

POUR UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE

Quelles sont les obligations de l'UQO en ce qui a trait à prévenir et à combattre les violences sexuelles ?

Un projet institutionnel bien aligné aux nouvelles obligations législatives

Le 24 octobre 2016, le Conseil d'administration de l'UQO adoptait le plan stratégique 2016-2020 ainsi que ses projets structurants, dont le **projet n° 68 Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel** (Projet). Ce Projet est depuis mis en œuvre par l'UQO et constitue parmi une des priorités institutionnelles. Pour l'appuyer dans la réalisation du Projet, diverses équipes ont été créées : un comité de pilotage du projet : *Équipe de coordination* ; un comité aviseur constitué de membres de la communauté universitaire dans sa diversité et d'experts sur les questions des violences sexuelles : *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle* (Comité consultatif) ; et de groupes de travail traitant des enjeux spécifiques aux violences sexuelles tels que l'éducation, la sensibilisation, la prévention, l'accompagnement, l'intervention, la diversité, les politiques et règlements, le processus de plainte et la sécurité des personnes.

Le 8 décembre 2017, l'Assemblée nationale du Québec adoptait la **Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur** (Loi) et celle-ci énonçait des obligations auxquelles sont assujettis les établissements d'enseignement supérieur, dont l'UQO. Lors de l'arrivée de cette Loi, l'UQO a pu constater que son Projet était déjà défini en fonction de ces nouvelles obligations législatives. En résumé, les obligations législatives portent sur :

- l'adoption d'une **politique distincte** en matière de violence sexuelle, incluant un **code de conduite** encadrant les relations pédagogiques ou d'autorité (date butoir : 1^{er} janvier 2019) ;
- la **mise en œuvre de cette politique** par l'entremise de **mesures** portant sur des enjeux précis en matière de violence sexuelle. Ces enjeux sont les mêmes que ceux déjà identifiés par l'UQO dans le cadre de son Projet (date butoir : 1^{er} septembre 2019).

Cette Loi venait aussi assujettir les établissements à la création d'un comité permanent pour conduire l'élaboration de la politique, incluant sa révision et son monitoring, et pour mettre en place un processus de consultation auprès de la communauté universitaire menant à l'établissement de celle-ci. En mai 2018, l'UQO créait le *Comité permanent visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel* (Comité permanent).

Ce qui distingue ces deux comités, reconnaissant leur complémentarité : le **Comité permanent** porte précisément sur la création d'une politique distincte et sa mise en place (découle de la Loi) alors que le **Comité consultatif** collecte des avis portant sur le contenu des encadrements administratifs (ceux spécifiés par la Loi et ceux existants déjà à l'UQO), mais tout autant sur les mesures et les conditions facilitantes et pérennes pour créer un milieu sans violence sexuelle (découle d'une décision du CA, tenant compte des obligations législatives).

À la suite de l'arrivée de ces nouvelles obligations législatives, qu'est-ce qui est nouveau pour l'UQO ?

Une nouvelle Loi qui sous-tend une transformation de culture

Depuis sa création, l'UQO a mis en place divers encadrements administratifs (politiques, règlements, régimes, codes, etc.) en réponse notamment à des obligations législatives et ministérielles. Au fil des années, elle a eu l'opportunité de créer ce qu'il fallait pour soutenir la mise en œuvre de ces encadrements (structure, programmes, pratiques, processus, produits, etc.), incluant les modifications apportées en cours de route, et de consolider ses acquis de manière pérenne.

Ce qui est différent est que l'arrivée de la nouvelle Loi coïncide avec la **volonté d'une société de créer des milieux sans violence sexuelle, plus respectueux, inclusifs et égaux pour tous**. Ce qui impose une **transformation de valeurs et de comportements sociaux**. L'UQO n'en fait pas exception. Ces nouvelles obligations exigent ainsi un changement de culture et la volonté des personnes qui composent la communauté universitaire à adhérer à cette importante cause et à contribuer par des gestes et des actions quotidiennes à ces changements. L'UQO est un milieu universitaire qui promeut la diversité des personnes et des idées puisqu'elle agit comme un moteur de changement dans la transformation des sociétés, en offrant des solutions aux problématiques socio-économiques et culturelles.

Une transformation culturelle prend du temps, beaucoup de temps, ce qui implique de modifier les modèles existants, les attitudes et les comportements de l'ensemble des personnes qui composent le milieu universitaire afin de voir émerger la **vision souhaitée : une université sans violence sexuelle**.

Comment faire le virage vers cette nouvelle culture institutionnelle : un milieu universitaire sans violence sexuelle ?

La vision : L'UQO, une université sans violence sexuelle

Changer de culture prend du temps, beaucoup de temps, de sorte que la transformation s'implante de manière incrémentale. L'UQO doit être en mesure d'observer quotidiennement des gestes, des actions, des traces tangibles de la transformation qui s'opère graduellement. Elle doit être en mesure de soutenir les membres de sa communauté universitaire en mettant en place ce qu'il faut : les structures et les mesures facilitatrices, désirées et gages de réussite. Dès le départ, la communauté universitaire doit être partie prenante du changement en contribuant à identifier les pistes de solutions de pointe et adaptées aux différents sites de l'UQO (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme). Puisqu'il s'agit de **changer de culture**, cela **exige une transformation systémique, concertée, alignée et cohérente**. Pour déterminer et créer la bonne structure, les bons modèles, les bons outils, cela exige de faire l'inventaire de l'état des lieux et d'établir une cartographie des ressources présentes et manquantes : évaluer ce qui doit rester, ce qui doit changer, ce qui doit être créé en fonction des besoins des personnes. C'est-à-dire, concrétiser la nouvelle vision au quotidien, à court et à long terme.

La **collaboration** de tous est importante dans la transformation de la culture pour atteindre la vision souhaitée, puisque cette transformation touche l'ensemble des parties prenantes de l'UQO. **L'équipe de direction et les gestionnaires ont donc un rôle clé dans la réalisation de la vision et le virage à faire pour changer de culture**. Cette collaboration doit se faire ensemble puisque tous doivent promouvoir les mêmes messages porteurs de la vision et de ses priorités. D'ailleurs, le BCI présente dans son rapport - *Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire* (octobre 2016) - les rôles et les responsabilités de chacune des parties prenantes (p. 83 à 90). Cette liste démontre à elle-seule l'ampleur d'une telle transformation de culture. **Elle démontre notamment que l'UQO doit non seulement 1. traiter les signalements et les plaintes (BIMI) ; 2. assurer l'accès à des services spécialisés de soutien psychosocial, mais aussi 3. coordonner une démarche globale, concertée et structurée des efforts à l'échelle de l'université dans la mise en place de la transformation et de renforcer les liens avec ses différents partenaires clés (secteurs, groupes, tant à l'interne qu'à l'externe)**. Ce qui suppose de mettre en place un **plan d'action opérationnel et coordonné, à portée systémique** et d'identifier une personne responsable du déploiement et du monitoring dudit plan d'action touchant l'éducation, la sensibilisation, la prévention, l'accompagnement et l'intervention et la sécurité des personnes, c'est-à-dire un gardien des priorités institutionnelles et de la vision. Ces trois éléments démontrent la pluralité des expertises qui seront requises. Une telle transformation implique de faire les bons choix, de changer tout en continuant les opérations et de faire accepter et rendre légitime la nouvelle vision en raison des enjeux d'affaires et académiques, de systèmes et des personnes présents dans la transformation. Sans compter que l'UQO aura une reddition de compte en réponse à la Loi et à son rôle fiduciaire.

Pour illustrer un exemple changement en lien avec une obligation de la Loi, l'UQO devra mettre en place un plan de formation contenant entre autres des ateliers obligatoires pour ses étudiants, les représentants des associations étudiantes, ses dirigeants, ses employés et les représentants de leurs syndicats et associations respectifs. À l'UQO, ce qui implique la contribution de divers secteurs dans l'organisation des formations : Ressources humaines, Services aux étudiants et Décanat de la gestion académique. Dans la détermination des objectifs de formation, ces secteurs devront prendre en compte des priorités institutionnelles émanant de l'évolution de la transformation, selon les phases franchies ou à venir, et des besoins émergents identifiés au cours de la transformation par la communauté universitaire, c'est-à-dire sur un horizon à long terme.

L'année 2017-2018 a permis de mettre en place le fonctionnement requis pour gérer le Projet du CA et de faire l'état des lieux (phase : **lancement et pré-changement**). L'année 2018-2019 permet actuellement de réfléchir sur ce que cela prendra pour répondre aux nouvelles obligations de la Loi et de créer ce qu'il faudra (phase : **période transitoire et transformation**). Parmi les produits : politique, code de conduite, structure pérenne, encadrements administratifs, processus, mesures et moyens. L'année 2019-2020 sera la phase de mise en œuvre de la politique et de son monitoring et réajustements (phase : **implantation**). Les années subséquentes permettront à l'UQO de consolider ses acquis en regard de la vision (phase : **post-implantation**). Mais rappelons que pendant la réalisation de ces phases, l'UQO doit continuer à créer des changements d'ici à réaliser le virage complet vers la nouvelle culture. La structure et les ententes actuelles sont de portée transitoire et seront éventuellement remplacées par une structure permanente et pérenne et un modèle précis en regard des ententes de services spécialisés.