

## PENSE-BÊTE

### COMITÉ CONSULTATIF POUR UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE PROJET : *POUR UNE COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE EXEMPTÉ DE HARCÈLEMENT, DE VIOLENCE ET D'AGRESSION À CARACTÈRE SEXUEL*

« *Construisons ensemble un milieu de vie qui nous ressemble et nous rassemble.*

*Un lieu animé par une solide culture du respect.*

*Un lieu plus inclusif et égalitaire.*

*Un lieu où la communauté universitaire y célèbre la diversité. »*

Vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche,  
Lors de l'ouverture des grands chantiers (Septembre 2017)

#### Le mandat

Le Comité consultatif a pour mandat de fournir 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 : *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel.*

Plus précisément, le Comité consultatif doit :

- Réfléchir aux grandes orientations à privilégier dans le cadre du 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.

Le Comité consultatif est donc composé de représentants reflétant l'ensemble des personnes œuvrant à l'UQO et possédant une pluralité de postures, d'expériences et d'expertises. Il s'agit d'une caisse de résonance comportant plusieurs regards croisés permettant d'appréhender l'ensemble des réalités vécues au sein des établissements de l'UQO. C'est ce qui définit globalement l'approche institutionnelle inclusive privilégiée dans la mise en œuvre du projet, lequel suscite un changement de culture.

Le Comité consultatif est une équipe qui fournit des conseils et des avis sur la mise en œuvre du projet. Il ne s'agit pas d'un comité d'intervention, mais bien d'un comité « consultatif ». Ces avis reposent sur le consensus des propos formulés, sous forme d'avis, par l'ensemble des personnes assises à la table du Comité consultatif afin de construire un projet qui ressemblera à leur communauté universitaire. Rappelons que ces propos demeurent en tout temps confidentiels. Dans ce contexte, les positions prises par des individus ou des groupes n'ont force de changement, mais plutôt les avis et conseils formulés dans le développement d'une culture du respect, inclusive et égalitaire.

#### La démarche de mandat d'action

La démarche de mandat d'action en vue de réaliser le mandat du Comité consultatif est le suivant :

- Étape 1 : Question à l'étude fournie par l'Équipe de coordination
- Étape 2 : Rétroaction et commentaires du Comité consultatif
- Étape 3 : Élaboration de l'ébauche par l'Équipe de coordination
- Étape 4 : Validation de l'ébauche par le Comité consultatif
- Étape 5 : Recommandation du projet final par le Comité consultatif

Une fois la recommandation adoptée, celle-ci est versée dans l'Intranet des réunions du Comité consultatif. De plus, lorsque cette recommandation a fait l'objet d'un sujet traité lors d'une rencontre électronique, un résumé synthétisant l'ensemble des avis formulés accompagne la recommandation afin d'indiquer ce que globalement les membres émettent comme avis.

Cette démarche est l'une des grandes règles de fonctionnement du Comité consultatif.

Exemple : Question portant sur le logo à se doter (question à l'étude soumise en juin dernier). En raison de la pluralité des avis ne faisant pas l'objet d'un consensus au sein du Comité consultatif quant à son utilisation, l'Équipe de coordination a proposé de soumettre cette question aux groupes de travail. Entre-temps, en août dernier, la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur a indiqué qu'un logo universel sera créé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (nouvelle mesure ministérielle).

À noter que lors des rencontres électroniques, un rappel individuel aux membres n'ayant pas encore répondu était acheminé avant la date d'échéance, accompagné d'un rappel sur la démarche en cours.

### **Les fondements sous-jacents aux travaux**

Dans la mise en œuvre du projet, le Comité consultatif s'est doté de règles précises ainsi que de fondements, c'est-à-dire de base solide pour lui et ses groupes de travail afin d'accomplir leur mandat respectif. Ces fondements vont assurer la réalisation du projet d'une manière efficace (atteinte du but collectif) et efficiente (processus/moyens pour atteindre ce but collectif).

#### Notre but collectif

Un énoncé d'engagement a été recommandé et celui-ci rappelle l'engagement collectif et individuel pris par les membres du Comité consultatif, et applicable aux groupes de travail, c'est-à-dire viser la réussite du projet.

#### Notre manière d'interagir et d'agir ensemble

Quatre valeurs ont été définies pour conduire les travaux menant à l'atteinte de notre but collectif. Ces valeurs doivent être animées par chacun des membres du Comité consultatif. Ces valeurs sont le *respect de la dignité et de l'intégrité*, le *respect des différences et de la diversité*, la *solidarité et la collaboration* et la *responsabilisation individuelle et collective*.

Ces valeurs reconnaissent la pluralité des postures, des expériences et des expertises présentes au sein de la table du Comité consultatif et au sein des grands chantiers formés par les groupes de travail.

Sans être exhaustives, ces valeurs se traduisent en termes d'écoute, d'ouverture au dialogue et aux points de vue, de respect, d'empathie, de confiance, de collaboration et de solidarité.

Ces valeurs, une fois animée par les membres du Comité consultatif et des groupes de travail, permettront de mettre en place les conditions facilitantes et engageantes pour la conduite des travaux et assurer la réussite de notre projet collectif.

#### Notre vision de ce qu'est une agression sexuelle

Le Comité consultatif reconnaît qu'il existe plusieurs définitions d'une agression sexuelle. Lorsqu'il a émis ses avis à ce sujet, globalement ceux-ci rejoignent la définition fournie par le Gouvernement du Québec en 2001 (réf. Grandes orientations gouvernementales), et reprise récemment par lui (dans sa *Stratégie gouvernementale* rendue publique en octobre 2016) et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (dans sa *Stratégie d'intervention* rendue publique en août 2017).

Cette définition permettra d'orienter la réflexion des membres du Comité consultatif, dans ses avis à fournir, ainsi que des membres des groupes de travail, dans la formulation de ses recommandations au Comité consultatif.

## Notre guide de réflexion

Pour encadrer les travaux des groupes de travail que le Comité consultatif a mis en place afin de traiter des enjeux sous-jacents aux violences à caractère sexuel, le Comité consultatif a établi un ensemble de sept grandes orientations, dont la première rappelle l'importance de tenir compte de la définition fournie par le Comité consultatif de ce qu'est une agression sexuelle. Sans compter que ses orientations placent au centre des travaux la victime ainsi que le développement d'une culture du respect.

## À ce jour, comment s'est déroulé notre mandat d'action

Plus particulièrement de mars à juin 2017, il a été possible de réaliser notre mandat d'action, plus particulièrement deux des quatre finalités poursuivies (cadre de réflexion et cadre de travail), et les recommandations du Comité consultatif ont été très proactives, avant même de connaître les mesures annoncées par la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur en août dernier.

Comme mentionnée par la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche durant cette période, les avis reçus comportent une richesse d'idées et ceux-ci ont été conservés afin que l'Équipe de coordination puisse s'y référer lorsque la question se présentait ou la situation s'y prêtait.

Voici ci-dessous quelques faits saillants à ce sujet.

### *Processus de mise en œuvre de la démarche de mandat d'action*

- Rappelons que pour chacune des questions à l'étude, des notes explicatives étaient offertes afin que chaque membre du Comité consultatif puisse bien comprendre la question soumise et l'avis recherché.
- Certaines questions à l'étude ont été resoumises, c'est-à-dire, que les étapes 2, 3 et 4 ont été faites à deux reprises puisqu'il s'agissait d'importants sujets ou que cela comportait d'importants enjeux.

Exemple : Énoncé d'engagement

Exemple : Énoncé dans les plans de cours

Dans ce deuxième exemple, il a été proposé aux membres deux versions reconnaissant que peu importe laquelle serait recommandée par le Comité consultatif, l'énoncé ferait l'objet d'une revue pour l'an prochain, soit en 2018-2019.

- Tous les commentaires ont été lus et conservés, et ce pour tous ses membres sans exception, incluant les commentaires qui ont été reçus après les échéances.
- L'ébauche proposée par l'Équipe de coordination traduisait l'ensemble des avis formulés en fonction de la question à l'étude.

Une question à l'étude se définit comme un problème à résoudre ou une solution à identifier dans un contexte précis ou d'enjeu présent (notes explicatives).

- La recommandation finale du Comité consultatif est la résultante du consensus, alignée au mandat du Comité consultatif.
- Toutes questions hors d'ordre étaient notées et transmises à l'instance ou à la personne dûment mandatée par l'UQO pour traiter de cette question.

Exemple : Un avis a été formulé quant à la question de l'éclairage dans les airs de stationnement du pavillon Alexandre-Taché et celui-ci a été transmis au président du *Comité de santé, de sécurité et de prévention*, c'est-à-dire, le comité d'intervention dûment chargé par la politique adoptée par le CA de l'UQO.

### *Avis formulés permettant la bonification d'une proposition*

- Certains avis formulés ont permis de bonifier la proposition initiale. Au besoin, l'Équipe de coordination a puisé dans la banque des avis déjà formulés pour bonifier certaines définitions.

Exemple : Un avis portait sur la taille des groupes de travail qui devrait être six membres et au moins un membre du Comité consultatif devrait faire partie de chacun des groupes de travail.

Exemple : Un avis a souligné que les membres doivent s'investir en consultant les documents nécessaires avant les réunions.

Exemple : Un avis a souligné que les membres doivent répondre aux sondages avant les réunions.

#### *Avis formulés liés à des questions non encore soumises à l'étude*

- Certains avis formulés, non en lien direct avec la question à l'étude, ont permis cependant de répondre à des questions subséquentes.

Exemple : Certains avis liés à la proposition d'énoncé d'engagement (but commun du Comité consultatif) ont permis de bonifier les thèmes des groupes de travail et ses objectifs spécifiques, les grandes orientations telles que l'importance de placer les victimes au centre du processus.

Exemple : Un avis a proposé une initiative visant à ajouter une information dans chaque plan de cours.

#### *Avis formulés avant le dépôt des recommandations des groupes de travail*

- Certains avis formulés étaient des recommandations, lesquelles appartiennent aux groupes de travail de les formuler. Le Comité consultatif aura l'occasion de les valider et les commenter, et c'est à cette occasion qu'il formulera ces avis. Il importe de bien distinguer le rôle de chacun, Comité consultatif et Groupes de travail, dans la mise en œuvre du projet.

Exemple : Certains avis ont souligné que l'UQO doit se doter d'une politique indépendante, spécifique et distincte.

Exemple : Certains avis ont souligné que la pérennité du Comité consultatif doit être assurée.

- Certains avis formulés proposaient des questions qui s'adressaient aux groupes de travail. Ces derniers pourront y répondre dans le cadre de leurs travaux, puisque rappelons qu'au sein de chacun des groupes, il y a deux membres du Comité consultatif. Ceci sera aussi possible à l'occasion de la présentation des groupes de travail de l'état d'avancement de leurs travaux au Comité consultatif.

Exemple : Un avis a été souligné comme suit : Comment assurer la sécurité des survivantes ?

- Certains avis étaient formulés comme une recommandation liée spécifiquement à une action, alors que le Comité consultatif n'est pas un comité d'intervention ou d'action, mais un comité « consultatif » sur la mise en œuvre du projet.

Exemple : Certains avis ont été formulés comme suit : L'UQO doit favoriser l'éducation et la sensibilisation et offrir des ateliers autour de la notion de consentement, des mythes et préjugés et des formes de violence sexuelle. Un groupe de travail se penchera sur le programme d'éducation à recommander. Entre-temps, le Comité consultatif a eu l'occasion de fournir des idées sur des activités et initiatives potentielles pour la rentrée de l'automne 2017. Les responsables de l'organisation de ces activités et de l'implantation des initiatives ont été informés des idées formulées par le Comité consultatif.

#### *Approche institutionnelle inclusive*

- Certains avis ont été pris dans un contexte global afin de ne pas créer un cadre « restrictif » aux travaux, tel que le privilégie l'approche institutionnelle inclusive, et ce, afin de permettre à tous les représentants de la communauté universitaire, assis à la table du Comité consultatif, de contribuer au projet de construire quelque chose qui ressemblera à leur communauté universitaire.

Exemple : La « perspective féministe intersectorielle » est reconnue dans l'approche institutionnelle inclusive et elle est complémentaire aux autres

postures que les membres adopteront pour traiter des enjeux liés aux violences sexuelles, et ce, afin d’appréhender l’ensemble des réalités vécues par la communauté universitaire.

Le projet suscite un changement de culture durable. Ce changement doit se faire par les personnes qui auront à vivre ce changement. Indéniablement, la contribution de l’ensemble des étudiants qui étudient à l’UQO et du personnel qui y travaille doit être sollicitée pour transformer le milieu et l’exempter de harcèlement, de violence et d’agression à caractère sexuel.

Une telle transformation pourra s’observer quotidiennement et concrètement dans les gestes, les actions et les décisions des personnes œuvrant à l’UQO.

En bénéficiant d’une pluralité de postures, d’expertises et d’expériences, ces représentants membres du Comité consultatif, pourront formuler des conseils et des avis sur comment faire les choses autrement pour développer une culture du respect durable.

Travailler en collaboration pour un but commun, avec des valeurs sûres, c’est là le réel gage de succès d’un aussi important changement organisationnel.

En plus de constituer une banque des avis reçus par les membres du Comité consultatif, certains ont transmis des articles de journaux. Ces articles ont été versés dans l’Intranet, dans la section 3 de la rubrique « *Documents et outils ressources* ».

Exemple : Un article portant sur la question de la relation professeur et étudiant a été transmis par un membre du Comité consultatif et celui-ci a été versé dans l’Intranet. Cet article a ainsi mené à proposer l’établissement d’une charte spécifique afin de mieux encadrer les relations de subordination, principalement celles entre un professeur et un étudiant. Des exemples de charte issue du milieu universitaire ont aussi été versés dans l’Intranet.

### **Communication avec la communauté universitaire**

Le Comité consultatif s’est donné des règles pour fonctionner afin d’optimiser la conduite des travaux et d’assurer la réussite du projet. Rappelons que l’une de ces règles est de tenir en tout temps les propos confidentiels.

Cependant, seules les recommandations peuvent être partagées à la communauté universitaire. C’est l’un des rôles des membres du Comité consultatif (rôle d’ambassadeur) de communiquer à la communauté universitaire les recommandations et non chacun des avis formulés en séance. Un bulletins d’information présentant l’état d’avancement des travaux du Comité consultatif est diffusé à la communauté universitaire.