

GABARIT-RAPPORT¹ À L’INTENTION DU GROUPE – THÈME 4 : POLITIQUES ET RÈGLEMENTS (PROCESSUS DE PLAINTE)

Qu’est-ce qu’une agression sexuelle ?

« Un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, [...] par une manipulation affective ou par du chantage. Il s’agit d’un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l’utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l’intégrité physique et psychologique, et à la sécurité de la personne². »

Agresser sexuellement, c’est imposer des gestes, des attitudes, des pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité, ou encore des paroles à connotation sexuelle contre la volonté de la personne, et ce, en utilisant notamment : l’intimidation, le chantage, la menace, la manipulation ou la violence verbale, psychologique ou physique.

Les violences à caractère sexuel peuvent aussi inclure : le harcèlement sexuel (comportements verbaux et non verbaux à caractère sexuel qui traduisent des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes), les attentions sexuelles non désirées et non réciproques, le cyberharcèlement, les images sexuellement dégradantes, le voyeurisme, l’exhibitionnisme, l’exposition sexualisée, la traite des personnes, le sextage, l’exploitation sexuelle ou toutes autres inconduites à caractère sexuel.

CADRE DE RÉFLEXION	
Énoncé d’engagement (notre but commun) : Les membres du <i>Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d’agression à caractère sexuel</i> et ses groupes de travail s’engagent à • collaborer et travailler dans un but commun pour concrétiser le projet <i>Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d’agression à caractère sexuel</i>. • Durant ce travail, ○ protéger la confidentialité des propos, des témoignages et des discussions ; ○ privilégier des conduites responsables, éthiques et bienveillantes, dans un esprit d’inclusion, d’ouverture et de respect des différents points de vue et postures des membres ; ○ prendre en compte les différentes perspectives en matière de violences à caractère sexuel. • Rechercher de solutions collectives dans le choix des actions et des recommandations. • Être solidaires des recommandations prises par consensus, et ce, afin que l’UQO puisse se doter ultimement d’un plan opérationnel des recommandations visant à assurer une communauté et une vie universitaire exemptes de violences à caractère sexuel.	Valeurs (notre guide d’actions et d’interactions) : Respect de la dignité et de l’intégrité Dans le respect des droits de la personne consignés par les chartes canadienne et québécoise, le Comité consultatif, incluant ses groupes de travail, offrira un environnement de travail respectueux permettant aux membres de contribuer activement à ses travaux. Tout comportement pouvant diminuer, dévaloriser ou dénigrer un autre membre, sur les plans personnel ou professionnel ne sera pas toléré et, le cas échéant, ce type de comportement pourrait mener à mettre fin à la participation d’un membre auxdits travaux. Les membres doivent pouvoir s’exprimer en toute confiance, sachant que leurs propos ou témoignages ne seront pas jugés et demeureront confidentiels, même en dehors des huis clos. Les membres seront responsables de préserver et de protéger l’information qui leur est confiée durant leur mandat ainsi qu’au terme de celui-ci. Respect des différences et de la diversité Dans le respect des droits de la personne consignés par les chartes canadienne et québécoise, le Comité consultatif, incluant ses groupes de travail, favorisera l’adoption d’une approche institutionnelle inclusive qui respecte les différences et la diversité, incluant les différences de points de vue et de postures, favorisant l’équité et l’égalité. Le Comité consultatif, incluant ses groupes de travail, adoptera et placera au centre de sa dynamique l’écoute, l’ouverture au dialogue, la collaboration, la confiance, la solidarité et le bien commun afin d’assurer le respect de ses membres et l’ouverture à tous les points de

¹ À noter que ce gabarit-rapport n’est pas un compte rendu. Il s’agit d’un document que les groupes de travail utiliseront pour remettre au Comité consultatif (rapports périodiques d’état d’avancement des travaux et bilan final aux termes des travaux). Il vise aussi à rappeler le cadre de réflexion et le cadre de travail.

² Gouvernement du Québec (2001, p. 22). Orientations gouvernementales en matière d’agression sexuelle. Québec. Publications Gouvernement du Québec.

	vue et d’assurer la réalisation du projet visant une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel. <i>Solidarité et collaboration</i> Les membres du Comité consultatif, et ses groupes de travail, adopteront une attitude d’écoute, d’empathie et d’ouverture d’esprit afin de favoriser la compréhension et la solidarité. Les membres veilleront à collaborer et à mettre en place des conditions facilitantes pour la conduite des travaux et pour assurer la mise en œuvre du projet <i>Pour une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel</i>. Responsabilisation individuelle et collective Les membres seront interpellés à traiter des enjeux en matière de violences sexuelles sur lesquels se penchera le Comité consultatif, incluant ses groupes de travail, quelles que soient ses connaissances préalables ou ses engagements. Les membres sont encouragés à traiter ces enjeux de façon responsable, ouverte et honnête, afin de favoriser une mobilisation individuelle et collective autour de ceux-ci. Les membres s’engagent à viser l’intérêt commun plutôt que l’intérêt personnel, avec seul objectif d’assurer le succès des travaux du Comité consultatif, incluant ses groupes de travail en respectant les orientations et les choix d’actions déterminés collectivement.
Mandat : Les groupes de travail auront comme mandat de travailler sur des thèmes précis ayant été identifiés par le Comité consultatif. <u>Grand livrable</u> À la fin de leurs travaux, le groupe de travail doit présenter un rapport de ses recommandations au Comité consultatif, aux fins de sa validation, et ce, au plus tard à l’automne 2019. <u>Objectifs communs à l’ensemble des groupes de travail</u> 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.	Grandes orientations (notre guide de réflexion) : Dans le cadre de ses travaux, le groupe de travail veillera à 1. Tenir compte de la définition proposée par le Comité consultatif de ce qu’est une agression sexuelle 2. Axer la réflexion sur le développement d’une culture de respect pour créer un changement organisationnel et des changements de comportements durables. 3. Privilégier une approche institutionnelle inclusive où la communauté universitaire collabore à créer un milieu exempt de violences sexuelles. 4. Privilégier des actions/solutions/mesures qui favorisent l’adoption d’une approche aidante et exempte de jugement (respect et empathie) envers la victime, et centrée sur la victime (besoins et réalité). 5. Proposer des actions/solutions/mesures qui assurent la confidentialité pour toutes les parties (plaignant, victime, mise en cause, harceleur, agresseur, témoin, etc.) et facilitent le signalement et la dénonciation. 6. Proposer des actions/solutions/mesures qui assurent la protection de la victime. 7. Privilégier des actions/solutions/mesures qui soutiennent les personnes trouvées responsables de violences sexuelles et visant à les faire cheminer dans la reconnaissance de leurs gestes et leurs impacts, ainsi qu’à limiter les risques de récidive.

CADRE DE TRAVAIL	
Thème 4 : Politiques et règlements (processus de plainte)	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.). Objectifs spécifiques du Groupe de travail – thème 4 : <i>Politiques et règlements (processus de plainte)</i> Sans être exhaustifs, ce groupe de travail aura comme objectifs de/d’ 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. 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. 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. 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. 5. Proposer des mesures d’accommodements pour permettre aux personnes de poursuivre leurs études ou d’effectuer leur travail (plainte informelle et plainte formelle). 6. Proposer un mécanisme qui sanctionne les gestes commis (gradation selon la gravité des gestes posés). 7. Impliquer la communauté universitaire dans le processus de révision (consultation, validation ou autres). 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). 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.

RAPPORT PÉRIODIQUE D'ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX GT-4

Faits saillants visant à contextualiser les travaux (nombre de rencontres tenues, sources utilisées, état des lieux à l'UQO et ailleurs, limites du rapport ou bilan, etc.) :

Suite à la rencontre du 20 septembre 2017, le groupe de travail 4 (GT-4) s'est rencontré une seule fois par la suite, soit dans l'après-midi du 10 octobre 2017. Le but de la rencontre était de faire un retour sur le cadre de réflexion et de travail, sur les objectifs et discuter des ressources à la disposition du Groupe de travail dans le but d'orienter ses recherches/actions et ses recommandations. Étaient présents lors de cette rencontre, Carolle Moyneur, Fabrice Constant Kouassi et Yann Bonenfant-Thomas. Les membres présents sont informés que la professeure Stéphanie Demers n'a pas donné suite à l'avis de rencontre ainsi qu'aux courriels qui lui ont été acheminés depuis la mise sur pied du Groupe de travail. Ceux-ci se questionnent sur son engagement, considérant notamment qu'il s'agit d'une ressource spécialisée importante pour le déroulement des travaux.

Tel que convenu lors la première rencontre, les membres présents avaient pris connaissance du rapport du Groupe de travail du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle dans le milieu universitaire (GT-PHS). Les membres avaient également pris connaissance du Code de conduite, de la Politique contre le harcèlement et les règles de procédure de l'Université et de la Politique de santé, sécurité et prévention. Ceux-ci notent également qu'il existe une section sur le site web concernant les mesures d'urgence lors de situation de violence et agression.

D'entrée de jeu, les membres ont émis le commentaire à l'effet que le rapport du BCI offrait un cadre théorique et de travail intéressant afin d'aider le Groupe de travail à répondre à ses objectifs. On y retrouve notamment en annexe (H), une recension des politiques et règlements de divers établissements d'enseignement. D'un point de vue logistique et pratique, les membres présents se sont interrogés sur leur capacité à faire un état des lieux complet considérant le nombre élevé de politiques et de règlements que l'on retrouve en annexe (H) du rapport du BCI et la disponibilité des personnes pour répondre à ce besoin. Devant cette lourdeur appréhendée, le comité s'est demandé s'il n'y avait pas déjà un exercice similaire qui aurait été accompli par le Secrétaire général précédant les consultations pour la révision de la Politique contre le harcèlement et le Bureau des plaintes. Les membres ont convenu d'adresser son questionnement au comité de coordination afin qu'une demande soit faite au Secrétaire général le cas échéant. Par ailleurs, les membres du comité ont également signifié des réserves quant à la poursuite des travaux et le type de recommandation qu'il est appelé à émettre considérant le fait qu'un projet de loi doit être adopté prochainement par la ministre Hélène David. Les membres se questionnèrent à savoir si la politique prévoira des obligations et des recommandations aux institutions d'enseignement, ce qui limiterait la portée des recommandations que pourraient faire le Groupe de travail.

Les membres du comité ont également eu l'occasion d'échanger au sujet de la notion de consentement et de certains concepts clés.

Au sortir de la rencontre, les membres présents ont convenu que Yann Bonenfant-Thomas, à titre de co-responsable, rencontrerait le comité de coordination afin de soulever les questionnements (voir ici-bas).

Les membres du groupe de travail formulent les recommandations suivantes (comprenant les échéances de réalisation, retombées visées, etc.) :

Au terme de la rencontre, le comité s'est engagé dans les recommandations/actions suivantes :

- Rencontrer le comité de coordination afin de valider certains éléments (échéance : jours suivant la rencontre) :
 - 1) la composition du comité (échéance : jours suivant la rencontre)

2) la possibilité d’obtenir du Secrétariat général les tableaux comparatifs ayant servi au projet de consultation du nouveau règlement sur la civilité et le bureau des plaintes

3) la distinction à faire avec les autres Groupes de travail quant aux objectifs visant la prévention, le traitement et l’intervention (échéance : jours suivant la rencontre).

- Déterminer les sources pertinentes versus celles qui sont de moindre importance pour répondre aux objectifs de notre Groupe de travail.
- Prendre connaissance de la nouvelle loi à venir sur les violences sexuelles dans les établissements d’enseignement supérieur (échéance : suivant l’adoption de la loi)
- Développer un gabarit qui servira à faire l’état des lieux, soit l’analyse des politiques et règlements des divers établissements d’enseignement – référence : Annexe H – rapport du BCI (échéance : à discuter lors de la prochaine rencontre en fonction des réponses obtenues quant à la demande au Secrétaire général)
- Planifier une prochaine rencontre (échéance : un sondage sera envoyé afin de planifier une rencontre du Groupe de travail dans les jours suivant la prochaine rencontre du comité consultatif le 17 janvier prochain.

Le Groupe de travail – thème 4 : *Politiques et règlements (processus de plainte)* est composé des personnes suivantes :

- Stéphanie Demers (professeur, sciences de l’éducation)
- Carolle Moyneur (conseillère SST, service des ressources humaines)
- Fabrice Constant Kouassi (chargé de cours) – co-responsable
- Serge Sahapieux Natoua (étudiant)
- Yann Bonenfant-Thomas (conseiller RH, décanat de la gestion académique) – co-responsable
- Étudiant(e) de SJ à confirmer

Rapport périodique d’état d’avancement des travaux en date du 7 décembre 201

Préparé par (co-responsables du groupe de travail) Yann Bonenfant-Thomas et Fabrice Constant Kouassi