

Rapport d'avancement 2018-2019

**Planification stratégique
2016-2020**

UQO

Titulaire du projet : Sylvie B. de Grosbois

Projet : Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression sexuelle

Personne-ressource : Isabelle Jobin

But du document

Le but de ce document est de mesurer le niveau d'avancement du projet à la fin de la période de référence du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019. Ce document permettra de réaliser l'exercice de reddition de compte et il servira à l'élaboration du tableau de bord du projet et celui de l'ensemble du plan stratégique.

Historique des modifications

Version	Date	Auteur	Description
01	1 ^{er} février 2019	Isabelle Jobin	Création du gabarit
02	9 avril 2019	Roxanne Constantineau	Version ébauche du rapport
03	16 avril 2019	Équipe de coordination	Version finale du rapport
04	2 mai 2019	Isabelle Jobin	Révision et ajustements budgétaires

TABLEAU RÉCAPITULATIF

Date du rapport :	Au 16 avril 2019	Période de référence :	1 ^{er} mai 2018 au 30 avril 2019
Nom du projet :	Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression sexuelle	Nom du titulaire :	Sylvie B. de Grosbois
Orientation stratégique :	Enrichir l'expérience étudiante		
Budget total prévu pour la période :	91 519,74 \$	Budget total dépensé pour la période :	89 838,75 \$
Montant du financement interne :	6 300 \$	Montant du financement externe :	85 219,74 \$

SITUATION AU DÉBUT DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE (selon le rapport d'avancement de l'année précédente)

Rappelons que dans le cadre des travaux initiaux du *Projet d'une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* (Projet), un mécanisme de fonctionnement a été établi dès décembre 2016 en vue de mettre en œuvre le Projet. Pour ce faire, un document de réflexion a été élaboré, incluant une proposition de structure de fonctionnement (équipe de coordination, comité consultatif, groupes de travail), un mandat pour chacune des équipes, un grand livrable, un mode de fonctionnement, un énoncé d'engagement et des valeurs, des définitions communes, un processus de nomination (comité consultatif et groupes de travail), de grandes orientations, des thèmes pour traiter des enjeux liés aux violences à caractère sexuel, des objectifs transversaux pour conduire l'ensemble des travaux, des objectifs de travail communs à tous les groupes de travail, des objectifs spécifiques à chacun des groupes de travail, des documents ressources, un plan de travail contenant les grands jalons, un calendrier de réalisation ainsi que des gabarits-rapports de l'état d'avancement des travaux pour les groupes de travail.

Rappelons aussi qu'une fois les appels de candidatures lancés et les postes pourvus, les travaux du *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle* (CCUSVS) ont été lancés le 22 mars 2017 alors que ceux de ses cinq groupes de travail ont été lancés le 20 septembre 2017 : GT-1 : *Éducation, sensibilisation et prévention*, GT-2 : *Accompagnement et intervention*, GT-3 : *Communauté universitaire dans sa diversité*, GT-4 : *Politiques et règlements (processus de plainte)* et GT-5 : *Sécurité des personnes*.

En parallèle à ses travaux, le Comité consultatif s'est aussi penché sur l'élaboration d'un plan d'action des activités et initiatives en matière de prévention, de sensibilisation et d'éducation. Tenant compte des avis et recommandations du Comité consultatif, ce plan d'action a été orchestré par l'entremise de l'Équipe de coordination, en collaboration avec des intervenants clé internes et externes, et chacune des activités et initiatives a fait l'objet d'une évaluation en vue d'identifier des pistes d'amélioration ciblées et de formuler des recommandations pour l'année subséquente.

Il importe de souligner qu'une veille stratégique continue a été réalisée afin de rester à l'affût des enjeux émergents, de projets de recherche ou des meilleures pratiques, que ce soit à l'échelle régionale, provinciale, canadienne ou internationale. D'ailleurs, au cours de la période précédant l'AN 3 (2018-2029), deux importants documents ont été déposés, lesquels allaient donner une couleur aux travaux de l'ensemble des équipes de travail :

- la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur* (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, août 2017)
- la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (Gouvernement du Québec, décembre 2017).

Après avoir pris connaissance de ces documents, il a été possible de constater que les travaux allaient déjà dans le même sens que les priorités gouvernementales, voire même que ceux-ci étaient très novateurs. De ces priorités gouvernementales, deux incontournables établis par le Gouvernement du Québec venaient poser une pression sur les travaux des différentes équipes de travail :

- 1^{er} janvier 2019 : adoption d'une politique institutionnelle distincte en matière de violence à caractère sexuel
- 1^{er} septembre 2019 : mise en œuvre de cette politique institutionnelle.

Ces incontournables allaient donc avoir pour effet d'accélérer la conduite sur le plan des travaux des différentes équipes du Projet. Au même moment, les syndicats et associations informaient l'UQO du retrait de leurs membres aux travaux du Projet qui se faisait dans un contexte de revendication de conditions de travail (p. ex. rémunération pour participer à des rencontres), et ce, malgré avoir mentionné que ces questions déposées sur la table du CCUSVS ont été acheminées par l'Équipe de coordination aux intervenants clé mandatés par l'UQO pour adresser spécifiquement ces questions. Les postes du CCUSVS sont donc demeurés vacants à compter de décembre 2017. Considérant cette nouvelle réalité, les équipes ont alors été reconfigurées, dès janvier 2018, pour permettre à l'UQO de répondre à ces différents points de pression.

SITUATION ACTUELLE

(selon la situation visée au Plan de projet)

Rappelons que la situation visée le 30 avril 2019 et mentionnée dans le plan de Projet de l'AN 3 (au 15 mars 2018) était la suivante :

- que la communauté universitaire soit davantage sensibilisée à l'enjeu des violences à caractère sexuel, notamment grâce aux activités et initiatives mises en place à chaque trimestre;
- que les recommandations du CCUSVS aient permis d'alimenter l'équipe responsable de l'élaboration de la « nouvelle » politique portant sur les violences à caractère sexuel, c'est-à-dire le Comité permanent institué par le Conseil d'administration, le 11 juin 2018 (résolution 410-CA-6242) en réponse à une obligation de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (Loi);
- que les travaux des groupes de travail associés au CCUSVS et les recommandations des membres du CCUSVS permettent de faciliter le processus de mise en œuvre de la « nouvelle » politique portant sur les violences à caractère sexuel.

Au cours de la période de l'AN 3 (2018-2019), le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur dépose en août 2018, moins de cinq (5) mois avant l'échéance prescrite par la Loi (réf. 1^{er} janvier 2019 : adoption de la politique institutionnelle), le document suivant qui allait appuyer les établissements d'enseignement supérieur dans la rédaction d'une politique institutionnelle distincte en matière de violence à caractère sexuel : le *Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur – Élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Ce document présentant les éléments essentiels pour répondre aux obligations de la Loi ainsi que des exemples en réponse à ces éléments.

Entre-temps, une nouvelle équipe voit le jour en juin 2018 (réf. décision du CA), soit le *Comité permanent visant à prévenir les violences à caractère sexuel* (Comité permanent), dont le mandat est défini par la nouvelle Loi. Ce Comité permanent a notamment pour mandat d'élaborer une politique institutionnelle distincte en matière de violence à caractère sexuel, conformément aux obligations énoncées dans la Loi, et de s'assurer que cette politique puisse avoir fait l'objet d'une consultation auprès de la communauté universitaire, avant son adoption par le CA (date butoir prescrite par la Loi : 1er janvier 2019).

Le CCUSVS du projet, incluant ses groupes de travail, dont le mandat lui provient d'une décision du CA, allait donc travailler en étroite collaboration avec le Comité permanent, dont le mandat lui provient d'une obligation de la Loi, afin que ce dernier puisse réaliser ce mandat, et ce, en raison de la pluralité des postures et expériences assises autour des tables et des connaissances et expertises développées au cours des dernières années. Les tables des différentes équipes du Projet sont le reflet de la communauté universitaire œuvrant à Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme et représentatives de la communauté dans sa diversité.

Il importe de souligner que le présent projet, incluant les équipes dédiées (Équipe de coordination, CCUSVS et groupes de travail), est de la responsabilité de la Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme alors que l'élaboration de la Politique et sa mise en

œuvre, incluant les équipes dédiées (Comité permanent, Bureau d'intervention en matière d'inconduite), sont de la responsabilité du Secrétaire général.

Au cours de l'année 2018-2019, le CCUSVS a notamment partagé au Comité permanent l'ensemble de ses avis et recommandations quant aux enjeux liés aux violences à caractère sexuel, de même que ceux liés à l'ébauche de politique soumise aux fins de consultation. Sans compter que le CCUSVS a partagé les produits réalisés et ceux en cours de réalisation qui permettront de soutenir le Comité permanent dans son mandat de mise en œuvre de la politique.

En conclusion, le Conseil d'administration de l'UQO a été en mesure d'adopter la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* le 3 décembre 2018 (résolution 415-CA-6314). Depuis janvier 2019, le CCUSVS, incluant ses groupes de travail, était en attente d'une proposition du Secrétaire général en vue d'appuyer les travaux de mise en œuvre de la Politique d'ici le 1^{er} septembre 2019. Ce qui est le dernier livra du plan de Projet de l'AN 3. Pour ce faire, le CCUSVS a déposé une proposition de contribution au Comité permanent quant à l'opérationnalisation de certains éléments de la Politique. Au début du mois d'avril 2019, soit à peine une semaine avant le dépôt du présent rapport d'état d'avancement du Projet – AN 3, il a été mentionné que la proposition retenue par le Secrétaire général est d'unifier les comités lors de rencontres à venir afin de favoriser le transfert des connaissances acquises au cours des dernières années. C'est ce qui explique que le dernier livrable de l'AN 3 n'a pu être réalisé.

PROBLÈMES À SOULIGNER POUR LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Problèmes	Mesures prises
<p>Quels sont les problèmes vécus durant la période visée ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'accélération de la conduite des travaux du projet en réponse aux obligations de la Loi. • Le délai pour recevoir le cadre d'élaboration du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) nécessaire à l'élaboration des travaux de rédaction de la politique institutionnelle. • Les postes devenus vacants suite à certains départs dans les différentes équipes de travail du Projet. • L'implication du CCUSVS dans l'élaboration et la mise en œuvre de la Politique. 	<p>Comment avez-vous réagi face à ces problèmes ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un processus de communication a été mis en place pour assurer un alignement et une liaison entre les travaux liés au Projet (Équipe de coordination, CCUSVS et groupes de travail) et ceux liés aux obligations de la Loi (Comité permanent). • Une veille stratégique continue a été maintenue afin d'adresser rapidement les enjeux en lien avec les obligations de la Loi et ceux en matière de violence à caractère sexuel. • Une stratégie de recrutement et de sélection a été maintenue pour pallier aux remplacements suite au départ. • Un document de liaison a été élaboré par l'Équipe de coordination et recommandé par le CCUSVS au Comité permanent, lequel regroupe l'ensemble des avis et recommandations formulés par le Comité consultatif, incluant

	<p>les produits réalisés et en cours de réalisation, et ce, en fonction des grandes obligations de la Loi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une proposition de contribution du CCUSVS au Comité permanent a été élaborée afin de permettre au CCUSVS de contribuer aux travaux de mise en œuvre de la Politique. • La stratégie de communication et liaison entre les travaux du CCUSVS et le Comité permanent (implication de la professionnelle de la VRDCSTJ aux différents travaux du Projet et de la Politique).
--	---

AVANCEMENT DU PROJET

LIVRABLES		
Livrables prévus	% d'avancement	Commentaires et/ou explications
1. Plan d'action annuel des activités et initiatives de sensibilisation, d'éducation et de prévention	100 %	<p>Un plan d'action annuel des activités et initiatives en matière de prévention, de sensibilisation et d'éducation a été élaboré, de même qu'un calendrier. Chacune des activités a fait l'objet d'une évaluation afin d'identifier des pistes d'action ciblées de même que des recommandations pour l'année subséquente.</p> <p>Une stratégie de communication a aussi soutenu ce plan d'action et a tenu informé la communauté universitaire de la programmation des activités et des réalisations accomplies.</p>
2. Recommandations du CCUSVS sur le contenu de la Politique	100 %	<p>L'ensemble des avis et recommandations du Comité consultatif (document de liaison), incluant les produits réalisés et en cours de réalisation par ses groupes de travail, a été partagé avec le Comité permanent et a permis indéniablement à guider la rédaction de la Politique. D'ailleurs, l'UQO l'a souligné lorsqu'il a rendu publique sa Politique le 4 décembre 2018, suivant son adoption par le CA le jour précédent. L'UQO a donc été en mesure de respecter la date butoir d'adoption du 1^{er} janvier 2019 prescrite dans la Loi.</p> <p>Cette Politique a été développée par et pour la communauté universitaire et vise à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, tout en transformant la culture organisationnelle par le développement d'une culture du respect, inclusive et égalitaire.</p>

		Une stratégie de communication a permis d’informer régulièrement la communauté universitaire de l’état d’avancement des travaux des différentes équipes du projet.
3. Recommandations du CCUSVS sur la mise en œuvre de la Politique	Impossible d’évaluer en raison que ce livrable était conditionnel à la contribution du CCUSVS aux travaux de mise en œuvre de la Politique	<p>En janvier 2019, le Comité consultatif a formulé des recommandations pour la mise en œuvre de la Politique afin d’assurer une transition réussie et une proposition de contribution au Comité permanent relativement à l’opérationnalisation de certains éléments de la Politique, suivant son adoption par le CA en décembre 2018. Cette proposition a été soumise par l’Équipe de coordination du projet à l’Équipe de mise en œuvre de la Politique, le 6 février 2019. Rappelons que ce livrable devait permettre au Comité consultatif de formuler des avis et recommandations au Comité permanent quant aux enjeux liés à la mise en œuvre de la Politique, à l’instar de l’élaboration de la Politique.</p> <p>Entre-temps, l’Équipe de coordination du Projet a poursuivi le partage de plusieurs documents pertinents et de pointe au Secrétaire général (bilans, résumés, plans d’action, produits réalisés tels que le site Web dédié, la cartographie des ressources, produits et projets en cours de réalisation, etc.) afin d’appuyer les travaux de mise en œuvre de la Politique, sans compter que l’Équipe de coordination ainsi que la personne ressource de la VRDCSTJ étaient disponibles pour répondre aux questions à ce sujet.</p> <p>Au début du mois d’avril 2019, l’Équipe de coordination du projet et le CCUSVS ont été informés par le Secrétaire général de sa proposition d’unifier les comités lors de rencontres à venir afin de favoriser le transfert des connaissances acquises. Ce qui a eu comme impact de clore les travaux du Projet d’ici le 31 août 2019.</p>

TÂCHES

Livrable 1 : Plan d’action annuel des activités et initiatives de sensibilisation, d’éducation et de prévention

Tâches prévues	% d’avancement	Commentaires et/ou explications
1. Faire une appréciation des activités réalisées jusqu’à présent	100 %	Dès qu’une activité ou une initiative est réalisée, celle-ci est évaluée afin de savoir si celle-ci répond à un besoin et ce qui peut être apporté comme amélioration ciblée. En réponse à certains commentaires, les activités et initiatives ont été bonifiées, certaines autres ont été initiées et une boîte à outils Web a été créée pour la communauté universitaire.

2. Identifier les activités récurrentes à mettre en place chaque année	100 %	<p>Un calendrier annuel des activités et initiatives récurrentes a été élaboré afin de mieux orchestrer la planification, l'organisation et la tenue de celles-ci. Pour chacune des activités et initiatives, une fiche descriptive a été élaborée et celle-ci permet de consigner les principales actions à entreprendre, qui-fait-quoi, quand, comment et quel est le coût afférent. Le bilan de réalisation y est consigné, incluant une ou des recommandation(s) pour l'année subséquente.</p> <p>Il importe de souligner que depuis le 1^{er} janvier 2019, les activités et initiatives de prévention, de sensibilisation et d'éducation sont sous la responsabilité du nouveau Bureau d'intervention en matière d'inconduites (BIMI), dont le Secrétaire général assure sa mise en place. Actuellement, le BIMI est en voie d'être installé physiquement. En attendant l'embauche et l'intégration des personnes qui travailleront dans ce dossier au BIMI, la programmation des activités et initiatives du trimestre d'hiver 2019 continue d'être orchestrées par la personne ressource du Projet.</p>
3. Identifier les activités non-récurrentes devant être mises en place	100 %	Puisqu'il s'agit d'activités et initiatives non-récurrentes, celles-ci ne font pas partie du calendrier annuel, mais plutôt dans le plan d'action (volet trimestriel). Toutefois, comme pour les activités récurrentes, une fiche descriptive a été élaborée afin de conserver une trace de ce qui a été fait.
4. Établir un calendrier annuel et un budget associé	100 %	Comme mentionné, un calendrier annuel a été élaboré afin de mieux orchestrer la planification, l'organisation et la tenue des activités et initiatives. De plus, il est possible de mieux évaluer les dépenses liées à chacune de ces activités et initiatives et d'estimer le budget nécessaire pour une année subséquente en matière d'activités et d'initiatives de prévention, de sensibilisation et d'éducation.

Livrable 2 : Recommandations du Comité consultatif sur le contenu de la Politique

Tâches prévues	% d'avancement	Commentaires et/ou explications
1. Soumettre des points de discussion au Comité consultatif	100 %	Une semaine avant la tenue d'une rencontre, le CCUSVS a reçu un projet d'ordre du jour qui inclut un rapport contenant des questions soumises à son étude. Ces questions ont porté sur des enjeux précis en matière de violence à caractère sexuel et permet au CCUSVS de formuler des avis et recommandations. Cela permet d'accroître l'efficacité et l'efficience des travaux du CCUSVS, et ce, en lien avec les finalités du Projet, son mandat et les obligations de la Loi.
2. Rédiger les comptes rendus des discussions	100 %	Un résumé de l'ensemble des avis et recommandations a été rédigé au plus tard le lendemain d'une réunion et a été acheminé aux intervenants clé concernés afin qu'ils puissent rapidement évaluer la faisabilité et la désirabilité de mettre en œuvre ces avis ou recommandations.

		Une semaine avant la tenue d'une rencontre, le CCUSVS a reçu l'ébauche de compte rendu aux fins de sa confirmation. Ce compte rendu rappelle les objectifs des points de discussion ainsi que les actions à entreprendre, par qui, les échéances et les suivis effectués.
3. Soumettre les comptes rendus à l'équipe responsable de l'élaboration de la Politique	100 %	<p>L'ensemble des résumés des avis et recommandations du CCUSVS a été acheminé, dans un premier temps, aux intervenants clé impliqués dans les travaux de rédaction de la politique institutionnelle, et dans un second temps, au Comité permanent responsable de l'élaboration de la Politique, que ce soit sous forme de résumé distincte ou de collectif (réf. document de liaison).</p> <p>En plus de ces documents écrits, le CCUSVS a formulé de vive voix ses commentaires lors d'une rencontre à laquelle a, entre autres, assisté le Secrétaire général.</p> <p>Sans compter que le CCUSVS et ses groupes de travail ont eu l'occasion d'acheminer leurs commentaires quant à l'ébauche de la Politique lors de la période de consultation tenue en octobre 2018.</p> <p>La personne ressource du CCUSVS a aussi participé aux travaux menant à la rédaction de la version ébauche finale de la Politique aux fins de son adoption par le CA afin de s'assurer que les avis et recommandations du CCUSVS soient pris en compte.</p> <p>Sans compter que cette personne ressource du CCUSVS a siégé au Comité permanent à compter de septembre 2018 afin de répondre aux questions des membres du Comité permanent.</p>

Livrable 3 : Recommandations du Comité consultatif sur la mise en œuvre de la Politique

Tâches prévues	% d'avancement	Commentaires et/ou explications
1. Soumettre des points de discussion au Comité consultatif	Impossible d'évaluer en raison que ce livrable était conditionnel à la contribution du CCUSVS aux travaux de mise en œuvre de la Politique	<p>Impossible d'évaluer en raison que ce livrable était conditionnel à la contribution du CCUSVS aux travaux de mise en œuvre de la Politique. Le 3 avril 2019, l'Équipe de coordination et le CCUSVS ont été informés par le Secrétaire général de sa proposition d'unifier les comités lors de rencontres à venir afin de favoriser le transfert des connaissances au cours des dernières années.</p> <p>De plus, il sera possible pour les membres du CCUSVS de siéger au Comité permanent s'ils en formulent la demande. D'ailleurs, en vertu de la Politique, ils auront priorité lors de la sélection des candidats aux fins de nomination par le Conseil d'administration le 17 juin 2019.</p> <p>Les travaux liés au présent Projet seront conclus au 31 août 2019.</p>

2. Rédiger les comptes rendus des discussions	Idem qu'en 1.	Idem qu'en 1.
3. Analyser les recommandations	Idem qu'en 1.	Idem qu'en 1.
4. Soumettre les recommandations pour discussion	Idem qu'en 1.	Idem qu'en 1.

BUDGET

	Financement interne (UQO)	Financement externe (subventions ou autres)
Budget alloué	6 300 \$	85 219,74 \$
Dépenses – ressources humaines	0,00 \$	85 219,74 \$
Dépenses – autres	4 619,01 \$	0,00 \$
SOLDE	1 182,79 \$	0,00 \$

Commentaires (s'il y a lieu) :

Le financement externe provient du budget de fonctionnement de l'Université, soit une UBR sous la responsabilité de Sylvie B. de Grosbois.