle incluent l'offre de services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement, si elle en exprime le besoin. Si une personne représente un danger pour elle-même ou pour une autre personne, les corps policiers doivent être avisés rapidement.* »

MESURES D'ACCOMMODEMENT

Le Guide ministériel (réf. p. 17 et 18) mentionne que « *la Loi prévoit que les délais d'intervention applicables à la mise en place de mesures d'accommodement et au traitement des plaintes ne peuvent excéder respectivement 7 et 90 jours. Il est à noter qu'il s'agit de jours de calendrier. Toutefois, si le délai prévu expire lors d'un jour férié ou d'un dimanche, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant.* »

L'article 12.4 *Mesures d'accommodement* devrait prendre en compte de ces notions.

Le Guide ministériel (réf. p. 18 et 19) offre des exemples de mesures d'accommodement qui satisferont aux exigences de la Loi : « *Les mesures d'accommodement offertes peuvent être de plusieurs types, selon les circonstances, la nature des gestes posés et l'ordre d'enseignement concerné :*

- possibilité de mettre fin au bail de résidence sans pénalité;
- possibilité de reporter une évaluation sans pénalité;
- possibilité d'abandonner un cours sans pénalité;

solutions d'accommodement ciblées pour mieux soutenir les interventions en matière de mise en œuvre de mesures d'accommodement, incluant p. ex. le cas où une étudiante qui a vécu des violences à caractère sexuel par son conjoint (non affilié à l'UQO), afin de minimiser l'impact sur son parcours d'études.

	<ul style="list-style-type: none"> • possibilité d'un transfert de groupe pour un cours, etc.; <p>Des mesures adaptées pour les membres du personnel devraient également être prévues par l'établissement en accord avec la Loi sur les normes du travail. »</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 19) offre aussi d'autres précisions dans l'encadré intitulé À retenir.</p> <p>L'article 12.4 Mesures d'accommodement devrait prendre en compte de ces notions.</p>	
<p>13. TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ ADMINISTRATIVE</p>	<p>SUIVI D'UNE PLAINTÉ ADMINISTRATIVE</p> <p>L'article 13. Traitement de la plainté administrative – Cadres supérieurs mis en cause par une plainté de violences à caractère sexuel de l'ébauche de politique indique ce qui suit : « Le Comité de gouvernance et d'éthique ou le recteur, selon le cas, applique la présente politique, et ce, en y faisant les adaptations nécessaires. »</p> <p>Cette phrase doit être revue puisqu'elle ne permet pas de saisir de manière claire et concise ce qui est « appliqué » et ce que l'on veut dire par « adaptations nécessaires », p. ex. réfère-t-on à l'ensemble de la politique ou plutôt qui fera le suivi à la suite du dépôt d'une plainté administrative.</p> <p>L'article 13. Traitement de la plainté administrative – Toute autre personne de la communauté universitaire mise en cause par une plainté de violences à caractère sexuel de l'ébauche de politique indique ce qui suit : « Le secrétaire général est la personne responsable dans tous les autres cas de personnes mises en cause par une plainté administrative de violences à caractère sexuel. »</p> <p>Un texte doit être ajouté pour préciser l'étendue de ce rôle, p. ex. que le secrétaire général assure le suivi de la plainté administrative de violences à caractère sexuel et, dans ce cas, préciser tout autant le rôle du comité d'examen et du BIMl (à la lecture de l'ensemble des sous-articles).</p> <p>PLAINTÉ ADMINISTRATIVE CONTESTÉE</p> <p>L'article 13.1 Plainté administrative non contestée de l'ébauche de politique précise ce qui se passe dans le cas d'une plainté administrative non contestée. L'ébauche de politique n'aborde pas la question du cas d'une plainté administrative contestée. Un sous-article devrait l'aborder.</p> <p>COMPOSITION DU COMITÉ D'EXAMEN</p> <p>L'article 13.4 Composition du comité d'examen de l'ébauche de politique précise la composition du comité d'examen d'une plainté administrative pour plusieurs catégories, mais ne précise pas qui est nommé lorsque la plainté vise un professeur et un chargé de cours. Est-ce le directeur des Ressources humaines ? OU Est-ce le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ? Ou est-ce le doyen de la gestion académique ?</p> <p>De plus, on indique que le Comité d'examen est composé de trois personnes alors que l'on en énumère six. Il faudrait revoir la présentation du texte afin de rendre plus claire l'énumération.</p> <p>Également, pour le poste de « personne membre de la communauté universitaire nommée par le conseil d'administration pour un mandat de deux (2) ans à la suite d'un appel de candidatures effectué par le secrétaire général; », est-ce qu'il s'agit d'une liste de personnes membres issues de l'ensemble des catégories : étudiant, étudiant salarié, personnel de soutien, personnel administratif, etc. ? Selon la personne requérante et la personne mise en cause, une personne dûment nommée par le CA et figurant sur cette liste, serait-elle invitée à siéger au Comité d'examen ? Si tel est le cas, il importe de préciser davantage cet article.</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 6) précise ce qui suit : « La sélection (des membres du Comité permanent) devrait reposer sur des critères définis, notamment en regard du profil et de l'expertise des personnes. »</p> <p>L'article 13.4 Composition du comité d'examen devrait aussi faire ressortir cette notion.</p> <p>FORMATION SUR LA DIVERSITÉ</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 8) précise que les intervenants doivent être sensibilisés aux enjeux liés aux personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiantes et étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap.</p> <p>L'article 13.4 Composition du comité d'examen de l'ébauche de politique devrait ressortir cette notion.</p> <p>PRINCIPES ET NORMES</p> <p>L'article 13.4 Composition du comité d'examen de l'ébauche de politique mentionne qu'une enquête approfondie des faits entourant les allégations de violences à caractère sexuel sera menée en prenant en compte de ce qui va à l'encontre des principes et des normes de la présente politique. Toutefois, ces « principes » et « normes », nommés ainsi dans l'ébauche de politique, sont actuellement absents ou il n'est pas possible de savoir avec exactitude à quoi réfère-t-on dans la politique ?</p>	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait revoir le titre du comité d'examen qui ne reflète pas le mandat dudit comité et porte plutôt à confusion.</p>

CONVOCACTION

L'article 13.4 *Composition du comité d'examen* de l'ébauche de politique mentionne que c'est le secrétaire général qui « invite la personne mise en cause, la personne requérante et les témoins ». Cette phrase devrait être revue puisqu'une « invitation » est en soit une proposition alors qu'une « convocation » est un avis. De plus, on devrait préciser dans cette phrase à quoi réfère cette invitation.

RAPPORT ÉCRIT CONFIDENTIEL

L'article 13.4 *Composition du comité d'examen* de l'ébauche de politique mentionne que le « comité d'examen fournira au BIMI un rapport écrit confidentiel dans un délai maximal de 90 jours à partir du dépôt de la plainte exposant les informations recueillies, son analyse et ses conclusions, à savoir si un ou des actes de violences à caractère sexuel ont été commis. » Le BIMI est une entité pouvant être composée de plusieurs personnes-ressources jouant des rôles différents pour appuyer la réalisation des mandats pluriels et complémentaires du BIMI. Il apparaît important de préciser clairement la personne-ressource qui assumera ce rôle au sein du BIMI. D'autant plus que l'ébauche de politique stipule à l'article 14.4 *Dans tous les cas (Sanctions)* : « le secrétaire général assure le suivi auprès des personnes concernées (personne requérante et personne mise en cause) concernant le rapport des recommandations du comité d'examen dans le respect de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. » Il semble apparaître une discordance à ce sujet dans l'ébauche de politique à différents articles. Il importe de clarifier ces dispositions dans la politique.

DEMANDES D'ACCOMPAGNEMENT

Le Guide ministériel (réf. p. 17) mentionne que « l'établissement doit également être transparent quant au processus de traitement d'une plainte administrative en énonçant dans sa politique les étapes qui le composent et en précisant que les demandes d'accompagnement peuvent se faire en tout temps durant ce processus. »

L'article 13.5 *Examen approfondi* de l'ébauche de politique devrait prendre en compte cette notion. De plus, le texte de l'article actuel ne porte que sur l'accompagnement lié à une personne mise en cause. Le texte devrait aussi prévoir un accompagnement pour la personne requérante. De plus, le Guide ministériel mentionne que l'accompagnement peut se faire en tout temps durant ce processus.

COMPTABILISATION DU DÉLAI

Le Guide ministériel (réf. p. 17 et 18) mentionne que « la Loi prévoit que les délais d'intervention applicables à la mise en place de mesures d'accommodement et au traitement des plaintes ne peuvent excéder respectivement 7 et 90 jours. Il est à noter qu'il s'agit de jours de calendrier. Toutefois, si le délai prévu expire lors d'un jour férié ou d'un dimanche, le délai est prolongé jusqu'au jour ouvrable suivant. »

L'article 13.5 *Examen approfondi* de l'ébauche de politique devrait prendre en compte ces notions.

GESTION DE PLAINTES ADMINISTRATIVES

Le Guide ministériel (réf. p. 18) mentionne que « la politique de l'établissement

devrait notamment s'appliquer dans les cas suivants :

- lorsque est déposée une plainte à l'endroit d'un membre du personnel, tant que son lien d'emploi avec l'établissement est maintenu, et ce, que la personne plaignante soit issue de la communauté de l'établissement ou pas. En tout temps, les interventions de l'établissement doivent être cohérentes avec le cadre normatif en vigueur, notamment avec les règles du droit du travail;
- lorsque est déposée une plainte relative à un événement s'étant produit sur le campus entre deux personnes membres de la communauté;
- lorsque est déposée une plainte relative à un événement survenu à l'extérieur du campus, mais dans le cadre d'une activité organisée par l'établissement, un membre de son personnel, une personne dirigeante, une organisation sportive ou une association étudiante.

Il revient au comité permanent responsable de l'élaboration, de la révision et du suivi de la politique de déterminer la portée de cette dernière, notamment en ce qui concerne les situations où une activité non organisée par l'établissement (congrès, colloque, etc.), mais impliquant des membres de sa communauté, aurait donné lieu à un événement impliquant de la violence à caractère sexuel.

Par ailleurs, les meilleures pratiques recommandent de transmettre les plaintes administratives à un enquêteur externe qui dispose des compétences requises dans ce type de dossiers, de façon à s'assurer d'un processus dénué de conflits d'intérêts. »

De plus, le Guide ministériel (réf. p. 22) offre quelques renseignements additionnels dans l'encadré À retenir. Il est entre autres mentionné ce qui suit :

	<p>« Pendant le processus de traitement de la plainte, la personne qui a déposé la plainte et la personne visée par la plainte peuvent être informées des conclusions de l'enquête, à savoir si l'établissement entend donner suite à la plainte ou non. L'établissement doit également informer la personne plaignante des étapes subséquentes au cheminement de sa plainte et s'assurer qu'elle désire toujours poursuivre le processus.</p> <p>À la suite du processus de traitement de la plainte administrative, c'est-à-dire lorsqu'une décision a été rendue et que des sanctions ont été imposées, le cas échéant, la personne plaignante devrait être informée de la fin du processus. L'imposition de sanctions et leur nature, le cas échéant, ne peuvent cependant être révélées, car ces informations constituent des renseignements personnels</p> <p>L'article 13.5 Examen approfondi de l'ébauche de politique devrait prendre en compte ces notions.</p> <p>DÉCISION DU COMITÉ D'EXAMEN L'ébauche de politique est muette quant à préciser si la décision du Comité d'examen est finale et sans appel. Qu'advient-il si une personne mise en cause choisit de faire appel de la décision du Comité d'examen ? Est-ce chose possible ?</p> <p>AUTRES SITUATIONS DE CONFLIT L'ébauche de politique est aussi muette quant à éviter de placer une personne en autorité dans une situation de « juge et partie ». Actuellement, la notion de conflit d'intérêts mentionnée dans la politique semble renvoyer à la situation où il s'agit « du lien personnel avec les personnes en cause ». P. ex. un témoin peut être une personne en autorité à laquelle pourrait relever la personne requérante ou la personne mise en cause.</p> <p>MANDAT DU COMITÉ D'EXAMEN L'article 13.4 Composition du comité d'examen de l'ébauche de politique est muet quant au mandat du comité. De plus, l'article 15.2 Protection contre les représailles de l'ébauche de politique stipule que le BIMl peut recevoir une personne qui se plaint d'avoir été victime d'une mesure de représailles et que le Comité d'examen peut entendre une telle plainte de cette nature. Un texte doit être fait à ces sujets dans l'article 13.4. Composition du comité d'examen afin de prendre en compte ces notions.</p>	
	<p>MANQUEMENTS À LA POLITIQUE L'article 3, 15^e paragraphe, de la Loi stipule que des sanctions applicables en cas de manquements à la politique doivent être prévues, lesquelles doivent tenir compte de la nature, la gravité et le caractère répétitif.</p> <p>« Par exemple, l'établissement devrait acheminer sa politique à l'ensemble des milieux de stage approuvés et aux sous-traitants, et, en cas de manquements à la politique ou à la Loi de la part d'une personne issue d'un de ces milieux, celui-ci se verrait exclu de la liste des milieux approuvés. » (réf. p. 8 du Guide ministériel)</p> <p>« Les règles encadrant ces activités (sociales ou d'accueil) peuvent comprendre : [...] un engagement, à signer par la personne ou le groupe responsable de l'organisation, qui énonce les règles à respecter ainsi que l'étendue des sanctions applicables en cas de manquements à ces règles. » (réf. p. 14 du Guide ministériel)</p> <p>« Par exemple, les sanctions imposées à des membres du personnel doivent notamment tenir compte des règles établies dans le cadre des contrats de travail ou des conventions collectives. Dans le cas de la communauté étudiante, les sanctions doivent notamment tenir compte des règles de conduite qui leur sont imposées par l'établissement. » (réf. p. 25 du Guide ministériel)</p> <p>« La politique peut également prévoir des sanctions à l'endroit de la personne entretenant à la fois une relation intime, telle qu'amoureuse ou sexuelle, et pédagogique ou d'autorité avec un membre de la communauté étudiante, mais qui n'a pas signalé la coexistence de ces relations à l'établissement avant qu'elle ne survienne. » (réf. p. 25 du Guide ministériel)</p> <p>« Les sanctions déterminées par l'établissement doivent être de nature administrative et disciplinaire. Elles ne doivent en aucun cas se substituer à celles prévues par d'éventuelles procédures judiciaires et elles doivent tenir compte notamment de la nature, de la gravité et du caractère répétitif des gestes posés.</p> <p>Les principes suivants devraient être respectés lors du choix de la sanction à imposer à la personne visée par une plainte administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la sanction doit refléter les circonstances, le caractère répétitif et la gravité des gestes posés; • le principe de gradation des sanctions doit être respecté; • l'évaluation de chaque dossier doit être faite au cas par cas. <p>Les établissements devraient par ailleurs prévoir une solution de rechange dans le mécanisme d'accompagnement et de traitement des plaintes administratives pour déterminer la sanction applicable lorsque la ressource qui la détermine habituellement se trouve en conflit d'intérêts face à un événement. » (réf. p. 25 du Guide ministériel)</p>	

	<p>L'ébauche de politique est muette quant aux manquements à la politique sur des sujets précisés dans le Guide ministériel. Il apparaît important de prévoir ces notions dans la politique.</p> <p>Il importe de souligner que l'article 14. <i>Sanctions</i> de l'ébauche de politique fait référence aux sanctions imposées à la suite des conclusions du comité d'examen. Une mention que des sanctions applicables aux autres cas liés aux manquements à la politique doivent être précisées.</p>	
14. SANCTIONS	<p>ENGAGEMENT DE L'EMPLOYÉ MIS EN CAUSE</p> <p>L'article 14.2 <i>Cas d'étudiant(e)s</i> de l'ébauche de politique stipule ce qui suit : « Le comité d'examen peut aussi imposer que l'étudiant(e) mis en cause par la plainte s'engage à suivre des formations, ateliers, séminaires ou autres mesures de même nature visant à accroître le respect de la dignité humaine, du bien d'autrui et de son environnement, à favoriser la promotion d'un climat de travail, d'apprentissage et de recherche sain et sécurité et l'intégrité dans ses relations avec autrui. »</p> <p>À ce sujet, l'article 14.1 <i>Cas d'employé(e)s</i> de l'ébauche de politique n'offre pas un tel texte. Cet article devrait prendre en compte ces notions pour aussi le cas d'un employé.</p> <p>Également, la dernière phrase de l'article 14.2 <i>Cas d'étudiant(e)s</i> devrait devenir le deuxième paragraphe.</p>	
15. MESURES VISANT À PROTÉGER CONTRE LES REPRÉSAILLES	<p>PROTECTION</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 23) mentionne ce qui suit : « personne ne doit subir de représailles pour avoir dénoncé un geste subi ou pour être intervenu afin de faire cesser un comportement inadéquat. »</p> <p>L'article 15. <i>Mesures visant à protéger contre les représailles</i> de l'ébauche de politique doit prendre en compte cette notion.</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 24) stipule, à titre d'exemples qui satisferont aux obligations de la Loi, ce qui suit : « Les mesures de protection contre les représailles peuvent prendre plusieurs formes et doivent être adaptées à chaque situation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>mesures pour limiter les contacts entre la personne victime et la personne visée par la plainte administrative;</i> • <i>compensation des bourses perdues.</i> » <p>Le Guide ministériel (réf. p. 24) offre à l'encadré À <i>retenir</i> certains principes qui devraient être appliqués pour déterminer les mesures de protection à mettre en place dès qu'une personne apparaît vulnérable aux représailles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « <i>L'évaluation des risques de représailles devrait être faite avec la personne qui a signalé une situation problématique ou déposé une plainte administrative, au cas par cas.</i> • <i>La personne visée par une plainte administrative devrait être avisée qu'aucune mesure de représailles à l'endroit de la personne qui a signalé une situation problématique ou déposé une plainte ne sera tolérée et, qu'advenant ce cas, cet élément sera pris en compte dans l'évaluation de la plainte et des sanctions applicables, le cas échéant.</i> • <i>Bien qu'il ne s'agisse pas d'une exigence de la Loi, les plaintes administratives où le risque de représailles a été jugé élevé pourraient être traitées en priorité par l'établissement.</i> » <p>L'article 15. <i>Mesures visant à protéger contre les représailles</i> de l'ébauche de politique doit prendre en compte ces notions.</p>	
16. CONFIDENTIALITÉ	<p>CAS DES PERSONNES MINEURES</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 21) mentionne que « la confidentialité doit aussi être offerte à la personne visée par une plainte, sauf dans le cas d'une personne mineure, en raison de l'obligation de signaler la situation à la Direction de la protection de la jeunesse. »</p> <p>L'article 16. <i>Confidentialité</i> de l'ébauche de politique est muette à ce sujet et devrait prendre en compte cette notion.</p> <p>GRAVITÉ ET RÉPÉTITION DES GESTES RAPPORTÉS</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 21) mentionne que « selon la gravité ou la répétition des gestes rapportés à l'égard d'une personne, et même si aucune plainte administrative n'a été déposée, une transmission confidentielles et anonymisées aux instances appropriées de l'établissement pourrait être effectuée afin que des actions soient entreprises. Ces démarches doivent néanmoins demeurer elles aussi confidentielles et n'impliquer que la personne visée de l'établissement. »</p> <p>L'article 16. <i>Confidentialité</i> de l'ébauche de politique est muette à ce sujet et devrait prendre en compte ces notions.</p> <p>PRINCIPES DE CONFIDENTIALITÉ</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 22) mentionne, en réponse aux obligations de la Loi, qu'« il est entendu de la politique qu'elle précise les principes de confidentialité auxquels l'établissement souscrit tout au long du processus de traitement de la plainte administrative, et ce, pour l'ensemble des parties impliquées. »</p> <p>De plus, le Guide ministériel (réf. p. 22) offre quelques renseignements additionnels dans l'encadré À <i>retenir</i>. Il est entre autres mentionné ce qui suit :</p>	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait se pencher sur l'ensemble des enjeux liés à la confidentialité et l'anonymat.</p>

	<p>«Pendant le processus de traitement de la plainte, la personne qui a déposé la plainte et la personne visée par la plainte peuvent être informées des conclusions de l'enquête, à savoir si l'établissement entend donner suite à la plainte ou non. L'établissement doit également informer la personne plaignante des étapes subséquentes au cheminement de sa plainte et s'assurer qu'elle désire toujours poursuivre le processus.</p> <p>À la suite du processus de traitement de la plainte administrative, c'est-à-dire lorsqu'une décision a été rendue et que des sanctions ont été imposées, le cas échéant, la personne plaignante devrait être informée de la fin du processus. L'imposition de sanctions et leur nature, le cas échéant, ne peuvent cependant être révélées, car ces informations constituent des renseignements personnels.»</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 23) mentionne, en réponse aux obligations de la Loi, ce qui suit : « il est attendu de la politique qu'elle :</p> <ul style="list-style-type: none"> • clarifie les mesures prévues pour encadrer la communication des renseignements nécessaires à toute personne en vue d'assurer sa sécurité; • mentionne l'engagement de l'établissement à ce qu'aucun moyen ne soit pris pour inciter une personne victime ou témoin à se taire afin que, par exemple, l'établissement ne voie pas sa réputation entachée. » <p>L'article 16. Confidentialité de l'ébauche de politique est muette à ce sujet et devrait prendre en compte ces notions.</p> <p>SITUATIONS PARTICULIÈRES</p> <p>Le Guide ministériel (réf. p. 22) précise à l'encadré À retenir les seules situations où un établissement peut se soustraire à son devoir de confidentialité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • « si la personne est mineure et qu'un signalement au Directeur de la protection de la jeunesse doit être effectué en vertu de l'article 39 de la Loi sur la protection de la jeunesse; • si, en vertu du paragraphe 13° de l'article 3 ainsi que de l'article 4 de la Loi, la personne responsable de l'accès à l'information de l'établissement considère qu'il est nécessaire de communiquer à une personne certains renseignements afin d'assurer sa sécurité (voir section 12); • si la personne victime ou témoin se trouve dans une situation assimilable à celles décrites à l'article 59.1 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, soit lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne ou un groupe de personnes identifiable et que la nature de la menace inspire un sentiment d'urgence. » <p>L'article 16. Confidentialité de l'ébauche de politique devrait prendre en compte ces notions.</p>	
17. CODE DE CONDUITE	<p>DÉFINITIONS</p> <p>Les définitions présentées à l'article 17.1 Définitions, spécifiques au Code de conduite de l'ébauche de politique, sont actuellement exclusives à la relation intime avec un étudiant. Pourtant, il est mentionné au premier paragraphe de l'article 17.2 Relations intimes de l'ébauche de politique que cela peut s'appliquer à la relation intime avec une personne sous son autorité. Dans ce contexte, les définitions ne sont pas complètes. Plus précisément, bonifier la définition de « personne en situation d'autorité » et ajouter une définition de « personne sous son autorité ».</p> <p>DIVULGATION</p> <p>L'article 17.3 Divulgence de l'ébauche de politique indique auprès de quelle entité (DGA ou RH) la personne en situation d'autorité doit divulguer, selon qui est impliqué (étudiant ou employé). Le Guide ministériel (réf. p. 26 et 27) présente « les cas où l'objectivité et l'impartialité de l'enseignement peuvent être minées sont multiples et comprennent, sans que la liste qui suit soit exhaustive, les relations intimes entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un membre du corps professoral avec un membre de la communauté étudiante dans le même département d'études; • un membre du corps professoral avec un membre de la communauté étudiante aux cycles supérieurs, sous sa direction; • un membre du personnel dirigeant avec un membre de la communauté étudiante de l'établissement; • un(e) chargé(e) de cours, un(e) assistant(e) de recherche, un(e) assistant(e) d'enseignement avec un membre de la communauté étudiante du même département; • les personnes à l'emploi des services de sécurité avec un membre de la • communauté étudiante de l'établissement; • une entraîneuse ou un entraîneur avec un membre de leur équipe sportive. » <p>L'ébauche de Code de conduite de la politique porte exclusivement sur les quatre premiers cas et semblent absents pour ce qui est des deux derniers cas en raison des définitions proposées à l'article 17.1.</p>	<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait avoir une portée plus large puisqu'elle devrait prendre en compte de dispositifs pour les employés en ce qui a trait au code de conduite.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait préciser que le code de conduite s'applique aussi à la relation intime entre un supérieur immédiat et son employé.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO devrait prévoir des normes et des règles claires, si non respectées, dont des modalités pour encadrer l'académique.</p> <p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, celle-ci est muette quant à la « prévention » dans le code de conduite et la notion devrait être abordée dans l'article 17.</p>
18. REDDITION DE COMPTES AU	<p>REDDITION DE COMPTE</p> <p>L'article 12 de la Loi indique aussi que la méthodologie pour fournir la reddition de compte est déterminée par le Ministre. Il mentionne aussi</p>	

CONSEIL D'ADMINISTRATION	<p>que le Ministre peut aussi demander la reddition de tout autre élément qu'il pourrait subséquemment déterminer que ceux déjà mentionnés dans la Loi.</p> <p>Le texte de l'article 18. <i>Reddition de compte</i> au Conseil d'administration de l'ébauche de politique devrait ainsi prévoir ces notions.</p>	
19. DISPOSITIONS FINALES		<p>Le Comité consultatif avait formulé comme avis qu'en regard de l'ébauche de politique, l'UQO doit souligner des procédures, directives, mesures, plans, programmes, etc. doivent être revus ou créés pour soutenir la mise en œuvre de la politique.</p>
CLAUSE TRANSITOIRE		<p>Afin de conserver la mémoire collective et poursuivre le momentum liés au traitement des enjeux sous-jacents à la mise en place d'une université exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel, émanant de la pluralité des perspectives représentant la communauté universitaire dans sa diversité (Comité consultatif et groupes de travail), à sa séance du 24 octobre dernier, le Comité consultatif est d'avis que l'UQO devrait prévoir un mécanisme de transition (clause transitoire) entre les travaux du Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle et ceux du Comité permanent et de son Comité de surveillance et d'application.</p> <p>Cette clause transitoire permettrait la continuité des travaux et la réalisation de produits et livrables nécessaires à la mise en place de la politique, en collaboration avec les secteurs et groupes concernés, de même que de continuer à bénéficier d'une pluralité de regards croisés, divers et complémentaires, représentatifs de l'ensemble des sites de l'UQO, et ce, afin que le projet d'une université sans violence sexuelle puisse se développer par et pour la communauté universitaire.</p> <p>Le Comité consultatif prévoit terminer le projet, priorité institutionnelle établie en octobre 2016, d'une université sans violence sexuelle, le 30 avril 2020, tel que présenté dans les divers rapports d'étapes.</p> <p>Sans compter que cette transition permettrait de reconnaître l'apport indéniable des membres des équipes actuelles (Comité consultatif et ses cinq groupes de travail). Le Comité de surveillance et d'application, et le Comité permanent, bénéficieraient de l'expérience, l'expertise et la pluralité de postures de plus d'une trentaine de personnes provenant des trois sites de l'UQO, et ce, pour l'appuyer dans la mise en place de la politique, dont la réflexion est bien ancrée sur les enjeux depuis près de deux ans.</p> <p>D'ici la réalisation du projet de la planification stratégique entériné par le CA, le Comité consultatif deviendrait ad hoc au Comité de surveillance et d'application pour</p> <ul style="list-style-type: none"> • continuer à nourrir sa réflexion sur les enjeux liés aux violences à caractère sexuel et d'en dégager une profondeur par la formulation d'avis de pointe; • poursuivre sa veille stratégique de ce qui se passe sur les scènes régionales, provinciales, canadiennes et ailleurs, incluant en regard des meilleures pratiques; • poursuivre son implication dans divers dossiers externes avec entre autres l'Université du Québec (groupe de travail sur les formations), <i>Sans oui, c'est non!</i> (campagne provinciale de prévention), l'Université de Montréal (programme de prévention EAAA), le MEES (projet subventionné sur la diversité sexuelle et de genre : portrait de l'UQO); • continuer la création de produits et livrables nécessaires à la mise en place de la politique; • et, au terme du projet du CA, léguer au Comité permanent l'ensemble de ses réalisations, réflexions et produits. <p>D'ailleurs, la Loi stipule que c'est le conseil d'administration qui est responsable d'assurer notamment l'adoption de la politique (article 8 de la Loi) et de mettre en place le Comité permanent qui lui proposera une telle politique. Et rappelons que le Conseil d'administration de l'UQO a adopté le projet n° 68 de campus exempts de violence à caractère sexuel, dont la mise en œuvre est sous la responsabilité du Comité consultatif. Une clause transitoire devient un incontournable pour appuyer le Conseil d'administration dans la réalisation d'une université sans violence sexuelle.</p>

Sources :

- Loi : *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (Gouvernement du Québec, décembre 2017)
- Guide ministériel : *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur – Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (MESS, août 2018)
- Stratégie d'intervention : *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur* (MESS, août 2017)
- Rapport de l'organisme *Sans oui, c'est non!* : *Les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention et d'intervention dans le contexte des activités d'accueil en milieu universitaire* (SOCN, août 2017)
- Document de liaison consignant l'ensemble des avis formulés par le Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle – mars 2017 à septembre 2018 (CCUSVS, 20 septembre 2018)