

GABARIT-RAPPORT¹ À L'INTENTION DU GROUPE – THÈME 3 : COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE DANS SA DIVERSITÉ

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 <ul style="list-style-type: none">• 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,<ul style="list-style-type: none">○ 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	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

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.

<p>sexuel.</p>	<p>l'ouverture à tous les points de vue et d'assurer la réalisation du projet visant une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel.</p> <p><i>Solidarité et collaboration</i></p> <p>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></p> <p>Responsabilisation individuelle et collective</p> <p>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.</p>
<p>Mandat : Les groupes de travail auront comme mandat de travailler sur des thèmes précis ayant été identifiés par le Comité consultatif.</p> <p><u>Grand livrable</u></p> <p>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.</p> <p><u>Objectifs communs à l'ensemble des groupes de travail</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>Grandes orientations (notre guide de réflexion) :</p> <p>Dans le cadre de ses travaux, le groupe de travail veillera à</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 3 : Communauté universitaire dans sa diversité

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 au Groupe de travail – thème 3 : *Communauté universitaire dans sa diversité*

Sans être exhaustif, ce groupe de travail aura comme objectif de

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 :
 - Étudiantes étrangères, étudiants étrangers ;
 - Membres des Premières Nations, Métis et Inuit ;
 - Personnes racisées, membres d'une minorité visible, culturelle ou ethnique ;
 - Personnes à mobilité réduite, personnes en situation de handicap ;
 - Personnes issues de l'immigration ;
 - 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.

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).

RAPPORT PÉRIODIQUE D'ÉTAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX

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 comité consultatif où les membres des groupes de travail étaient présents, le groupe de travail 3 s'est rencontré à trois reprises. La première rencontre a permis au groupe de travail de partager les intérêts, expériences et les initiatives souhaitées par chacun de ses membres. Ensuite, il a été déterminé que la fréquence des rencontres serait mensuelle en sélectionnant la date qui convient à la majorité des membres du groupe de travail. Monique Benoit et Émilie Robitaille ont été nommés co-responsables et ont hérité des tâches administratives assurant le bon fonctionnement du groupe de travail.

La deuxième rencontre s'est déroulée le 17 octobre 2017, pour plus d'information voir le compte-rendu de la rencontre 2 en annexe A. La troisième rencontre, quant à

elle, a eu lieu le 30 novembre 2017, pour plus d'information voire le compte-rendu de la rencontre 3 en annexe B. Les principaux constats de ces rencontres sont la nécessité de connaître davantage la population universitaire quant à la question de diversité et de sensibiliser les gens sur les enjeux que vivent les différentes populations représentant la diversité en regard au harcèlement, à la violence sexuelle et aux agressions à caractère sexuel. Les recommandations qui en découlent suivent dans la prochaine section. Les membres du groupe de travail 3 désireraient que ces actions soient réalisées au cours de la session Hiver 2018. Pour ce faire, le groupe de travail 3 aura besoin d'un appui qui se traduira par une rétroaction quant aux recommandations afin de prendre entente sur la manière dont pourra prendre forme les actions proposées pour la session Hiver 2018. De plus, le groupe de travail 3 aura besoin de support dans la réalisation de ces actions, que ce soit des ressources financières et humaines.

Afin de soutenir nos discussions et nos recommandations, différentes sources ont été utilisées telles que le Rapport des cégeps sur la diversité, une lettre d'opinion écrite par Émilie Robitaille sur la question du consentement et du handicap (Annexe C), ainsi que la ressource Interligne : parlons de diversité et de genre. Enfin, une discussion sur la clarification du concept de diversité a été nécessaire pour se rendre compte que la composition actuelle du groupe de travail 3 était loin de représenter l'ensemble des populations ciblées.

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

- 1-Sondage (Faire le portrait de la diversité dans la population universitaire)
- 2-Focus groupe (Recueillir l'expérience des membres de la communauté universitaire représentant la diversité)
- 3-Bulletin d'information trimestrielle sur des enjeux/activités concernant la diversité qui serait diffusé sur tous les sites (Gatineau, Ripon, St-Jérôme, Ste-Thérèse) (Mobiliser les membres de la communauté universitaire autour des activités concernant la diversité pour les rendre visibles).
- 4- Conférenciers sur des enjeux reliés à la diversité (Sensibiliser les membres de la communauté universitaire quant aux enjeux vécus par la population représentant la diversité et amener un changement social quant à la perception des membres de la communauté universitaire face à ces enjeux en reconnaissant l'expérience de ces populations).

Le Groupe de travail – thème 3 : *Communauté universitaire dans sa diversité* est composé des personnes suivantes :

- Marie-Christine Rivard (2)
- Isabel Côté (2)
- Monique Benoit (3)
- Émilie Robitaille (3)
- Nadège Nérta Douvi (1 + ne répond plus aux courriels)
- Komi Esseyi K. (n'a pas participé à aucune rencontre)
- Mamadou Mbaye (n'a pas participé à aucune rencontre)

ANNEXE A

2^e rencontre du Groupe de travail : thème 3
Communauté universitaire dans sa diversité
17 octobre 2017

Étaient présentes : Marie-Christine Rivard

Émilie Robitaille

Monique Benoit

Absences motivées: Nadege Nerita Douvi

Isabelle Côté

- 1) Présentation du contenu des trois rencontres prévues pour le **Groupe de travail 3 sur la diversité**;
- 2) Discussion entourant **l'état des lieux** relativement à la prise en compte de la diversité à l'UQO.

Recommandations :

- Revoir l'ensemble des formulaires, questionnaires et titres universitaires (vice-recteur...) pour tenir compte de la situation de genre afin de trouver des références plus neutres ou génériques. Par exemple, dans tous les questionnaires administrés à l'UQO s'assurer qu'il y ait une rubrique neutre : homme / femme / **autre**.
 - Tous les formulaires reconnaîtront l'orientation sexuelle dans un cadre conjugal.
 - Revoir l'ensemble du site web de l'UQO pour tenir compte de la situation de genre
- a) Les membres présents du groupe ont souligné l'importance de **mieux connaître de quoi se compose la « diversité » à l'UQO**. Les personnes présentes se sont exprimées sur le groupe LGBTQ2 et les situations de handicap en énonçant notamment, pour cette dernière, ce qui est convenu d'appeler les agressions à l'« intimité forcée » qui sont des agressions décrites dans un texte rédigé par Émilie Robitaille et qui sera transmise au membre du comité (insérer également dans le rapport final).

Recommandations :

- Il sera intéressant, à cet égard, d'inviter un travailleur social travaillant à la Clinique santé amitié (CSA) de Saint-Jérôme, Nicolas Courcy pour venir discuter avec nous de la diversité. Ceci pourrait se faire lors d'une conférence-midi. Il serait aussi intéressant de trouver un équivalent pour Gatineau en se référant au groupe Cap Santé.
 - Il serait bien de pouvoir développer des groupes d'entraide sur chacun des sites et revendiquer des ressources pour chacun des sites. Nous pourrions nous inspirer de la façon dont le programme d'aide et de référence PARÉÉ fonctionne avec les intervenants (psychologues répondants aux besoins de la personne...) pour installer des ressources sur les trois pavillons de l'UQO. Ces ressources (travailleurs sociaux, psychologues, sexologues...) sur place devraient pouvoir répondre en tout temps et autant que besoin est aux situations de crise.
- b) Les membres présentes ont aussi réalisé la difficulté à se représenter la diversité de certains groupes qui ne sont pas représentés dans le groupe de travail 3. Il y a notamment les membres des premières nations, mais aussi les membres de groupes racialisés.

Recommandations :

- Demander au bureau de la statistique de l'UQO de dresser le portrait de la diversité chez les étudiants, les professeurs et les employés.
- Un atelier de discussion sur la diversité (focus group) pourrait être initié par le groupe de travail 3 afin de cibler mieux de quoi se compose la communauté universitaire de l'UQO en termes de diversité.
- Un sondage anonyme, rapide à remplir, pourrait être administré pour connaître de qui se compose la communauté de l'UQO afin de saisir comment s'inscrit la diversité à l'UQO. Des questions qui par exemple permettrait de répondre : autochtone et LGBT ou homme, caucasien, hétérosexuel...).

Le groupe de travail 3 a besoin que l'on recrute des personnes représentatives de l'ensemble de la diversité.

- c) Pour répondre à la transversalité des travaux du groupe de travail 3, les personnes présentes ont énoncés quelques recommandations à développer davantage au cours des rencontres subséquentes.
- Pour le traitement et le développement des plaintes : besoin de personnes ressources;
 - Pour la sécurité des personnes à l'extérieur des pavillons de l'UQO : installer une caméra de surveillance dans les stationnements de l'UQO, un service d'accompagnement jusqu'à la voiture. À l'intérieur de l'UQO : installer des caméras de surveillance dans les cages d'escaliers, l'installation de bouton de panique, cibler des personnes références...
 - Sur le plan de la concertation : toutes les personnes, étudiantes, professeurs et personnel de soutien pourraient être sensibilisés à l'aide d'un guide aux agressions à caractère sexuel.
 - Sur le plan de l'encadrement : (à développer)...

3) **Partage des responsabilités** dans le cadre du groupe de travail 3 :

Marie-Christine s'occupera de trouver des ressources (programmes, documentation...) sur ce qui existe à l'UQAM et Concordia;

Émilie s'occupera des questions relatives à l'orientation sexuelle et au handicap;

Nadège pourrait s'occuper des ressources relatives aux personnes racialisées;

Isabel pourrait s'occuper des ressources existantes à l'UQO;

Monique s'occupera du sondage à administrer à la communauté universitaire.

Conclusion

La diversité est une notion à lier à l'intervention, la sensibilisation, la prévention et le développement des connaissances.

ANNEXE B

3^e rencontre du Groupe de travail : thème 3 Communauté universitaire dans sa diversité

Étaient présentes : Isabelle Côté

Émilie Robitaille

Monique Benoit

Absences motivées: Marie-Christine Rivard

Nadege Nerita Douvi

Initiatives souhaitées

- 1) Portrait / Sondage (survey monkey) inclusif formulé par les associations, syndicats, professeurs, étudiants sur l'ensemble de la population universitaire à propos de :
 - sa diversité au sens large,
 - de la culture et du handicap,
 - de la perception de l'Université et de son administration devant les questions de diversités (de genre, culturelle...)
 - de la façon dont est transmis les services aux personnes de la diversité et,
 - de l'implication potentielle des personnes de la diversité

- 2) Groupe de discussion (focus group) ou des midis réflexion sur le sujet :
 - avec des personnes racisées,
 - avec des personnes vivant avec une limite fonctionnelle
 - avec des personnes faisant partie de la communauté LGBTQ2S

- 3) Bulletin sur la diversité (2 à 3 fois par année les informations rassemblées sur le site web de l'Université et des feuillets distribués sur les sites de l'UQO (Lucien-Brault, Alexandre-tâché, Sainte-Thérèse et Saint-Jérôme, Ripon).

ANNEXE C



SANS OUI, C'EST NON : CONTEXTE D'INTIMITÉ FORCÉE !

Récemment on m'a fait découvrir le concept « d'intimité forcée », un terme employé pour désigner l'expérience des personnes ayant des limitations fonctionnelles quant à l'attente qu'on se fait qu'ils partagent une partie d'eux-mêmes pour survivre dans un monde où on valorise une façon de faire. D'emblée, les personnes ayant des limitations fonctionnelles sont considérées comme différentes des personnes n'ayant pas de limitations fonctionnelles, pour ne pas dire hors norme. Notre société est construite de manière à renforcer ces normes, et cela a pour incidence de placer plus souvent qu'autrement les personnes ayant des limitations fonctionnelles en position « d'intimité forcée ».

Le niveau d'intimité que l'on partage avec une personne réfère grossièrement à la connexion qui se produit entre deux êtres humains qui se dévoilent l'un à l'autre. C'est une expérience qui peut être agréable lorsqu'elle est choisie, mais soulever un sentiment de non-respect et d'atteinte à l'intégrité lorsqu'elle est imposée.

Je me déplace principalement en fauteuil roulant depuis maintenant 5 ans. Il y a peu de chose qui me limite, surtout quand je suis dans mon fauteuil roulant. Je tiens mordicus à garder mon autonomie et à faire les choses par moi-même, alors je fais les choses autrement. La majorité des gens que je rencontre sont avenants et remplis de bonne volonté. J'échappe un livre par terre, ils se précipitent pour le ramasser; je me présente devant une porte, ils se dépêchent de l'ouvrir; je me promène seule; ils s'empressent de pousser mon fauteuil roulant. Je répète, j'apprécie vraiment la bienveillance de ces gens, mais ils oublient souvent un détail, l'importance de demander à la personne si elle a besoin d'aide. C'est la base de toute bonne action: le consentement!

Je suis exposée à ce genre de situation des dizaines de fois par jour, dépendamment du contexte ça peut devenir agressant. J'avais envie de vous partager une situation personnelle qui m'arrive une à deux fois par semaine et qui illustre davantage le sentiment d'intimité forcée et la notion de consentement. Lorsque j'arrive chez moi, j'ai deux marches à franchir. Certaines journées mon corps coopère moins et je monte les marches sur les fesses. Rien d'exceptionnel à mon avis, seulement ma manière de faire les choses. Les gens qui passent dans la rue viennent souvent m'offrir de l'aide, majoritairement je décline leur offre, car c'est mon quotidien, ma manière de monter les marches. La réaction des gens me surprend toujours. Imaginez-vous monter les marches et qu'une personne insiste malgré votre refus pour amener vos sacs ou votre fauteuil roulant. Ce sentiment d'avoir l'impression de devoir accepter de l'aide pour faire plaisir aux gens crée un malaise. Pire encore, la personne tente de vous faire sentir coupable de refuser son aide ou elle vous insulte parce que vous refusez son aide. Le summum, la personne ne vous demande pas, et la première chose que vous vous rendez compte c'est qu'un inconnu est en train de vous soulever dans les aires pour vous aider à monter les marches.

J'imagine que vous commencez à voir comment ça peut être envahissant tous ces contacts forcés qui relèvent de « l'intimité forcée ». Je voudrais avoir le choix de dévoiler ma vulnérabilité avec qui bon me semble. Il ne s'agit pas seulement de contact physique, mais aussi de situations où je dois dévoiler de l'information personnelle pour pouvoir accéder au même environnement que mes collègues ou pour pouvoir me sentir en sécurité. Loin de moi l'idée de vous décourager d'offrir votre aide, seulement la prochaine fois assurez-vous d'obtenir le consentement de la personne.

Émilie Robitaille,

M. Sc. Inf. (cand.)