

POINT 3.

(version modifiée en séance)

NOTRE CADRE DE RÉFLEXION POUR MENER LES TRAVAUX CONDUISANT À LA RÉALISATION DU PROJET :

- Mandats du Comité consultatif et des groupes de travail
- Validation de notre énoncé d'engagement
- Validation de nos valeurs
- Réflexion sur nos grandes orientations
- Présentation du plan de travail proposé

Mandats du Comité consultatif et des groupes de travail

Lors de la première rencontre du Comité consultatif, le mandat du Comité consultatif et le mandat des groupes de travail suivants ont été présentés :

MANDAT DU COMITÉ CONSULTATIF

Le Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel (Comité consultatif) a comme 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 doit :

- 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.

Le principal extrant attendu à la suite de la concrétisation du projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression sexuelle* est le suivant : *Plan opérationnel des recommandations pour une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel*¹

Ce plan contiendra des informations portant, entre autres, sur les composantes suivantes tenant compte des recommandations formulées par les groupes de travail et validées par le Comité consultatif : moyens (politiques, programmes, etc.), meilleures pratiques, conditions de succès, veille stratégique (réalités émergentes ou nouveaux enjeux), reddition de compte (en fonction des résultats attendus), plan de communication et de valorisation, mécanismes de suivi-monitorage (ex. statistiques anonymisées), plan d'amélioration continue (ex. normes), etc.

¹ Le titre proposé est à valider avec le Comité consultatif.

MANDAT DES GROUPES DE TRAVAIL

Les groupes de travail auront comme mandat de travailler sur des thèmes précis ayant été identifiés par le Comité consultatif.

Les travaux des groupes de travail comprendront les éléments suivants :

- Analyser l'état des lieux (ce qui se fait/existe à l'UQO et ailleurs)
- Effectuer des analyses comparatives avec ce qui se fait dans d'autres établissements
- Proposer des solutions concrètes relatives à leur thème
- Proposer des mesures de mises en œuvre pour les solutions proposées
- Présenter leurs recommandations au Comité consultatif.

Validation de notre énoncé d'engagement

Notre but commun pour travailler ensemble

En suivi à la première rencontre du Comité consultatif, les membres du Comité consultatif ont été invités à proposer un énoncé d'engagement.

Basé sur une approche communautaire inclusive pour développer le projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* (Projet), cet **énoncé d'engagement** vise à formuler clairement le but à atteindre et la manière de l'atteindre pour mobiliser la réflexion et l'expertise collective de tous les membres. Cet énoncé assure une plus grande clarté et cohérence des finalités poursuivies dans le projet ; une meilleure communication entre tous les membres d'équipe, c'est-à-dire le Comité consultatif et ses groupes de travail ; une participative active dans la résolution des enjeux et une meilleure recherche de solutions collectives ; un environnement de travail respectueux des perspectives des autres ; et un capital accru d'idées, de synergie et de mobilisation de tous les membres.

Il s'agit de notre but commun et sur la manière de l'atteindre (réf. page 8 du *Document de réflexion*).

- **À la suite des réponses reçues par les membres, le Comité consultatif est invité à valider l'énoncé d'engagement suivant :**

PROPOSITION – ÉNONCÉ D'ENGAGEMENT :

Les membres du *Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* s'engagent à collaborer d'une même voix et à travailler dans un même but commun, c'est-à-dire à concrétiser le projet, et ce, en assurant la confidentialité des discussions du Comité, en privilégiant des conduites responsables, éthiques et bienveillantes, en faisant preuve d'inclusion, d'ouverture et de respect quant aux perspectives des autres membres, en recherchant des solutions collectives dans l'accomplissement du mandat confié, en privilégiant le consensus dans le choix des actions et des recommandations qui lui seront proposées et en s'engageant à être solidaires des orientations et décisions du Comité afin qu'ultimement l'UQO puisse se doter d'un plan opérationnel des recommandations qui lui seront soumises visant le mieux-être de sa communauté universitaire.

Validation de nos valeurs

Notre guide d'actions et d'interactions entre nous comme équipe

En suivi à la première rencontre du Comité consultatif, les membres du Comité consultatif ont été invités à proposer des valeurs. Il a été rappelé aux membres que le rapport du BCI fournit aux pages 9 et 10 des valeurs visant à favoriser un environnement exempt de toutes formes de violences à caractère sexuel.

Basées sur une approche communautaire inclusive pour développer le projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* (Projet), ces valeurs serviront de guide d'actions et d'interactions aux membres du Comité consultatif et à ses groupes de travail dans le cadre de la concrétisation du projet.

Il s'agit de notre guide d'actions et d'interactions pour conduire les travaux (réf. pages 8 et 9 du *Document de réflexion*).

- **À la suite des réponses reçues par les membres, le Comité consultatif est invité à valider les valeurs suivantes :**

PROPOSITION – VALEURS :

1. Respect de la dignité et de l'intégrité

Tout membre a droit à un environnement de travail respectueux pour contribuer activement aux travaux du Comité consultatif. Aucun membre n'adoptera de comportement qui pourrait diminuer, dévaloriser ou dénigrer un autre membre, tant sur le plan personnel que professionnel. Tout membre doit pouvoir s'exprimer en toute confiance, sachant que ses propos ne seront pas jugés et demeureront confidentiels, même lorsqu'il n'y a pas de huis clos. Tout membre doit préserver et protéger l'information qui lui est confiée durant son mandat ainsi qu'au terme de celui-ci.

2. Respect des différences et de la diversité

Tout membre favorisera l'adoption d'une approche communautaire inclusive qui respecte les différences et la diversité, incluant les différences de points de vue et de postures, et qui favorise l'équité et l'égalité entre les hommes, les femmes et les autres groupes (LGBTQ et minorités visibles). Tout membre adoptera des attitudes d'ouverture et de respect envers les autres membres, en plaçant au centre de sa participation : l'écoute, l'ouverture au dialogue, la collaboration, la confiance, la solidarité et le bien commun de l'équipe.

3. Bienveillance et collaboration

Tout membre adoptera une attitude d'écoute, d'empathie et d'ouverture d'esprit visant à favoriser la compréhension et la bienveillance envers les autres membres. Tout membre veillera à collaborer et à mettre en place des conditions facilitantes pour conduire les travaux et pour assurer la concrétisation du projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*.

4. Responsabilisation individuelle et collective

Tout membre doit se sentir personnellement concerné et interpellé par les enjeux sur lesquels se penchera le Comité peu importe ses connaissances

préalables ou ses engagements à la cause et traitera de ses enjeux de façon responsable, ouverte et honnête, afin de favoriser une mobilisation individuelle et collective. Tout membre doit viser l'intérêt commun plutôt que l'intérêt personnel, en ayant comme seul objectif d'assurer le succès des travaux du Comité, et les orientations et les choix d'actions déterminés collectivement seront respectés en tout temps.

Réflexion sur nos grandes orientations

Nos principes directeurs servant de guide de réflexion aux travaux

Basées sur une approche communautaire inclusive pour développer le projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* (Projet), en se dotant de grandes orientations, le Comité consultatif encadrera les travaux menés par les groupes de travail qui se pencheront sur des thèmes précis, en fonction d'objectifs de travail prédéterminés par le Comité consultatif.

Plus précisément, ces grandes orientations sont en quelques sortes des principes directeurs qui guident les échanges sur le thème à traiter et fournissent un repère quant aux choix d'actions et de solutions à privilégier en fonction des objectifs qui sont à atteindre.

Le rapport du BCI fournit aux pages 11 à 13, quatorze principes. Les membres du Comité consultatif sont invités à réfléchir sur les grandes orientations à privilégier. Dans le cadre de la troisième rencontre du Comité consultatif, les membres seront appelés à poursuivre cette réflexion et à identifier celles-ci.

Il s'agit de notre guide de réflexion pour conduire les travaux (réf. pages 5 et 6 du *Document de réflexion*).

QUESTION À L'ÉTUDE DU COMITÉ CONSULTATIF :

- **Quelles devraient être nos grandes orientations (principes directeurs) pour guider la réflexion relative aux travaux du Comité consultatif et des groupes de travail ?**

RÉFLEXION SUR LES GRANDES ORIENTATIONS (exemples fournis par le rapport du BCI) :

« Pour mieux prévenir et intervenir en matière de harcèlement et de violence à caractère sexuel, les universités ont intérêt à appuyer leurs actions sur de solides principes directeurs. Ces principes constituent une base, un repère pour aider les dirigeants et les dirigeantes dans la prise de décision, pour guider les choix d'actions des différents intervenants afin de prévenir les inconduites à caractère sexuel et pour agir de façon appropriée envers les personnes victimes et les personnes agresseurs ou présumés agresseurs. Le groupe de travail, inspiré notamment par les Orientations

gouvernementales en matière d'agression sexuelle, favorise les quatorze principes directeurs suivants :

- *L'élimination des violences à caractère sexuel repose sur l'adoption des valeurs suivantes : le respect des personnes, l'égalité entre les hommes et les femmes, le respect des différences et de la diversité, la bienveillance et la responsabilisation.*
- *La problématique de la violence à caractère sexuel est un problème social inacceptable qui se doit d'être dénoncé et réprouvé.*
- *L'agression sexuelle est un crime grave qui est sanctionné par le système judiciaire.*
- *Toute personne a droit à un milieu d'étude et de travail exempt de harcèlement et de violence à caractère sexuel.*
- *Les gestes de violence à caractère sexuel sont des actes de domination et de pouvoir d'une personne à l'encontre d'une autre.*
- *Toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique.*
- *La protection et la sécurité des personnes se doivent d'être des priorités sur les campus.*
- *Les milieux universitaires doivent être conscientisés au fait que la grande majorité des agressions sexuelles commises sur les campus le sont par une personne ou des personnes connues de la victime donc, impliquent fréquemment un ou des membres de leur communauté.*
- *Les milieux universitaires doivent favoriser l'éducation et la sensibilisation autour de la notion de consentement, laquelle est au cœur de la problématique des agressions sexuelles.*
- *Les établissements d'enseignement doivent sensibiliser leur communauté aux mythes et aux préjugés entourant cette problématique et à la forte propension à blâmer la victime afin d'induire des changements d'attitudes.*
- *Les personnes ressources se doivent de croire, de soutenir et de ne pas culpabiliser les victimes de violence à caractère sexuel afin de leur permettre de reprendre le contrôle de leur vie.*
- *Les milieux universitaires doivent adopter une approche communautaire où tous travaillent en collaboration afin de mieux prévenir et intervenir.*
- *Les personnes victimes de harcèlement ou de violence à caractère sexuel sont en droit de recevoir du respect et de l'empathie de la part de tous les intervenants et doivent pouvoir bénéficier de services exempts de préjugés.*
- *Les interventions auprès des personnes trouvées responsables de violence à caractère sexuel doivent viser à soutenir celles-ci dans la reconnaissance de leurs actes et à éviter qu'elles ne récidivent, notamment en les sensibilisant aux impacts de leurs gestes, en les amenant à poser des gestes de réparation ou en leur imposant des sanctions selon le cas. »*

Dans le cadre de cette première réflexion, le Comité consultatif a retenu pour l'instant les grandes orientations suivantes :

Note : Cette réflexion se poursuivra lors de la troisième rencontre du Comité consultatif afin que le Comité consultatif puisse déterminer les grandes orientations à privilégier.

Présentation du plan de travail proposé

En suivi à la première rencontre du Comité consultatif, il est proposé aux membres du Comité consultatif le plan de travail ci-dessous, lequel contient les grands jalons du projet et un calendrier de réalisation de 2016-2017 (AN 1) à 2019-2020 (AN 4) (réf. page 18 du *Document de réflexion*).

- En suivi à la première rencontre du Comité consultatif, ce dernier est invité à prendre connaissance du plan de travail proposé :

Modification apportée au plan de travail

PLAN DE TRAVAIL PROPOSÉ																
Grands jalons		Calendrier de réalisation														
		AN 1				AN 2				AN 3				AN 4		
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
1.	Mécanisme de mise en œuvre du projet															
	• Structure de fonctionnement (équipes de travail)															
	• Démarche de mise en œuvre (mandats, thèmes et plan de travail)															
	• Établissement du Comité consultatif															
2.	Thèmes															
	• Identification des thèmes, selon les enjeux en matière de violences à caractère sexuel															
	• Sélection des thèmes et composition des groupes de travail															
	• Établissement des groupes de travail															
3.	Initiatives et activités pour prévenir et sensibiliser															
	• Identification d'initiatives et d'activités ciblées															
	• Mise en œuvre des initiatives et activités ciblées															
4.	Recommandations et plan opérationnel															
	• Formulation des recommandations par les groupes de travail															
	• Présentation des recommandations au Comité consultatif															
	• Validation des recommandations par le Comité consultatif															
	• Élaboration du <i>Plan opérationnel des recommandations pour une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel</i> (Plan opérationnel)															
• Validation du Plan opérationnel																

T1 : janvier à mars T2 : avril à juin T3 : juillet à septembre T4 : octobre à décembre R : rentrée universitaire