

## DOCUMENT DE LIAISON ENTRE LES TRAVAUX DU CCUSVS ET DU CPPVACS

L'ensemble des éléments présentés dans ce document, tels que les avis formulés, présente la réflexion des membres du *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle* (CCUSVS) et de ses groupes de travail en fonction de leur mandat respectif. Cette réflexion est évolutive puisqu'elle est en fonction des questions à l'étude, des enjeux traités, de l'information disponible et recueillie au moment de traiter desdites questions à l'étude. Il importe aussi de souligner que les avis sont consignés dans une seule section du canevas, aux fins de présentation seulement, mais pourrait tout aussi bien répondre à plus d'un dispositif du canevas de la *Politique contre les violences à caractère sexuel* (politique) référant à un article du projet de politique.

Ce qui est surligné **en jaune** présente plus spécifiquement les avis des membres formulés lors de la rencontre du CCUSVS du 20 septembre 2018, comprenant que ses avis ont porté sur ce qui a pu être abordé lors de la séance. Le Secrétaire général et la Stagiaire en droit, étaient présents pour présenter l'ébauche de politique.

Il importe de noter que les éléments composant l'ensemble du présent document ont été partagés, sous la forme de plusieurs résumés et bilans le 5 septembre dernier, à la Stagiaire en droit agissant à titre de personne-ressource aux travaux du CPPVACS et présente un sommaire de l'ensemble des travaux du CCUSVS.

POUR UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE	
<b>CANEVAS DE LA POLITIQUE CONTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL</b> basé sur la version de la rencontre du CPPVACS du 14 septembre 2018 ainsi que celle du 19 septembre 2018 à l'intention du CCUSVS.	<b>AVIS/RECOMMANDATIONS, PRODUITS, CONTRIBUTIONS, QUESTIONS SPÉCIFIQUES LIÉS AUX TRAVAUX DU</b> <i>COMITÉ CONSULTATIF POUR UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE</i> (CCUSVS) <b>ET DES GROUPES DE TRAVAIL SUIVANTS<sup>1</sup> :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• GT-1 : <i>Éducation, sensibilisation et prévention</i></li><li>• GT-2 : <i>Accompagnement et intervention</i></li><li>• GT-3 : <i>Communauté universitaire dans sa diversité</i></li><li>• GT-4 : <i>Politiques et règlements (processus de plaintes)</i></li><li>• GT-5 : <i>Sécurité des personnes</i></li></ul>
	<b>Titre de la politique</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Avis : Le CCUSVS est d'avis que le titre de la politique devrait mieux refléter l'aspect « prévention », de sorte à privilégier les termes employés dans la <i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i> (voir notes explicatives) : « politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ».</li></ul> <b>Avis général du CCUSVS</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Avis : Le CCUSVS est d'avis que dans le cadre de la rédaction de la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> en réponse aux obligations de la <i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i>, plusieurs documents offrent des réponses intéressantes à ce sujet</li></ul>

	<p>tels que notamment le <a href="#">Guide</a> d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur – <i>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</i> (MEES, août 2018), que ce soit au niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o des rôles et responsabilités des membres de la communauté universitaire, incluant par exemple les ressources spécialisées, les représentants des associations étudiantes (p. 8 et 9) ;</li> <li>o de la mise en œuvre de mesures de prévention, de sensibilisation et d'éducation (p. 9 à 15) ;</li> <li>o des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement (p. 19 et 20) ;</li> <li>o des processus de signalement et de plainte (p. 17 à 19, incluant les <a href="#">annexes</a> présentant les différentes trajectoires à ce sujet) ;</li> <li>o du code de conduite (p. 26 et 27) ;</li> <li>o etc.</li> </ul>
<p>1. Préambule</p>	<p><b>Position de l'UQO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait clairement formuler ce qui suit puisqu'il s'agit du grand message institutionnel<sup>ii</sup> diffusé, partagé et animé par la communauté universitaire depuis près de deux ans : <ul style="list-style-type: none"> <li>o À l'UQO, c'est tolérance zéro en matière de violences à caractère sexuel.</li> <li>o L'UQO entend soutenir le développement d'une culture du respect, inclusive et égalitaire pour tous les membres de sa communauté universitaire.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Ainsi, il faut mettre en place des normes sociales visant à contrer les violences à caractère sexuel.</b></p>
<p>2. Référence législatives</p>	
<p>3. Champs d'application</p>	<p><b>Politique unique et adaptée</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait être adaptée aux réalités du milieu et au-delà des murs (p. ex. colloques, compétitions sportives, etc.).</li> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait déterminer qui sera visé par la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i>, p. ex. outre les étudiants, l'ensemble du personnel est visé.</li> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait prévoir clairement certaines situations telles que, p. ex. ce qui se passe lorsqu'une situation de violences à caractère sexuel est vécue dans un milieu de stage à l'étranger.</li> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS comprend que la <i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel</i> (Loi) porte plus particulièrement sur les étudiantes et étudiants, mais il est d'avis que la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait avoir une portée plus large puisqu'elle devrait aussi prendre en compte de dispositifs pour les employées et employés dans l'ensemble des articles, comme p. ex. le code de conduite.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que le champs d'application de la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait aussi s'étendre aux résidences étudiantes.</li> </ul>
<p>4. Définitions</p> <p>4.1 Communauté universitaire</p> <p>4.2 Consentement</p> <p>4.3 Incapacité</p>	<p><b>Comportement éthique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait identifier ce qui est acceptable comme comportement éthique versus ce qui n'est pas acceptable (obligations, contraintes, etc.). Favoriser ce qui est une non-tolérance.</li> </ul> <p><b>Définitions communes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Produit à venir : Éducation, sensibilisation et prévention.</li> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait aussi clairement présenter des définitions de ce qu'est un signalement<sup>iii</sup>, une plainte<sup>iv</sup> (administrative et criminelle).</li> </ul> <hr/> <p><b>Exemples pour présenter la définition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que des exemples de ce que veut dire « consentement » devraient être ajoutés pour assurer une compréhension claire de ce que cela peut représenter.</li> </ul> <hr/> <p><b>Autorité du milieu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait élargir la définition de l'incapacité jusqu'à la notion d'autorité associée au milieu et la référer ensuite au code de conduite (obligation de rapporter pour gérer le conflit). La notion d'autorité comprend non seulement la relation entre un-e enseignant-e et son étudiant-e, mais aussi la relation entre un-e supérieur-e immédiat-e et son employé-e. P. ex. l'Université du Québec à Montréal définit ce qu'est cette notion d'autorité comme suit :</li> </ul> <p>« L'Université a notamment pour mission l'éducation, qui se traduit par une responsabilité collective de favoriser le cheminement académique et professionnel des personnes étudiantes.</p> <p>Dès lors, il est nécessaire d'encadrer les relations à caractère sexuel et amoureux entre les personnes étudiantes et les membres du personnel ayant un rapport pédagogique ou d'autorité avec elles afin d'éviter toute situation qui risque de nuire à l'impartialité requise dans la relation pédagogique, de porter atteinte à l'intégrité de la relation professionnelle, de miner la confiance, d'encourager le favoritisme, le parti pris, l'abus de pouvoir ou la violence à caractère sexuel. Dans le cadre d'une relation pédagogique ou d'autorité, le consentement ne peut être donné de manière libre et éclairé.</p> <p>Le présent code d'éthique s'inscrit dans une série de démarches visant à promouvoir un climat d'étude et de travail sain, respectueux, favorisant l'acquisition de connaissances, la réussite scolaire et le cheminement professionnel.</p> <p>Il sert à des fins de sensibilisation, de prévention et d'intervention. Il veut présenter les limites à respecter concernant les liens amoureux ou sexuels entre une personne étudiante et une personne en relation d'autorité. Une</p>

personne en relation d'autorité est une personne à l'emploi de l'Université, chargée d'enseigner, d'évaluer, de conseiller, de superviser, de recommander, d'embaucher ou d'allouer des ressources à la personne étudiante ou d'avoir une influence sur son cheminement universitaire ou professionnel.

Il participe à la mise en place d'un filet de sécurité pour les personnes étudiantes dont les études seraient mises à mal dû à une relation amoureuse ou sexuelle avec une personne en relation d'autorité.

Par ailleurs, depuis l'adoption de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur en décembre 2017, la présente Politique devrait comprendre un tel code d'éthique.

Toute personne étudiant à l'Université est en droit de s'attendre à ce que les personnes avec lesquelles elle entre en relation contribuent positivement à son développement intellectuel ou professionnel. Ces attentes légitimes sont au cœur de la mission éducative de l'Université. Chaque personne devrait contribuer à la préservation de l'intégrité de cette mission, et tout particulièrement le personnel enseignant.

Tout membre du personnel enseignant devrait reconnaître sa position d'autorité et prendre tous les moyens possibles pour favoriser la réussite des personnes étudiantes.

Considérant l'inégalité de pouvoir entre une personne étudiante et une personne enseignante, celle-ci a le devoir d'agir dans le seul intérêt de la personne étudiante. Une personne enseignante ne peut, en usant des avantages de sa position, se placer en situation d'obtenir une faveur ou d'en accepter une. »

#### Exemples pour présenter la définition

- Avis : Le CCUSVS est d'avis que des exemples de ce que veut dire « incapacité » devraient être ajoutés pour assurer une compréhension claire de ce que cela peut représenter. P. ex. l'UQAM offre le texte suivant dans sa *Politique sur les conflits d'intérêts et sur l'intégrité académique* :

« 6.6 Impartialité lors de l'évaluation des étudiantes et des étudiants  
6.6.1 Les membres du personnel enseignant, les correctrices et les correcteurs doivent s'abstenir d'être directrice de recherche, directeur de recherche ou d'évaluer la performance et les travaux des étudiantes, étudiants avec qui leur lien de parenté ou leurs relations interpersonnelles seraient susceptibles de les placer en situation de conflit d'intérêts, soit réelle, soit apparente »

4.4 Personne mise en cause  
4.5 Personne requérante  
4.6 Représailles  
4.7 Violence à caractère sexuel

#### Structure de fonctionnement

- Avis : Le CCUSVS est d'avis que la *Politique contre les violences à caractère sexuel* devrait prévoir un texte qui introduit clairement la structure de fonctionnement proposée : Comité permanent, Comité

	<p>de surveillance et d'application, BIMI, Comité d'examen, incluant un texte qui présente ce à quoi ces instances servent.</p> <p><b>Composition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avis : Le CCUSVS est d'avis que la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait préciser dans la composition des Comité permanent et Comité de surveillance et d'application qui agira en l'absence du Secrétaire général. Il est suggéré d'ajouter son substitut ou son représentant. Ceci permettra aux comités de fonctionner en l'absence du titulaire.</li> </ul>
<p>5. Comité permanent</p> <p>5.1 Mandat du comité</p> <p>5.2 Composition du comité</p>	<p><b>Composition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avis : Le CCUSVS est d'avis que la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait prévoir dans la composition du Comité permanent un poste de cadre afin de refléter l'ensemble des catégories d'emploi à l'UQO.</li> </ul>
<p>6. Comité de surveillance et d'application</p> <p>6.1 Mandat du comité</p> <p>6.2 Composition du comité</p>	<p><b>Composition</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avis : Le CCUSVS est d'avis que la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait prévoir ajouter à la composition du Comité de surveillance et d'application au moins une représentation de Ripon. Ceci permettra de ne pas les isoler et de s'assurer d'une présence de Ripon pour que le message se rende jusqu'à eux.</li> </ul> <p><b>Fréquence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avis : Le CCUSVS est d'avis que la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait être revue sur le plan de la fréquence des rencontres du Comité de surveillance et d'application pour assurer un rythme plus réaliste.</li> </ul>
<p>7. Rôles et responsabilités</p> <p>7.1 Communauté universitaire</p>	<p><b>Coordonnateur du code de conduite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avis : Le CCUSVS est d'avis de la nécessité d'expliquer le rôle de la personne qui coordonnera le code et qui agira à titre de facilitatrice pour la prise en charge.</li> </ul> <p><b>Mécanismes lors des activités sociales et festives</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avis : Le CCUSVS est d'avis que la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait préciser que la communauté universitaire, lors de l'organisation d'activités sociales ou festives, doit communiquer avec le BIMI pour s'assurer de respecter les processus, directives, mesures, etc. émises en matière d'encadrement par l'UQO.</li> </ul> <p><b>Plan de cours</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avis : Le CCUSVS est d'avis que le grand message institutionnel devrait faire partie intégrante des plans de cours de l'UQO : À</li> </ul>

7.2 Dirigeants  
7.3 Personne en autorité  
7.4 Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI)

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.

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'encadré portant sur la présente *Politique contre les violences à caractère sexuel* devrait faire partie intégrante des plans de cours<sup>vi</sup>, en plus du grand message institutionnel.

#### Distinction des rôles entre dirigeants et personne en autorité

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis qu'on devrait expliquer dans la *Politique contre les violences à caractère sexuel* la raison pour laquelle on distingue les rôles et responsabilités entre « dirigeants » et « personne en autorité ».

#### Rattachement du BIMI

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait explorer le secteur de rattachement du BIMI, où ce dernier devrait être rattaché. P. ex. Le bureau d'intervention de certaines universités, telles que l'Université Laval, l'ETS et l'UQTR, relève directement du Conseil d'administration pour assurer l'indépendance du bureau par rapport à la direction.

#### Rôle et responsabilités du BIMI

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que la *Politique contre les violences à caractère sexuel* devrait clarifier davantage le mandat du BIMI : où débute et se termine ce rôle.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que la *Politique contre les violences à caractère sexuel* devrait mieux définir l'articulation entre le BIMI et notamment les comités stipulés à cette politique, comprenant que ce bureau jouera plusieurs rôles, selon la politique proposée et considérant que le BIMI deviendra aussi le point de chute des plaintes émanant de cette politique, celles du *Règlement sur la civilité* et celles provenant de tous autres politiques ou règlements de l'UQO. Parmi la pluralité des rôles notés dans la politique, notons (non exhaustifs) :
  - Accueil
  - Soutien à la plaignante/victime
  - Signalement, plainte, mesures d'accommodements de nature académique
  - Coordination du Code de conduite
  - Coordination du Comité permanent
  - Coordination du Comité de surveillance et d'application
  - Coordination du Comité d'examen
  - Coordination des activités liées à la prévention, sensibilisation, éducation, en collaboration avec des partenaires internes et externes
  - Établissement d'ententes de partenariats
  - Coordination des activités liées à la reddition de compte
  - Conservation des dossiers

7.5 Services aux bâtiments	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis d'éviter à la plaignante, à la victime, au témoin, à la personne qui signale une situation d'avoir à répéter à différents intervenants de l'établissement le récit des violences à caractère sexuel et de limiter ainsi les risques de donner plus d'une version des événements ou de devoir interrompre ou recommencer certains processus administratifs<sup>vii</sup>.</li> </ul> <p><b>Rôle des personnes assignées aux dossiers du BIMI</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis de la nécessité de clarifier et d'expliquer le rôle et les responsabilités des personnes qui seront assignées aux dossiers du BIMI, comprenant l'importance d'apporter un soutien et un accompagnement prioritaire de première ligne à la plaignante et à la victime de violence à caractère sexuel et comprenant que ces personnes devront aussi orchestrer diverses activités, mesures, etc. avec les autres secteurs de l'UQO.</li> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis qu'en raison des obligations nouvelles émanant de la Loi et de la transformation culturelle<sup>viii</sup> que celle-ci impose, des changements systémiques devront être réalisés de sorte que les moyens pour réaliser la mise en œuvre de cette politique seront plus vraisemblablement à créer qu'à réviser ou bonifier. Plus précisément, la mise en œuvre de la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i>, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2019, constituera la première phase d'implantation de la transformation.</li> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que le BIMI devrait bénéficier de l'appui d'autres personnes ressources provenant d'autres secteurs de l'UQO, autres que celles assignées à ses dossiers, afin qu'il puisse réaliser, de manière efficace et efficiente, son mandat.</li> </ul> <p><b>Mandat des personnes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis de la nécessité d'indiquer que la ou les personnes embauchées et assignées aux dossiers du BIMI puissent couvrir l'ensemble des obligations liées à la Loi, c'est-à-dire, non seulement celles liées au processus de plainte, mais tout autant, voire même plus de place, celles à la prévention, la sensibilisation et l'accompagnement).</li> </ul> <p><b>Agents de sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait prévoir des interventions ciblées des agents de sécurité pour soutenir la mise en œuvre de la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i>. P. ex. Un agent de sécurité peut intervenir lors d'un événement de violence à caractère sexuel se situant dans une salle de toilettes.</li> </ul>
8. Prévention	<p><b>Prévention, sensibilisation, éducation et soutien</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis de la nécessité de prévoir des dispositifs, sous forme de grandes lignes directrices, en matière de prévention, de sensibilisation, d'éducation et de soutien dans la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i>. De plus, le CCUSVS souligne l'importance de mieux clarifier et de bonifier davantage le volet « prévention » dans cet article, mais aussi à l'ensemble de la</li> </ul>

politique (p. ex. code de conduite, plainte) pour mieux cerner ce qui est offert aux personnes.

P. ex. La politique de l'Université McGill<sup>ix</sup> présente ce qui suit :

« L'Université devrait prendre des mesures proactives et visibles pour fournir éducation, lignes directrices et information sur la violence sexuelle et ses diverses répercussions par divers moyens, dont :

a. des campagnes d'information partout sur ses campus;

b. des séances de formation et d'information à divers endroits où le personnel enseignant, les employés et les étudiants travaillent, vivent et apprennent, en collaboration avec les divers services des campus;

c. un site Web consacré à la violence sexuelle, qui comprend de l'information sur la nature de la violence sexuelle, les ressources offertes à l'Université et ailleurs qui peuvent intéresser les survivants et ceux qui leur viennent en aide ainsi que sur les modalités de divulgation et de signalement;

d. des séances d'orientation et de formation destinées à tous les étudiants et membres du personnel enseignant, administratif et de soutien en vue d'accroître la sensibilisation à la violence sexuelle et au rôle assumé conjointement par tous les membres de la communauté universitaire en matière de prévention de la violence sexuelle;

e. une formation obligatoire sur la prise en charge d'une divulgation ou d'un signalement par des méthodes axées sur le survivant pour tous les membres du personnel enseignant, administratif et de soutien qui fournissent des services de santé et de counseling de première ligne aux

étudiants, et tous ceux qui sont affectés aux enquêtes et qui disposent de l'autorité pour imposer des mesures disciplinaires en vertu des politiques et des règlements de l'Université; et  
f. des initiatives en matière d'éducation qui permettent d'accroître la sensibilisation aux répercussions que peuvent avoir des facteurs intersectionnels tels que la race, la religion, le sexe et l'identité sexuelle sur les incidents de violence sexuelle. »

- La Politique contre les violences à caractère sexuel pourrait ainsi inclure un paragraphe portant sur l'établissement et la mise en œuvre d'un plan d'action annuel des activités et initiatives, comprenant un ensemble de moyens (p. ex. outils, kiosques, etc.).

#### Site Web dédié

- Produit réalisé : Site Web dédié, incluant la liste des ressources sur et hors campus, la campagne provinciale *Sans oui, c'est non!*

#### Plan d'action annuel des activités et initiatives

- Produit réalisé : Plan d'action annuel – programmation d'activités et initiatives en matière de prévention et de sensibilisation (incluant la rentrée universitaire) (voir annexe 1 ci-jointe)
- **Avis** : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait explorer l'idée de présenter un thème précis pour développer la culture de respect, inclusive et égalitaire (p. ex. via des capsules Web).

### Plan de formation

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait prévoir dans son plan de formation : qui-à-fait-quoi et a-t-il/a-t-elle réussi.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait se pencher sur la manière d'amener les participants passés à diffuser auprès de leurs collègues les apprentissages réalisés afin que ces derniers puissent participer aux formations et puissent comprendre l'importance de les suivre.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait identifier une personne pour coordonner l'ensemble des formations offertes par divers secteurs et pour assurer les suivis.

### Offre de cours

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait explorer l'offre d'un cours à tous les étudiants en adaptant le contenu du cours de travail social existant de manière plus générale, comprenant qu'il n'existe pas de cours comparable en psychoéducation, en sciences infirmières et en psychologie ; voir ce qui est comparable en éducation ; tenir compte qu'un cours de 45 heures pourrait ne pas répondre aux besoins des employés-es.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait voir à l'identification d'un cours qui peut s'adresser au personnel, principalement les premiers répondants : personnes travaillant dans les modules et les départements, à la clinique de santé ainsi que les coordonnateurs de stage.

### Objectifs de formation

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait tenir compte, dans la détermination des objectifs de formation, des niveaux différents de besoins de chaque groupe. Pour chacune des formations, expliquer sa pertinence, son utilité. Prendre en compte des besoins spécifiques des personnes en place et des nouveaux membres du personnel, incluant les professeurs-es et les chargés-es de cours. Prévoir rappeler aux participants à une formation qu'après celle-ci, ils peuvent consulter au besoin les services offerts par leur programme d'aide.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait voir comment mettre en pratique la théorie communiquée (p. ex. mises en situation, jeux de rôle, etc.).
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait, dans l'établissement de l'offre de la formation, bien distinguer/délimiter les rôles (accompagnement vs rapportage vs intervention) et les attentes. Offrir des exemples dans divers contextes, dans diverses situations à risque ainsi que des pistes d'action pour agir.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait, dans l'établissement de l'offre de la formation, adapter la formation de manière continue afin de tenir compte de

l'évolution de la clientèle (au visage pluriel), selon le site (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme) et à la réalité du moment. P. ex. À l'hiver 2018, la clientèle étudiante de Ripon était de cycles supérieurs seulement et une grande majorité provenait de l'international.

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait explorer la possibilité de prévoir dans le plan de formation un rafraîchissement après avoir suivi une formation (ou une seule fois). P. ex. identifier ce que l'on devrait offrir à l'entrée et pendant la carrière.

#### *Clientèle visée*

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait identifier des activités obligatoires de formation pour les étudiants-es (Quoi-Comment-Quand). P. ex. dans le cadre de son programme d'études, ateliers sur divers thèmes : violence sexuelle, normes éthiques, respect, violence au sens large, comportements non acceptables tels que l'intimidation.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait explorer l'offre de la formation *french.respectgroupinc.com* à l'intention des entraîneurs sportifs afin de mieux les outiller en vue de reconnaître et prévenir l'intimidation, l'abus, le harcèlement et la discrimination.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait tenir compte des différents types de personnel dans l'offre de la formation tels que les agents de sécurité qui sont présents sur les campus 24h/7j. Ces derniers reçoivent des témoignages d'étudiants-es. P. ex. Quelles sont les attitudes aidantes ? Comment recevoir un témoignage ?
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait tenir compte de la diversité sexuelle, de genre, culturelle, celle ayant des besoins spéciaux, celle provenant de l'international dans l'offre de la formation.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait explorer l'obligation de certains groupes à suivre certaines formations précises en vue d'obtenir accès à leur compte sur Intranet.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait offrir certaines formations obligatoires à certains groupes alors que d'autres formations ne le seront pas. P. ex. offrir une formation pour éveiller sur la relation d'autorité (dans un contexte pédagogique). Prévoir un plan B pour les réfractaires.

#### *Livraison de la formation*

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait voir à l'identification des ressources possibles pour l'offre de la formation.
- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait explorer la livraison de l'offre de cours par des experts de l'UQO, en

collaboration, s'il y a lieu, avec les groupes constituants (associations/syndicats). Ces experts formateurs à l'interne seraient identifiés en fonction des objectifs de formation. Advenant qu'un-e professeur-e de l'UQO est retenu-e pour offrir la formation, voir préalablement comment celle-ci serait reçue par ses pairs.

- **Avis** : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait, dans l'établissement de l'offre de la formation, éviter la création de multiples cellules offrant la formation (travail en silo), mais plutôt une approche systémique et concertée de l'offre en collaboration avec les secteurs concernés par la formation.
- **Avis** : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait identifier le bon moyen de formation (p. ex. webinaire, capsule Web, en présentiel, en ligne, à distance, etc.) en fonction des objectifs à atteindre. Ces formations devraient porter non seulement sur la sensibilisation (éveil, conscientisation, éducation, prévention), touchant toute la communauté universitaire, mais tout autant sur l'accompagnement, qui dans ce cas ne touche que quelques groupes cibles. Dans ce dernier type de formation, explorer la possibilité d'offrir des webinaires (30 min.), des capsules en ligne avec 2-3 questions à répondre.
- **Avis** : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait, dans l'établissement de l'offre de la formation, faire appel aux organismes qui offrent déjà l'expertise (CALAS de l'Outaouais, CALACS des Laurentides, organisme *Sans oui, c'est non!*, professeurs-es experts-es de l'UQO, etc.).

#### *Outils de formation*

- **Avis** : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait, pour chacune des formations, offrir une boîte à outils de ressources pour les participants (p. ex. liste ou organigramme sur quoi et comment faire).
- **Produit en cours de réalisation** : Plan de formation annuel (activités obligatoires et non obligatoires).
- **Produit en cours de réalisation** : Participation aux travaux du GT de l'UQ portant sur les activités de formation pour les étudiants-es et les associations étudiantes en vue de développer des outils communs (incluant un volet de formation à distance).
- **Produit réalisé** : Conférence midi ayant pour thème la prévention du harcèlement sexuel au campus de Saint-Jérôme : ce que c'est, comment prévenir et agir (AGE-CEUL et Clinique multidisciplinaire Entre-nous).
- **Produit réalisé** : Atelier de formation aux comités organisateurs d'activités sociales et festives à l'intention des étudiantes et étudiants, incluant les animateurs à la vie étudiante et les agents de sécurité : connaître l'encadrement prescrit par les SAÉ ; ce que sont

les violences à caractère sexuel dans un contexte social et festif ; ce que l'on devrait savoir sur l'alcool, les drogues et les opioïdes (SAÉ, *Sans oui, c'est non!* CISSSO et CIPTO). Depuis l'automne 2018, cette formation est rendue obligatoire pour les comités organisateurs qui souhaitent obtenir du financement des SAÉ.

- **Produit réalisé :** Atelier de formation sur l'initiative *Commande un Angelot* (ASEQ, *Ni viande ni objet, Sans oui, c'est non!*) : formation au personnel du café-bar Le Tonik relativement au protocole visant à venir en aide à une personne ne se sentant pas en sécurité.
- **Produit réalisé :** Ateliers de formation offerts aux directions des modules et départements et aux responsables de programmes d'études de cycles supérieurs ainsi qu'au personnel de ces secteurs : connaître les violences à caractère sexuel et le consentement, comment devenir un témoin actif et comment accueillir le signalement d'un événement à caractère sexuel (VRER et *Sans oui, c'est non!*)
- **Produit réalisé :** Atelier de formation offert aux cadres de l'UQO : ce que sont les violences à caractère sexuel et le consentement : connaître le portrait des universités et de l'UQO, ce que sont les violences à caractère sexuel et le consentement, comment devenir un témoin actif et comment accueillir le signalement d'un événement à caractère sexuel (VRER et CALAS)
- **Produit réalisé et en cours :** Évaluation des activités et initiatives du plan d'action (normes de qualité/satisfaction), identification de pistes d'amélioration ciblées et revue et bonification du plan d'action subséquent.

#### Programme de prévention

- **Produit en cours de réalisation :** L'UQO est partenaire du projet portant sur le programme EAAA de résistance aux agressions sexuelles qui a démontré une réduction de 50 % dans la première année suivant la participation d'étudiantes de première année de baccalauréat audit programme.

#### Témoins actifs

- **Avis :** Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait voir au développement d'un projet de témoins actifs (étudiants-es) et d'en assurer une relève. Ces personnes agiraient comme des délégués sociaux (exemple issu de la FTQ)/pair-aidants. En ce sens, il y aurait lieu de définir le rôle et le mandat d'accompagnement.
- **Produit réalisé et à venir :** Atelier pour former des témoins actifs composés d'étudiantes et d'étudiants du campus de Gatineau (AGE-UQO et CALAS Outaouais).
- **Produit à venir :** Étude quant à l'adaptation du programme de témoins actifs de l'Université d'Ottawa.

#### Stratégie et plan de communication et de valorisation

- **Produits réalisés :** Communications sur les travaux du projet d'une université sans violence sexuelle ; Bulletins d'information sur un

thème précis ; Info Web de la Direction ; Communiqués de presse ; Q & R ; Saviez-vous que...

#### Questions pour le Comité permanent :

- Comment cela se passe-t-il dans le réseau en vue d'optimiser les ressources ? P. ex. L'UQ se penche actuellement sur le développement de formation et de matériel commun pour les étudiants-es et les regroupements étudiants. P. ex. L'organisme *Sans oui, c'est non!* se penche actuellement sur le développement de formations en ligne à l'intention des étudiants-es ainsi que sur la création d'un réseau national de formateurs formés pour diffuser sa formation au sein des campus. P. ex. L'UQO est partenaire du projet portant sur le programme EAAA de résistance aux agressions sexuelles.

#### Contributions (avancement des connaissances) :

- Rapport de l'UQ portant sur la recension des initiatives en matière de prévention et de sensibilisation aux violences sexuelles à l'intention des étudiants-es et des regroupements étudiants et exploration d'une initiative commune pour l'ensemble des constituantes de l'UQ (UQ, juillet 2018)
- [Portrait des interventions actuelles au Québec](#) – *Les activités préventives en matière de violences sexuelles dans les milieux d'enseignement collégiaux et universitaires* (ESSIMU, juin 2018)
- [Rapport de consultation et recension préliminaire](#) – *Les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention et d'intervention dans le contexte des activités d'accueil en milieu universitaire (Sans oui, c'est non! août 2017)*
- [Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU](#) – *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec – Ce qu'en disent étudiant.es, enseignant.es et employé.es* (ESSIMU, décembre 2016)

### 8.1 Mesures de sécurité

#### Sécurité des personnes

- Produit réalisé : Recension de ce qui se fait en matière de sécurité à l'UQO et tableau des incidents déclarés au service de sécurité.
- Produit réalisé : Revue de l'éclairage sur les terrains de l'UQO.
- Produit réalisé : Avis formulé pour des améliorations ciblées : téléphones des couloirs en ligne directe avec l'agent de sécurité ; installation de téléphones ou bornes d'urgence dans les stationnements reliés directement à l'agent de sécurité ; rencontre à prévoir avec la ville de Gatineau et de Saint-Jérôme en vue d'améliorer l'éclairage relative aux rues avoisinantes ; activité de sensibilisation en matière de sécurité auprès de la clientèle de Ripon lors des déplacements (p. ex. se déplacer en groupe, etc.).
- Produit réalisé : Étude d'une application mobile en matière de sécurité.
- Produit réalisé : Avis sur la vérification des antécédents judiciaires des employés-es œuvrant dans les camps de jour (sécurité des enfants) et des entraîneurs des équipes sportives.
- Produit en cours de réalisation : Un sondage portant sur la sécurité des personnes sera conduit au cours de l'année 2018-2019 afin

<p>8.2 Encadrement des activités sociales ou d'accueil</p> <p>8.3 Relations contractuelles avec des tiers</p>	<p>d'identifier les besoins de la communauté universitaire (incluant le sentiment de sécurité, la sécurité physique, les moyens de communication, l'intérêt à suivre des cours d'autodéfense, etc.).</p> <p><b>Guide d'encadrement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Produit réalisé : <i>Guide sur l'encadrement des activités sociales et festives</i> (en collaboration avec l'AGE-CEUL et le STB)</li> <li>▪ Produit à venir : <i>Guide sur l'encadrement des activités sociales et festives</i> pour l'ensemble des campus de l'UQO</li> </ul> <p><b>Autres relations contractuelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait aussi s'appliquer au personnel de l'ensemble de tous les services auxiliaires (p. ex. COOPSCO) ainsi qu'au personnel travaillant pour les organismes locataires d'espace à l'UQO.</li> </ul>
<p><b>9. Soutien</b></p> <p>9.1 Services offerts et ressources d'aide</p>	<p><b>Guichet unique – regroupement des ressources et services</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait mettre en place un guichet unique pour l'ensemble des trois sites (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme) ? Selon le type de violence à caractère sexuel, il importe de différencier les approches pour savoir comment présenter.</li> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait bien identifier les ressources spécialisées (incluant virtuellement) afin qu'elles soient facilement accessibles et connues de tous. La personne devrait avoir le choix (souplesse) de bénéficier des services à l'intérieur qu'à l'extérieur (notions de confidentialité et d'anonymat).</li> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait tenir compte de la réalité des étudiants-es par site qui possèdent une pluralité de provenance (p. ex. culturelle, internationale) de sorte que ces étudiants-es pourraient vouloir échanger avec une personne issue du même milieu qu'eux/elles.</li> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis qu'il serait intéressant d'établir des ententes de partenariats avec les organismes communautaires et des établissements postsecondaires régionaux afin d'assurer que l'offre soit complète, peu importe le type de clientèle (étudiant-e, employé-e), le site (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme) : services de counseling, services psychosociaux, sécurité, santé, etc.</li> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que dans la création d'un modèle de collaboration concertée, celui-ci devrait permettre la création d'une communauté de partage pour soutenir la victime et créer une barrière pour l'harceleur et l'agresseur. Chaque site devrait faciliter l'accès à une personne pour accueillir une victime comprenant une coordination de l'ensemble des ressources spécialisées (comme un répartiteur), conformément aux ententes de partenariat. Il importe aussi de bien articuler les étapes pour éviter à la victime de recommencer son témoignage.</li> <li>▪ <b>Avis</b> : Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait explorer l'idée de créer des équipes volantes de services intégrés, de manière virtuelle, sur appel. Ces services intégrés incluraient le processus d'accommodement académique.</li> </ul>

<p>9.2 Mesures encadrant la communication de renseignements nécessaires à toute personne en vue d'assurer sa sécurité, mais ne pouvant comprendre des moyens pour obliger une personne à garder le silence dans le seul but de ne pas porter atteinte à la réputation de l'établissement <b>(Cet article a été déplacé en 14.1)</b></p> <p>9.3 Réception d'un dévoilement <b>(anciennement intitulé : <i>Les actions qui doivent être prises par l'établissement d'enseignement, les dirigeants, les membres du personnel, les représentants des associations étudiantes et les étudiants lorsque des violences à caractère sexuel sont portés à leur connaissance</i>)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait différencier les approches, selon le type de violence sexuelle.</li> <li>▪ <b>Produit réalisé :</b> Cartographie des ressources internes et externes à l'UQO, à Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme.</li> <li>▪ <b>Produit réalisé :</b> Registre des offres de services spécialisés offerts à l'externe dans la région de l'Outaouais, y compris Ripon, et celle des Laurentides.</li> <li>▪ <b>Produit en cours de réalisation :</b> Schéma visuel pour présenter la cartographie des ressources internes et externes, incluant un processus pour la victime et le témoin et identification des acteurs-clés que ce soit avant le dépôt d'une plainte informelle ou formelle.</li> </ul> <p><b>Question pour le Comité permanent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comment va-t-on assigner Qui-Fait-Quoi dans le guichet unique considérant les sites de l'UQO : Gatineau, Ripon, Saint-Jérôme et Sainte-Thérèse ?</li> </ul>
<p><b>10. Processus de cheminement des plaintes et des signalements</b></p>	<p><b>Processus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que dans le cadre du processus de plainte, l'UQO devrait voir comment mettre en place un processus efficace et efficient qui permet d'éviter à la victime de répéter son vécu à différents intervenants.</li> </ul>

10.1 Disposition générale	<p><b>Rapport d'incident</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait explorer la possibilité de créer un rapport d'incident (type de fiche non nominative) qui permettrait d'avoir un portrait de ce qui se passe (statistiques pertinentes et ciblées).</li> </ul>
10.2 Accompagnement	<p><b>Conflit de rôle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que le rôle de chacun des intervenants dans le processus de signalement et de plainte devrait être claire (zone de responsabilités) pour éviter des situations où un intervenant serait à la fois juge et partie.</li> </ul>
10.3 Signalement 10.4 Mesure d'accommodement	<p><b>Guide d'accompagnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Produit en cours de réalisation : Guide abrégé Web – <i>Comment accueillir un dévoilement d'une agression sexuelle ou d'une situation de violence à caractère sexuel ?</i></li> </ul>
10.5 Dépôt d'une plainte	<p><b>Le pourquoi des mesures</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis d'expliquer le pourquoi des mesures d'accommodements et au besoin, créer une fiche d'information. P. ex. Offrir des mesures d'accommodements pour minimiser l'impact sur le parcours d'études de la personne victime.</li> </ul> <p><b>Mesures et contexte</b></p> <p><b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait prévoir les différents cas possibles et solutions ciblées pour mieux soutenir les interventions en matière de mise en œuvre de mesure d'accommodement.</p> <p><b>Sensibilisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait prévoir des campagnes de sensibilisation.</li> </ul> <p><b>Cas externes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait voir à la possibilité d'offrir des mesures d'accommodements à une personne qui a vécu des violences à caractère sexuel (p. ex. par son conjoint) en raison de l'impact sur le parcours d'études.</li> </ul>
10.6 Dénonciation anonyme	<p><b>Plainte liée à un cadre supérieur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> devrait prévoir un article spécifique lié à la plainte lors que le recteur est visé ainsi qu'un cadre supérieur et non intégré cette particularité dans le texte actuel de l'article 10.5. Dans cette particularité, il importe de souligner que le BIMl n'intervient pas. Le CCUSVS est aussi d'avis de se pencher sur la question de ce qui se passe dans le cas des cadres.</li> </ul>
<b>11. Traitement des plaintes</b>	

<p>Cadres supérieurs visés par une plainte de violences à caractère sexuel</p> <p>Toute autre personne de la communauté universitaire visée par une plainte de violences à caractère sexuel</p> <p>11.1 Plainte non contestée</p> <p>11.2 Retrait de la plainte</p> <p>11.3 Plainte traité à l'externe</p> <p>11.4 Composition du comité d'examen</p> <p>11.5 Examen approfondi</p>	<p><b>Titre du comité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que le titre proposé dans la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel – Comité d'examen – porte à confusion quant à son mandat.</i></li> </ul>
<p><b>12. Sanctions</b></p> <p>12.1 Cas d'employés</p> <p>12.2 Cas d'étudiants</p> <p>12.3 Cas d'une personne externe</p> <p>12.4 Dans tous les cas</p>	
<p><b>13. Mesures visant à protéger contre les représailles</b></p> <p>13.1 Interdiction d'exercer des représailles</p> <p>13.2 Protection contre les représailles</p>	
<p><b>14. Confidentialité</b></p> <p>14.1 Communication exceptionnelle</p>	<p><b>Confidentialité et anonymat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait se pencher sur les enjeux liés à la confidentialité, l'anonymat.</li> </ul>
<p><b>15. Code de conduite</b></p>	<p><b>Code de conduite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis qu'il importe de préciser dans la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i> que l'expression « code de conduite » réfère non pas au Règlement sur la civilité (anciennement appelé code de conduite), mais bien au code de conduite précisé dans la Loi et qui réfère aux règles qu'une personne ayant une relation pédagogique ou d'autorité devrait respecter si elle entretient des liens intimes tels qu'amoureux ou sexuels avec celui-ci.</li> </ul> <p><b>Fondement du code de conduite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que la position de l'UQO devrait être celle de l'obligation de rapporter. Le CCUSVS est d'avis que la position de l'UQO concernant le code de conduite devrait prévoir une « déclaration institutionnelle » dans le sens qu'une relation intime entre deux individus n'a pas sa place et ne devrait pas naître d'une relation d'autorité, peu importe le contexte. Ce positionnement rend invalide le consentement contraire à la</li> </ul>

	<p>déclaration et permet d'agir pour y mettre fin (et non pas d'accommoder).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'expression « conflit d'intérêts » ne semble pas de prendre aussi en compte de la notion de perception de conflit ou d'apparence de conflit et ne traduit pas vraiment ce qui est recherché dans la déclaration institutionnelle, à moins que cette expression ne soit définie clairement pour prendre en compte aussi ce sens. Il s'agit de faire un parallèle avec les codes des ordres professionnels pour bien cerner l'ensemble des enjeux et des risques quant au positionnement de l'UQO : interdiction totale vs obligation de rapporter vs déclaration volontaire.</li> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait se limiter qu'aux situations d'autorité et de gérer le conflit d'intérêt s'opposant à sa déclaration institutionnelle.</li> </ul> <p><b>Normes et règles de conduite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que le code de conduite devrait prévoir des normes et des règles claires, si non respectées, dont des modalités pour encadrer l'académique. Il s'agit d'éviter de se placer en situation de conflit, de protéger la crédibilité et à éviter le favoritisme. Il importe de tenir compte des différentes situations.</li> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis qu'un formulaire de déclaration devrait être créé. Cela rendra plus facile l'évaluation des cas en considérant l'énoncé de déclaration de l'UQO (son positionnement). Gérer l'exception est plus facile lorsque c'est révélé.</li> </ul> <p><b>Mécanisme de prévention</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS souligne l'absence de la « prévention » dans le code de conduite mentionné à la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i>. Ce volet devrait être davantage abordé.</li> </ul> <p><b>Questions pour le Comité permanent :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'UQO devrait-elle se positionner quant à la participation des professeurs-es et des chargés-es de cours qui participent aux activités sociales des étudiants-es? Jusqu'où aller ? (p. ex. devoir de réserve des juges) De quel type d'activités sociales réfère-t-on ?</li> <li>▪ Existe-t-il un tel encadrement dans les établissements postsecondaires (p. ex. Université Laval) ? Comment les établissements se positionnent-ils ?</li> </ul>
<p><b>16. Dispositions finales</b></p> <p>16.1 Disposition d'interprétation</p> <p>16.2 Responsable de l'application du document</p>	<p><b>Mise en œuvre de la politique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que des procédures, directives, mesures, plans, programmes, etc. doivent être revus ou créés pour soutenir la mise en œuvre de la <i>Politique contre les violences à caractère sexuel</i>.</li> </ul>

<p>16.3 Mise à jour</p> <p>16.4 Entrée en vigueur</p> <p>16.5 Disposition transitoire</p> <p>16.6 Reddition de compte au conseil d'administration</p> <p>16.7 Responsabilité de la politique</p>	<p><b>Veille stratégique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Produit réalisé et en cours : Veille stratégique constante des réalités émergentes et des nouveaux enjeux.</li> </ul> <p><b>Reddition de compte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Produit réalisé et en cours : Portrait global des réalisations pour une université sans violence sexuelle (statistiques ciblées et anonymisées des activités et initiatives en matière de prévention, de sensibilisation et de formation).</li> </ul>
	<p><b>Diversité sexuelle et de genre</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Avis :</b> Le CCUSVS est d'avis que l'UQO devrait saisir les préoccupations de l'ensemble de la communauté universitaire quant à la mise en place de toilettes à cabinets multiples non genrées et mettre en place, le cas échéant, une stratégie de communication et de sensibilisation à ce sujet afin d'accroître l'ouverture et la reconnaissance envers la diversité sexuelle et de genre. Le CCUSVS est d'avis de débiter par la mise en place d'un projet-pilote, entre autres, par l'installation de cabinets complètement fermés situés dans un lieu stratégique où c'est peu accessible à la population externe ; par la communication claire où ces toilettes sont situées et qu'elles sont les options offertes aux autres ; par l'analyse des enjeux liés entre autres à la sécurité des personnes.</li> <li>Produit en cours de réalisation : Un sondage portant sur la diversité sexuelle et de genre sera conduit au cours de l'année 2018-2019 afin d'établir un portrait de la population LGBTQ2S.</li> </ul> <p><b>Contributions (avancement des connaissances) :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Projet <i>Reconnaître la diversité sexuelle et de genre à l'UQO : compréhension et sensibilisation</i> (projet financé par le MEES).</li> </ul>

Sources :

- Document de travail du *Comité permanent visant à prévenir les violences à caractère sexuel* - Canevas de la politique contre les violences à caractère sexuel
- Bilan des travaux du *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle* et ses cinq groupes de travail

Version – rencontre du CCUSVS du 20 septembre 2018

**ANNEXE 1 –  
MOYENS – PLAN D’ACTION DES ACTIVITÉS ET INITIATIVES  
PRÉVENTION ET SENSIBILISATION**

*Grand message institutionnel*

- Produits réalisés : Énoncé de tolérance zéro en matière de violence à caractère sexuel.
  - Message intégré dans les plans de cours. Fiche d’information *Comment présenter dans ma classe l’énoncé de tolérance zéro en matière de violence à caractère sexuel?*
  - Message de conscientisation publié dans les agendas étudiants

*Outils promotionnels*

- Produits réalisés : Outils promotionnels de l’UQO tels que des affiches, macarons, dépliants, affiches spécifiques pour les salles de toilettes. Outils promotionnels d’organismes externes tels que *Commande un Angelot* (ASEQ, *Ni viande, ni objet et Sans oui, c’est non!*), Fondation émergence (lutte contre l’homophobie et la transphobie), Gouvernement du Québec (agression sexuelle), CALAS de l’Outaouais

*Kiosques d’information*

- Produit réalisé : Kiosques d’information lors des rentrées universitaires et des journées Portes-ouvertes.

*Capsules d’information*

- Produit réalisé : Capsules d’information (un message par jour) diffusées sur les téléviseurs de l’UQO durant les rentrées universitaires et la campagne des 12 jours d’action contre les violences envers les femmes (25 novembre au 6 décembre).

*Message de conscientisation et de sensibilisation*

- Produit réalisé : Message de conscientisation et de sensibilisation de la Direction des SAÉ aux étudiantes et étudiants avant le début du trimestre et avant la fin du trimestre.

*Message de conscientisation et de sensibilisation*

- Produit réalisé : Exposition de la bibliothèque présentant des ressources sur la question des violences sexuelles, de la diversité sexuelle et de genre, etc.

**ANNEXE 2**  
**CADRE DE TRAVAIL DES GROUPES DE TRAVAIL**  
**DU COMITÉ CONSULTATIF POUR UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE**

Les groupes de travail relèvent du *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle* (CCUSVS) et ce dernier a pour mandat de donner des conseils, de formuler des avis ou de faire des recommandations relativement au projet émanant de l'orientation stratégique « Enrichir l'expérience étudiante » du *plan stratégique 2016-2020* de l'UQO : *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*. Plus précisément, il devrait réfléchir aux grandes orientations à privilégier dans le cadre de ce projet ; identifier les thèmes ainsi que les objectifs pour chacun des groupes de travail ; recevoir, réagir et valider les recommandations proposées par les groupes de travail ; assurer de faire des liens entre les travaux des différents groupes de travail et participer à la mise en relation de ces groupes.

Plus d'une trentaine de membres composent ces équipes. Elles représentent la communauté universitaire dans sa diversité (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme). Ces équipes mettent en commun l'expérience, le vécu et les besoins de la communauté universitaire, que ce soit à titre d'étudiant ou d'employé, et bénéficient des avis d'experts sur les questions des violences à caractère sexuel.

**Objectifs communs à tous les groupes de travail**

**Objectifs communs à l'ensemble des groupes de travail**

1. Analyser l'état des lieux (ce qui se fait/existe à l'UQO et ailleurs).
2. Effectuer des analyses comparatives avec ce qui se fait dans d'autres établissements pour en dégager les meilleures pratiques et en identifier les conditions de succès.
3. Proposer des actions et solutions concrètes (Quoi-Pourquoi-Comment-À qui-Par qui)
4. Proposer des mesures de mise en œuvre de ces actions et solutions.
5. Formuler des recommandations au Comité consultatif.

**Objectifs transversaux pour tous les groupes de travail :**

1. Tenir compte des réalités vécues au sein des établissements de l'UQO (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme).
2. Tenir compte des réalités vécues par l'ensemble de la communauté universitaire dans sa diversité (cycles d'études, catégories d'emploi, diversité de genre, orientation sexuelle, diversité culturelle et ethnique, besoins spéciaux en raison d'un handicap ou d'un problème de santé, etc.).

**GT- 1 : Éducation, sensibilisation et prévention**

**Objectifs spécifiques au Groupe de travail – thème 1 : Éducation, sensibilisation et prévention**

Sans être exhaustifs, ce groupe de travail aura comme objectifs de

1. Proposer des activités et initiatives visant à favoriser et à instaurer le développement d'une culture de respect.
2. Proposer des activités et des initiatives visant à faire de la sensibilisation et de la prévention.
3. Proposer des programmes d'éducation, de sensibilisation et de prévention et impliquer les différentes parties prenantes de la communauté universitaire dans la création de ces programmes.
4. Proposer un mécanisme visant à informer la communauté universitaire de la politique et des services disponibles pour les victimes.

<p><b>GT-2 : <i>Accompagnement et intervention</i></b></p>	<p><b>Objectifs spécifiques au Groupe de travail – thème 2 : <i>Accompagnement et intervention</i></b>  Sans être exhaustifs, ce groupe de travail aura comme objectifs de/d'</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Répertorier les mécanismes d'accompagnement et d'intervention actuels et les bonifier au besoin en se basant sur les meilleures pratiques (types d'accompagnement possibles ; types et niveaux d'intervention possibles).</li> <li>2. Proposer des mécanismes de suivi confidentiels pour documenter le nombre de victimes d'agression sexuelle au sein de la communauté universitaire.</li> <li>3. Identifier les ressources disponibles au sein des organismes de santé et de services sociaux, au sein des organismes communautaires.</li> <li>4. Schématiser les ressources externes et internes disponibles qui identifient les acteurs-clés que ce soit avant le dépôt d'une plainte (informelle) ou lors du dépôt officiel d'une plainte (formelle).</li> <li>5. Proposer des mécanismes de soutien aux victimes, et ce, à toutes les étapes du processus afin que les personnes ressources soient facilement accessibles et bien formées pour recevoir les plaintes.</li> <li>6. Identifier le meilleur service ou unité pour la réception des plaintes et en identifier les processus d'accompagnement d'une personne ayant signalé une situation ou déposé une plainte, et ce, à toutes les étapes du processus (plainte informelle et plainte formelle).</li> <li>7. Proposer une manière de faire connaître le processus de plainte (informelle et formelle) à la communauté universitaire ainsi que les ressources disponibles.</li> <li>8. Proposer un programme de formation aux accompagnateurs et aux intervenants de l'UQO.</li> </ol>
<p><b>GT-3 : <i>Communauté universitaire dans sa diversité</i></b></p>	<p><b>Objectifs spécifiques au Groupe de travail – thème 3 : <i>Communauté universitaire dans sa diversité</i></b>  Sans être exhaustif, ce groupe de travail aura comme objectif de</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proposer des actions/solutions/mesures spécifiques et adaptées à l'ensemble des personnes suivantes, reconnaissant que ces personnes vivent des situations particulières en matière de violences sexuelles : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Étudiantes étrangères, étudiants étrangers ;</li> <li>▪ Membres des Premières Nations, Métis et Inuit ;</li> <li>▪ Personnes racisées, membres d'une minorité visible, culturelle ou ethnique ;</li> <li>▪ Personnes à mobilité réduite, personnes en situation de handicap ;</li> <li>▪ Personnes issues de l'immigration ;</li> <li>▪ Personnes s'associant ou associées à une minorité de genre : personnes trans, non binaires, gays, lesbiennes, bisexuelles, bisexuels, bi-spirituelles, bi-spirituels, pansexuelles, pansexuels, allosexuelles, allosexuels, asexuelles ou asexuels.</li> </ul> </li> </ol> <p>Ces propositions porteront sur l'éducation, la sensibilisation, la prévention, l'accompagnement, l'intervention, les politiques et règlements (processus de plainte) et la sécurité des personnes. Ces propositions devront aussi tenir compte des réalités vécues au sein des établissements de l'UQO (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme).</p>

<p><b>GT- 4 : Politiques et règlements (processus de plainte)</b></p>	<p><b>Objectifs spécifiques du Groupe de travail – thème 4 : <i>Politiques et règlements (processus de plainte)</i></b>  Sans être exhaustifs, ce groupe de travail aura comme objectifs de/d'</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recenser les politiques et autres outils en découlant (chartes de responsabilités, codes de conduite, protocoles d'intervention, arbres de décision, etc.) existants dans d'autres universités et dégager les meilleures pratiques.</li> <li>2. Proposer des modifications aux politiques et règlements actuels de l'UQO en vue de sensibiliser, de prévenir et d'intervenir en matière de violences sexuelles.</li> <li>3. Proposer un processus de plainte, informelle et formelle, clair, facile à comprendre, et indiquant qui est responsable dans chacune des étapes du processus : responsable de la surveillance du processus, responsable de l'enquête, personnes qui accompagnent les parties d'intérêts, etc.</li> <li>4. Proposer des définitions de chacun des concepts : agression sexuelle (bonification de la définition proposée par le Comité consultatif), violences sexuelles et ses formes (harcèlement sexuel, attentions sexuelles non désirées, coercition sexuelle, etc.), consentement, gestes répréhensibles, rôle et responsabilités des différentes parties d'intérêts, ce qu'est une plainte informelle, ce qu'est une plainte formelle, etc.</li> <li>5. Proposer des mesures d'accommodements pour permettre aux personnes de poursuivre leurs études ou d'effectuer leur travail (plainte informelle et plainte formelle).</li> <li>6. Proposer un mécanisme qui sanctionne les gestes commis (gradation selon la gravité des gestes posés).</li> <li>7. Impliquer la communauté universitaire dans le processus de révision (consultation, validation ou autres).</li> <li>8. Proposer des mécanismes pour expliquer, diffuser et rendre accessibles en tout temps (sur le campus ou en dehors du campus) le contenu et les objectifs de ces politiques et du processus de plainte qui en découlera (plainte informelle et plainte formelle).</li> <li>9. Proposer un mécanisme de révision régulière de la politique et de ses outils afin de l'améliorer en fonction des apprentissages faits et des besoins émergents.</li> </ol>
<p><b>GT- 5 : Sécurité des personnes</b></p>	<p><b>Objectifs spécifiques du Groupe de travail – thème 5 : <i>Sécurité des personnes</i></b>  Sans être exhaustifs, ce groupe de travail aura comme objectifs de/d'</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consulter la communauté universitaire pour déterminer les besoins en matière de sécurité des personnes.</li> <li>2. Identifier les zones à risques.</li> <li>3. Se pencher sur les incidents pouvant avoir eu lieu lors d'activités organisées ou endossées par l'UQO, dans ses espaces ou hors campus (compétitions sportives, colloques, activités liées à la mission de l'UQO, etc.).</li> <li>4. Proposer des mécanismes et des services qui assurent la sécurité des personnes qui étudient et qui travaillent à l'UQO, que ce soit dans le cadre d'activités sur le campus, lors d'activités hors campus ou lors d'activités endossées par l'UQO et tenues par des groupes externes. Ces mécanismes doivent inclure les personnes affiliées à l'UQO (ex. ÉNAP), les personnes qui travaillent pour les entreprises de service de l'UQO et les personnes externes qui utilisent les services de l'UQO. Ces mécanismes doivent renforcer le sentiment de protection et de sécurité des personnes dans les locaux, les résidences, les stationnements, les rues environnantes.</li> <li>5. Proposer des initiatives pour rendre les campus plus sécuritaires et accueillants dans le souci de la reconnaissance et du respect de la diversité des membres de sa communauté universitaire.</li> </ol>

---

<sup>i</sup> Le document présenté à l'annexe 2 présente le cadre de travail de ces équipes.

<sup>ii</sup> Voir p. 8 et 17 de la [Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur](#) (MEES, août 2017). Voir aussi p. 5 du [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](#) (MEES, août 2018).

<sup>iii</sup> Voir définition présentée à la note 6, p. 16 du [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](#) (MEES, août 2018).

<sup>iv</sup> Voir définition présentée à la p. 17 de la [Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur](#) (MEES, août 2017).

<sup>v</sup> Voir p. 8 et 17 de la [Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur](#) (MEES, août 2017). Voir aussi p. 5 du [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](#) (MEES, août 2018).

<sup>vi</sup> Voir aussi p. 7 du [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](#) (MEES, août 2018).

<sup>vii</sup> Voir p. 20 et 21 de la [Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur](#) (MEES, août 2017). Voir p. 7 du [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](#) (MEES, août 2018).

<sup>viii</sup> Voir p. 8 et 16 de la [Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur](#) (MEES, août 2017).

<sup>ix</sup> Voir p. 32 à 34 du [Relevé 2 : Mesures prévues à l'article 3 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur – Recension des politiques des établissements d'enseignement supérieur du Canada et aux États-Unis en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel](#) (mai 2018, BCI).