

Document d'orientation pour la mise en œuvre du projet émanant de l'orientation « *Enrichir l'expérience étudiante* » du plan stratégique 2016-2020 de l'Université du Québec en Outaouais :  
*Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*

## Table des matières

<b>Travaillons ensemble pour développer une culture du respect !</b> .....	4
<b>1. Mise en contexte</b> .....	4
<b>2. Schéma de la structure de fonctionnement proposé</b> .....	6
<b>3. Quelques définitions</b> .....	7
<b>4. Principal extrant du projet</b> .....	8
<b>5. Équipe de coordination</b> .....	9
<b>5.1. Mandat</b> .....	9
<b>5.2. Composition</b> .....	9
<b>6. Comité consultatif</b> .....	9
<b>6.1. Mandat</b> .....	9
<b>6.2. Énoncé d’engagement et de valeurs</b> .....	10
<b>6.3. Grandes orientations</b> .....	12
<b>6.4. Acronyme</b> .....	13
<b>6.5. Communication avec la communauté universitaire</b> .....	13
<b>6.6. Composition</b> .....	13
<b>6.7. Processus de nomination des membres</b> .....	14
<b>Appel de candidatures</b> .....	14
<b>Sélection des membres</b> .....	14
<b>Nomination des membres</b> .....	14
<b>6.8. Rôle et responsabilités des membres du Comité consultatif</b> .....	15
<b>6.9. Fonctionnement proposé</b> .....	15
<b>7. Groupes de travail</b> .....	17
<b>7.1. Mandat</b> .....	17
<b>7.2. Composition</b> .....	17
<b>7.3. Processus de nomination des membres</b> .....	18
<b>8. Thèmes proposés pour les groupes de travail</b> .....	18
<b>8.1. Thème 1 : Éducation, sensibilisation et prévention</b> .....	18
<b>8.2. Thème 2 : Accompagnement et intervention</b> .....	19
<b>8.3. Thème 3 : Communauté universitaire dans sa diversité</b> .....	20
<b>8.4. Thème 4 : Politiques et règlements (processus de plainte)</b> .....	20
<b>8.5. Thème 5 : Sécurité des personnes</b> .....	21
<b>9. Proposition de plan de travail initial (à titre indicatif seulement)</b> .....	22
<b>10. Documents ressources</b> .....	23

Document produit par le Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche (janvier à mars 2017).  
Validation faite auprès du *Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* (séances de mars à juin 2017).

# Travaillons ensemble pour développer une culture du respect !

## 1. Mise en contexte

Le présent document se veut le fruit d'une réflexion portant sur la démarche proposée pour mener de manière efficace et efficiente la mise en œuvre du projet émanant de l'orientation stratégique « *Enrichir l'expérience étudiante* » du *Plan stratégique 2016-2020* de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) : *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*. Cette démarche sera conduite selon une approche institutionnelle inclusive, c'est-à-dire qu'elle fera appel à l'engagement, à la mobilisation et à l'implication de la communauté universitaire (étudiants et personnel). Il importe de souligner que ce projet a une portée systémique et transversale.

Préalablement, même si le projet a été élaboré et adopté avant l'arrivée de la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles* (Stratégie gouvernementale), la démarche proposée prend racine de cette stratégie, s'inspire de la démarche de consultations menée par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) ainsi que des finalités poursuivies par ce projet prioritaire du nouveau *Plan stratégique 2016-2020 : Être plus près, Aller plus loin*, adopté par le Conseil d'administration de l'UQO, le 24 octobre 2016.

Comme souligné dans la *Stratégie gouvernementale*, il importe « *d'unir nos forces, de rassembler nos compétences et de partager nos connaissances* » pour mener à bien la mise en œuvre du projet par l'élaboration d'un *Plan opérationnel des recommandations pour un campus universitaire exempt de violences à caractère sexuel* (plan opérationnel<sup>1</sup>). Cette *Stratégie gouvernementale* se décline en trois axes interdépendants et complémentaires, c'est-à-dire : la prévention, l'intervention et le développement des connaissances et partage d'expertise pour mieux agir. De cette *Stratégie gouvernementale* découle 55 actions, dont dix (10) sont spécifiques au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, que ce soit à titre de responsable ou de collaborateur. De ces dix, cinq (5) sont spécifiques au milieu universitaire.

D'ailleurs, le 16 novembre 2016, la ministre responsable de l'Enseignement supérieur, madame Hélène David, mentionnait aux chefs d'établissements d'enseignement universitaire la tenue en février et mars 2017 de *Cinq journées de réflexion nationale pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel*. Ces journées ont abordé les grands thèmes suivants : la prévention et la sensibilisation, la sécurité des personnes ainsi que la gestion des plaintes et l'accompagnement des victimes, et ce, afin que le Gouvernement du Québec puisse recevoir des recommandations dans le but d'appuyer les établissements dans la mise en place de conditions exemplaires et de moyens pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires. Pour la région de Gatineau, à laquelle était conviée la région de l'Abitibi-Témiscamingue, la *Journée de réflexion nationale* a eu lieu le 13 mars 2017.

La ministre David a aussi souligné que les travaux s'appuieraient sur le *Rapport du Groupe de travail sur les politiques et les procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle* du Bureau de coopération interuniversitaire (Rapport du BCI). Ce rapport est en soi un

---

<sup>1</sup> Il s'agit de l'extrait aux termes des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail. Les principales composantes du plan sont énoncées dans ce document.

guide complet pour appuyer les établissements dans leur démarche en abordant diverses thématiques telles que : ce que sont les violences à caractère sexuel, le cadre légal et les pratiques obligatoires de gestion, les pratiques à favoriser en matière de prévention, d'intervention et d'encadrement administratif (politiques et règlements), les ressources et les partenaires internes et externes, et ce, sans compter les quelques exemples d'outils et de ressources.

Le Rapport du BCI souligne l'importance de s'appuyer sur des données récentes et pertinentes d'enquêtes, d'études et de consultations pour appuyer les travaux menant ultimement à l'élaboration d'un plan opérationnel pour prévenir et contrer le harcèlement, la violence et les agressions à caractère sexuel. La démarche proposée retient cette recommandation. Par exemple, *l'Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ESSIMU) : ce qu'en disent les étudiant.es, enseignant.es et employé.es de l'Universitaire du Québec en Outaouais* (décembre 2016) offre des données statistiques récentes en cette matière. Autre exemple, le *Bilan de la consultation tenue à l'UQO du 28 novembre au 5 décembre 2016*, portant sur les trois thèmes proposés par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur<sup>2</sup>, offre des idées sur les moyens et les conditions pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel, comprenant que ces enjeux doivent faire l'objet d'une analyse approfondie pour assurer leur faisabilité. Autre exemple, le *Bilan des consultations tenues par le MEES entre novembre 2016 et mars 2017* offre aussi des idées sur les moyens et les conditions en cette matière.

Initialement présenté comme un document de réflexion au *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle<sup>3</sup> et à ses groupes de travail*, les composantes du présent document d'orientation ont été validées par le Comité consultatif, dans le cadre de plusieurs séances tenues entre mars et juin 2017. Le document d'orientation offre une démarche en termes de structure de fonctionnement (Comité consultatif et groupes de travail), incluant leur mandat, leur énoncé d'engagement, leurs valeurs, ainsi que leur composition et le processus de nomination des membres ainsi qu'une proposition de thèmes à aborder, de même qu'un plan de travail initial et une liste de documents ressources. Ce document présente aussi le principal extrant recherché aux termes des travaux du Comité consultatif et des groupes de travail, c'est-à-dire, un *Plan opérationnel des recommandations pour un campus universitaire exempt de violences à caractère sexuel* visant à mieux cibler et coordonner les efforts ainsi qu'à consolider, raffermir et accroître la cohérence des actions de la communauté universitaire.

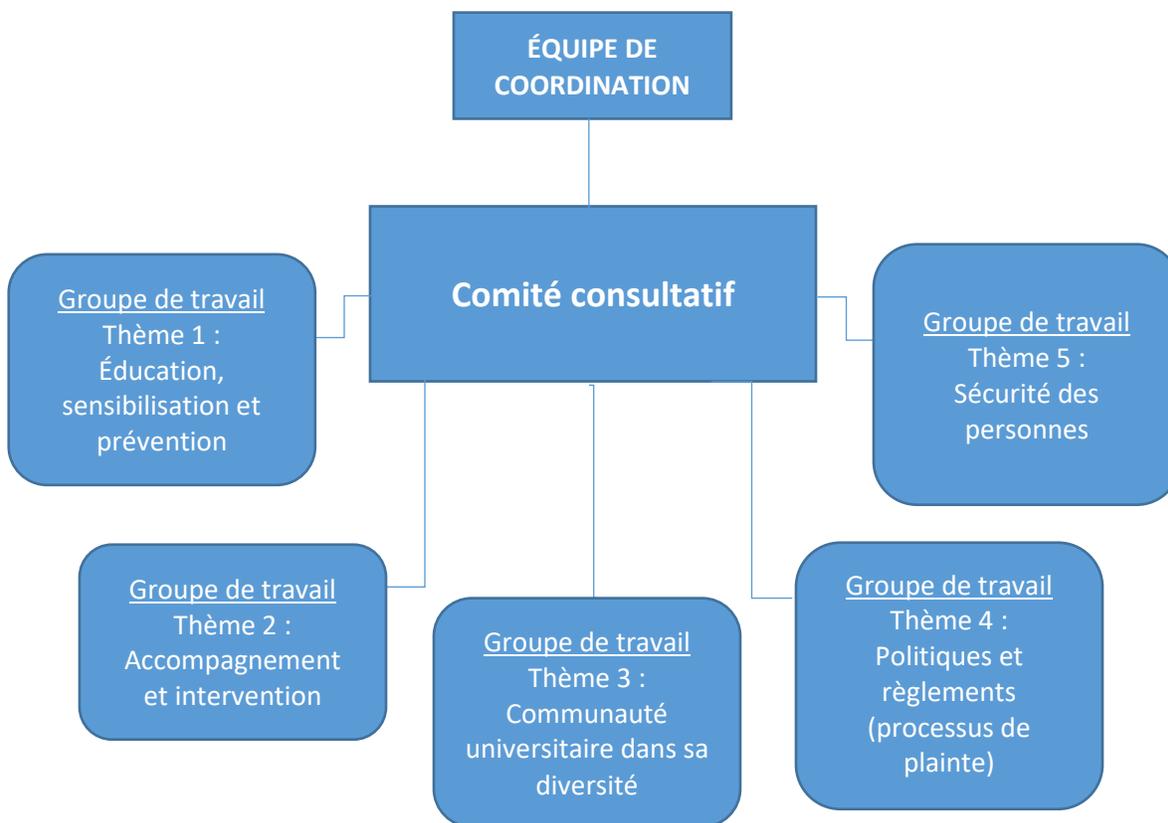
---

<sup>2</sup> Ce bilan est en réponse à la demande de la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur du 16 novembre 2016. Les trois thèmes ayant été abordés lors de cette consultation sont les suivants : sensibilisation et prévention, sécurité des personnes et gestion des plaintes.

<sup>3</sup> Aux fins d'allégement du texte du présent document, les termes « Comité consultatif » renvoient au *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle*.

## 2. Schéma de la structure de fonctionnement proposé

En décembre 2016, à la suite du mandat accordé par le Recteur à la Vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, la communauté universitaire (étudiants et personnel) a été informée de la structure qui sera mise en place dans le cadre du projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*. Une note a été mentionnée à l'effet que le nombre de thèmes n'était qu'à titre indicatif. À la suite de la validation faite auprès du *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle*, la structure finale est la suivante :



### 3. Quelques définitions

Aux fins des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail, le Comité consultatif a défini une **agression sexuelle**<sup>4</sup> comme étant « *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 personne*<sup>5</sup>. »

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.

Le nombre de groupes de travail est tributaire du nombre de thèmes qui a été identifié par le Comité consultatif. Un **thème**<sup>6</sup> est défini comme étant « *un sujet, une idée sur lequel porte une réflexion [...] autour duquel s'organise une action* ».

Le Comité consultatif a validé les **grandes orientations** qui lui ont été proposées, lesquelles visent à encadrer sa réflexion ainsi que celle de ses groupes de travail. Ces grandes orientations sont des principes directeurs qui s'offrent comme un guide de réflexion aux groupes de travail. Elles orientent la manière de traiter un thème et elles fournissent un repère quant aux choix d'actions, de solutions et de mesures à privilégier, éventuellement formulées en termes de recommandations, et ce, en fonction des objectifs préalablement fixés par le Comité consultatif.

Une fois les grandes orientations déterminées et les thèmes identifiés par le Comité consultatif, ce dernier a fixé des objectifs communs et spécifiques à chacun des groupes de travail. Un **objectif** est un énoncé simple, précis, spécifique, réaliste et atteignable, parfois quantifiable et pouvant avoir une durée, traduisant ce qui doit être atteint (but visé). Chaque énoncé devant débiter par un verbe d'action.

---

<sup>4</sup> Les groupes de travail pourront, s'il le juge à propos, bonifier cette première définition proposée par le Comité consultatif.

<sup>5</sup> Gouvernement du Québec (2001, p. 22). Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle. Québec. Publications Gouvernement du Québec.

<sup>6</sup> Définition des Dictionnaires de français Larousse.

Comme mentionné ci-dessus, aux termes des travaux des groupes de travail, les **recommandations** qui seront formulées par eux visent à traduire les actions et les solutions concrètes identifiées ainsi que les mesures pour mettre en œuvre ces actions et solutions proposées. Les recommandations proposées par chaque groupe de travail auront préalablement tenu compte des orientations privilégiées, du thème identifié et des objectifs fixés par le Comité consultatif.

#### 4. Principal extrait du projet

Aux termes des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail, c'est-à-dire de la concrétisation du projet, un plan sera élaboré pour mettre en œuvre annuellement les recommandations issues de ces travaux (formulées par les groupes de travail et validées par le Comité consultatif).

Ce plan, intitulé *Plan opérationnel des recommandations pour une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel*<sup>7</sup>, contiendra des informations portant entre autres sur les composantes suivantes tenant compte des recommandations : 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 suivis-monitorage (ex. statistiques anonymisées), plan d'amélioration continue (ex. normes), etc.

Globalement, ce plan annuel permettra de mieux cibler et coordonner les actions et les efforts pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel.

Il importe de souligner que d'ici à ce que ce plan opérationnel voit le jour, aux termes des travaux du Comité consultatif, des initiatives et des activités se poursuivront à l'UQO, d'autres seront revues pour bonification ou révision, et si pertinent, d'autres seront retirées ou remplacées. Lors de l'élaboration de ce plan, celui-ci tiendra compte de l'évolution des activités et initiatives gagnantes mises en place à l'UQO.

---

<sup>7</sup> Le titre proposé est à valider avec le Comité consultatif.

## 5. Équipe de coordination

### 5.1. Mandat

L'Équipe de coordination est responsable de la mise en œuvre du projet<sup>8</sup> et de sa reddition de compte. Elle a un pouvoir décisionnel quant aux recommandations qui sont formulées par les autres groupes. Elle veille à l'avancement du projet eu égard aux objectifs établis, à la préparation et à la logistique des rencontres du Comité consultatif ainsi qu'à la coordination entre les différents acteurs, notamment entre les groupes de travail et le Comité consultatif. L'Équipe de coordination veillera aussi à la mise sur pied d'initiatives et d'activités de rapprochement de tous les acteurs clés de la communauté universitaire (ex. Site Web, bulletins d'information, etc.) et veillera à la coordination des travaux et des liens de communication entre le Comité consultatif et ses groupes de travail et entre les groupes de travail eux-mêmes (ex. Intranet, rencontres « élargie », etc.).

### 5.2. Composition

L'Équipe de coordination est composée des personnes suivantes :

Nom de la personne	Rôle au sein de l'équipe
Sylvie B. de Grosbois <i>Vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche</i>	Responsable du projet
Liette Faubert <i>Directrice adjointe des services aux étudiants à Saint-Jérôme</i>	Co-responsable du projet – campus de Saint-Jérôme
Isabelle Jobin <i>Adjointe à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche</i>	Co-responsable du projet – campus de Gatineau
Roxanne Constantineau <i>Attachée d'administration au Bureau de vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche</i>	Soutien

L'Équipe de coordination peut s'adjoindre les services d'autres personnes en tout temps, selon les besoins.

## 6. Comité consultatif

### 6.1. Mandat

Le Comité consultatif a le mandat « *de donner des conseils, de formuler des avis ou de faire des recommandations sur des questions mises à l'étude*<sup>9</sup> ».

Dans le cadre de ce projet, il est souhaité que le mandat du Comité consultatif comprenne entre autres les éléments suivants :

<sup>8</sup> Aux fins d'alléger le texte du présent document, le terme « projet » renvoie au *Projet pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*.

<sup>9</sup> Office québécois de la langue française, [http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld\\_Fiche=8360721](http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld_Fiche=8360721), 23 nov. 2016.

- 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 (discussions, etc.).
- Faire des liens entre les travaux des différents groupes de travail et participer à la mise en relation de ces groupes.

Composé d'une pluralité de postures et d'expériences vécues comme membre de la communauté universitaire, le Comité consultatif agit comme une caisse de résonance aux enjeux liés aux violences à caractère sexuel et à toute autre question en lien avec le projet. Par exemple, en février dernier, le Comité consultatif a été appelé à suggérer, par l'entremise du Bureau de la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, des noms de participants au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) dans le cadre de sa *Journée de réflexion pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel* tenue en Outaouais le 13 mars 2017.

## 6.2. Énoncé d'engagement et de valeurs

Afin de réaliser cet important projet, de manière efficace et efficiente, le Comité consultatif a été invité à formuler un énoncé d'engagement (notre but commun pour travailler ensemble) et de valeurs à promouvoir (notre guide d'actions et d'interactions entre nous comme équipe) pour lui-même et ses groupes de travail.

Un **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.

Le Comité consultatif a recommandé l'**énoncé d'engagement** suivant pour ses travaux et ceux de ses groupes de travail :

« Les membres du Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel s'engagent à collaborer et à travailler dans un but commun, celui de concrétiser le projet Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel. Ce travail doit se faire en protégeant la confidentialité des propos, des témoignages et des discussions du Comité ; en privilégiant 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 ; et en prenant en compte les différentes perspectives en matière de violences à caractère sexuel. Le travail du Comité vise la recherche de solutions collectives dans le choix de ses actions et de ses recommandations. Les membres s'engagent à être solidaires des orientations et décisions du Comité privilégiant le 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. »

Une **valeur** se traduit comme étant un guide d'actions et d'interactions entre les membres d'une équipe de travail. En octobre 2016, l'UQO s'est doté des valeurs institutionnelles suivantes : le dépassement de soi, l'excellence et la rigueur, l'ouverture, l'intégrité et la transparence ainsi que le respect.

D'ailleurs, le rapport du BCI propose cinq valeurs à promouvoir dans le cadre des travaux visant à prévenir et contrer les violences à caractère sexuel.

Le Comité consultatif a recommandé les **valeurs** suivantes qui serviront à guider leurs actions et interactions dans le cadre de la mise en œuvre du projet ainsi que celles de ses groupes de travail :

**1. Respect de la dignité et de l'intégrité**

**Définition :** Dans le respect des droits de la personne consignés par les chartes canadienne et québécoise, le Comité consultatif 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 aux travaux du Comité consultatif. 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.

**2. Respect des différences et de la diversité**

**Définition :** Dans le respect des droits de la personne consignés par les chartes canadienne et québécoise, le Comité 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 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 vue et d'assurer la réalisation du projet visant une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel.

**3. Solidarité et collaboration**

**Définition :** Les membres du Comité 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 Pour une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel.

**4. Responsabilisation individuelle et collective**

**Définition :** Les membres seront interpellés à traiter des enjeux en matière de violences sexuelles sur lesquels se penchera le Comité 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, en respectant les orientations et les choix d'actions déterminés collectivement.

Ces quatre valeurs se distinguent, tout en demeurant complémentaires, et rappellent l'importance de travailler ensemble pour développer une culture du respect ; une fondation importante pour concrétiser et rendre pérenne le projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*.

Ces valeurs soutiendront le développement d'une culture du respect.

### 6.3. Grandes orientations

#### Mise en contexte

Les violences sexuelles doivent être dénoncées. Elles comportent une dimension systémique et reflètent un pouvoir asymétrique entre les personnes concernées. Ces violences sexuelles ont des répercussions graves sur les victimes, en milieu universitaire comme partout ailleurs.

Toute personne a droit au respect de sa dignité et de son intégrité physique.

Toute personne a droit à un milieu d'étude ou de travail exempt de violences sexuelles quel que soit le contexte (enseignement, travail, activités sociales, initiations, activités hors campus, etc.).

La grande majorité des agressions sexuelles commises sur les campus le sont par une ou des personnes connues de la victime.

L'élimination des violences à caractère sexuel repose entre autres sur l'adoption et la promotion de valeurs communes, d'une politique de tolérance zéro et de mesures adéquates de soutien aux victimes.

#### Grandes orientations

Dans le cadre de ses travaux, chaque 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.

#### 6.4. Acronyme

Afin de simplifier la désignation initiale du *Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*, le Comité consultatif s'est doté de l'**acronyme** suivant :

CCUSVS : Comité Consultatif pour une Université Sans Violence Sexuelle

#### 6.5. Communication avec la communauté universitaire

Afin de permettre à la communauté universitaire de communiquer avec les principaux intervenants du projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*, c'est-à-dire l'Équipe de coordination, le Comité consultatif et ses groupes de travail, l'adresse électronique suivante a été créée et publiée sur le site Web de l'UQO : [projetusvs@uqo.ca](mailto:projetusvs@uqo.ca)

#### 6.6. Composition

La responsable du projet et les co-responsables du projet sont membres d'office du Comité consultatif. Outre ces personnes, le Comité consultatif est composé de vingt-trois (23) représentants.es issus.es de la communauté universitaire comme suit :

Membres du Comité	Provenance
Vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche	<i>Membre d'office</i> et présidente du Comité consultatif
Directrice adjointe des services aux étudiants de Saint-Jérôme	<i>Membre d'office</i>
Adjointe à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche	<i>Membre d'office</i>
Deux (2) postes à titre de professeur.e	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Deux (2) postes à titre de chargé.e de cours	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Deux (2) postes à titre de personnel professionnel	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Deux (2) postes à titre de personnel de soutien	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Un (1) poste à titre de personnel administratif	1 représentation
Deux (2) postes à titre d'étudiant.e salarié.e syndiqué.e	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Quatre (4) postes à titre d'étudiant.e	2 représentations de Gatineau

	1 représentation de Ripon
	1 représentation de Saint-Jérôme
Deux (2) postes à titre de professeur.e détenant une expertise en la matière	2 représentations
Un (1) poste de représentant.e du Secrétariat Général	1 représentation
Un (1) poste de membre du Comité santé, sécurité et prévention de l'UQO	1 représentation
Un (1) poste de membre du Comité sur la condition féminine du SPUQO	1 représentation
Un (1) poste de membre du Comité sur la condition féminine du SCCC-UQO	1 représentation
Un (1) poste de membre du Comité étudiant Femmes AGE-UQO	1 représentation
Un (1) poste de membre du Comité Femmes SEES-UQO	1 représentation

Le Comité consultatif peut s'adjoindre les services d'autres personnes en tout temps, selon les besoins. Notamment, la participation de membres d'organismes externes pourrait être sollicitée de façon ponctuelle.

## 6.7. Processus de nomination des membres

### Appel de candidatures

Il est souhaité que les membres présents au Comité consultatif aient de véritables intérêts ou préoccupations en matière de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel. En ce sens, des appels de candidatures ont été lancés auprès de l'ensemble des membres des groupes mentionnés au point précédent. Exception des postes devant être pourvus par un représentant de comité traitant de la question, il est prévu que cet appel de candidatures soit effectué par le Secrétariat Général, selon les procédures établies par ce dernier. Les personnes intéressées auront ainsi l'opportunité d'expliquer leurs intérêts et motivations à joindre ce comité.

### Sélection des membres

Afin d'assurer la diversité et la représentativité des membres du Comité consultatif, les membres de l'Équipe de coordination sont responsables de choisir les représentants des groupes susmentionnés parmi l'ensemble des candidatures reçues. Les notions de « diversité » et de « représentativité » renvoient à l'idée de s'adjoindre de membres de la communauté universitaire provenant de divers pavillons et campus, de diverses catégories d'emploi, de divers cycles d'études ou de champs disciplinaires, etc., et ce, afin que les discussions qui en découleront puissent prendre en compte l'ensemble des réalités présentes et vécues par les groupes représentés à l'Université du Québec en Outaouais.

### Nomination des membres

Seuls les membres nommés officiellement par l'Équipe de coordination peuvent siéger au sein du Comité consultatif. En cas de vacances survenant au sein d'un poste du Comité consultatif ou d'un groupe de travail pendant leurs travaux, l'Équipe de coordination veillera à combler dès que

possible le poste devenu vacant, tout en tenant compte des ententes existantes en matière de processus de nomination, et en informera, selon le cas, le Comité consultatif ou le Groupe de travail.

Tous les mandats sont d'une durée deux ans, renouvelables jusqu'à la concrétisation du projet.

#### 6.8. Rôle et responsabilités des membres du Comité consultatif

Les membres du Comité consultatif ont pour rôle et responsabilités de/d' :

- Respecter l'énoncé d'engagement formulé ;
- Privilégier les valeurs identifiées et en faire la promotion ;
- Accomplir le mandat du Comité consultatif.

Les membres participeront activement en prenant connaissance de la documentation préparée et transmise par l'Équipe de coordination une semaine avant la rencontre du Comité consultatif (avant la rencontre) ; en fournissant en séance leurs perspectives nouvelles quant aux ébauches proposées et leurs avis quant aux nouvelles questions à l'étude (pendant la rencontre) ; et en répondant aux questions des devoirs acheminés par l'Équipe de coordination en suivi à une rencontre tenue (après une rencontre).

Cette description du rôle et des responsabilités du Comité consultatif s'étend tout autant aux membres des groupes de travail.

#### 6.9. Fonctionnement proposé

Tenant compte de l'avancement des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail, il est proposé que le Comité consultatif se rencontre périodiquement pendant une durée de deux heures, à une fréquence tous les quatre à six semaines<sup>10</sup>. Au besoin, des rencontres « élargies », c'est-à-dire invitant les groupes de travail à se joindre au Comité consultatif, pourraient être organisées<sup>11</sup>.

Advenant l'absence de règles de fonctionnement autres que celles citées dans le présent document, l'Équipe de coordination appliquera celles émanant du *Règlement général de l'UQO*.

#### Quorum

Comprenant que le Comité consultatif est constitué de vingt-six membres, le quorum est établi à la majorité + 1 des membres, c'est-à-dire : 15. Le calcul du quorum ne porte que sur les membres dûment nommés et en poste.

---

<sup>10</sup> Cette fréquence est tributaire de l'état d'avancement des travaux des groupes de travail. Le nombre de semaines n'est fourni qu'à titre indicatif.

<sup>11</sup> Par exemple, le Comité consultatif peut inviter un groupe de travail à venir lui présenter un bilan périodique pendant leurs travaux afin de permettre à tous les membres, Comité consultatif et autres groupes de travail, de recevoir le fruit de leurs réflexions. Certaines de ces réflexions pourraient avoir un impact sur les travaux en cours de d'autres groupes de travail et il devient alors impératif de permettre des temps de partage pendant la mise en œuvre du projet pour assurer une fluidité des informations entre les différentes équipes.

### **Période de relâche**

Durant la période estivale, aucuns travaux ne seront menés par le Comité consultatif et ses groupes de travail, c'est-à-dire entre juillet et la mi-août.

### **Questions à l'étude**

Pour appuyer les membres du Comité consultatif dans leurs travaux de manière à ce qu'ils puissent accomplir leur mandat, des « questions à l'étude » seront proposées par l'Équipe de coordination avant chacune des rencontres. Ces questions permettront à chacun des membres de se préparer avant la tenue de la rencontre en fonction des points inscrits à l'ordre du jour. Ces questions tiendront compte des discussions échangées lors des rencontres précédentes.

Ce fonctionnement vise à accroître l'efficacité et l'efficiency des rencontres et à accorder plus de temps pour les échanges au sein du Comité.

### **Décision par consensus**

Comme son nom l'évoque, le Comité est consultatif en regard de la mise en œuvre du projet et les discussions qui se tiendront lors des rencontres rechercheront à obtenir le consensus<sup>12</sup> de l'ensemble des avis formulés par les membres présents. En ce sens, aucun proposeur et appuieur ne seront requis.

### **Communication avec la communauté**

Au fil des rencontres du Comité consultatif, l'Équipe de coordination diffusera un bulletin d'information à la communauté universitaire afin de communiquer l'état d'avancement des travaux du Comité consultatif.

La présidente du Comité consultatif parle pour et au nom dudit Comité et en ce sens répondra à toutes questions provenant de la communauté interne ou externe relativement aux travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail. Advenant de telles demandes, les membres sont ainsi invités à soumettre les questions au Bureau de l'attachée d'administration, agissant à titre de secrétaire du Comité consultatif.

À moins que le Comité consultatif en fasse la demande explicite, la documentation du Comité consultatif lui appartient et lui seul peut choisir de rendre publique celle-ci en tout ou en partie lorsque l'occasion s'y prête. Toute demande de documentation faite par la communauté doit être transmise au Bureau de l'attachée d'administration, agissant à titre de secrétaire du Comité consultatif.

Les membres du Comité consultatif doivent respecter la confidentialité des informations qu'ils reçoivent dans le cadre de leurs devoirs et responsabilités ainsi que les avis formulés par les membres, y compris lors de discussions tenues dans le cadre d'un « espace protégé » et lors d'un huis clos. Afin que le Comité consultatif puisse construire collectivement un projet qui ressemblera à la communauté universitaire et respecter les orientations et décisions prise par lui, chaque membre ne pourra se placer en situation de conflit d'intérêts ou de rôle puisque la communauté ne pouvant distinguer si un membre s'exprime au nom du Comité consultatif ou exprime ses perspectives personnelles en tant qu'étudiant ou employé.

---

<sup>12</sup> Selon les Dictionnaires de français Larousse, le consensus est défini comme étant « *un accord et le consentement du plus grand nombre, de l'opinion publique* ».

## 7. Groupes de travail

### 7.1. Mandat

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

Les objectifs communs à l'ensemble des groupes de travail sont les 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 pour en dégager les meilleures pratiques et en identifier les conditions de succès.
- Proposer des actions et solutions concrètes relatives à leur thème (Quoi-Pourquoi-Comment-À qui-Par qui).
- Proposer des mesures de mises en œuvre de ces actions et solutions proposées.
- Présenter des recommandations au Comité consultatif.

En plus des statistiques déjà mentionnées à la Stratégie gouvernementale et au Rapport du BCI, pour mener à bien ce travail, d'autres données provenant d'enquêtes, d'études et de consultations seront mises à la disposition des membres comme celles, sans être limitatives, provenant du *Bilan de la consultation menée par l'UQO auprès de la communauté universitaire* (du 28 novembre au 5 décembre 2016), du *Bilan des Cinq journées de réflexion nationales pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel* qui se tiendront en février/mars 2017<sup>13</sup>, incluant la *Journée de réflexion nationale* tenue à Gatineau le 13 mars 2017<sup>14</sup>, du *Rapport préliminaire de l'Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ESSIMU) : ce qu'en disent les étudiant.es, enseignant.es et employé.es de l'Université du Québec en Outaouais* (5 décembre 2016).

### 7.2. Composition

La composition des différents groupes de travail a été établie collectivement<sup>15</sup> avec les membres du Comité consultatif, en fonction des expertises requises à chaque thème. Certains membres du Comité consultatif pourraient aussi être membres de groupes de travail, mais un souci de diversité et de représentativité sera observé, tenant compte du thème à traiter. Plus précisément, il a été établi qu'au plus deux membres du CCUSVS (min. 1, max. 2) et au moins quatre membres provenant de la communauté universitaire, pour un total de six (6) membres par groupe de travail.

Les membres de l'Équipe de coordination pourraient se joindre à certaines réunions des groupes de travail à titre d'observateurs.

---

<sup>13</sup> Titre du document à confirmer lorsque connu, si un tel document est produit par le MEES.

<sup>14</sup> Le Bureau de la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche a produit un bilan de la journée de réflexion du MEES tenue en Outaouais le 13 mars 2017.

<sup>15</sup> Selon certains auteurs tels que Roger Mucchielli (2012, *Le travail en équipe : clés pour une meilleure efficacité collective*), pour assurer l'efficacité d'un groupe de travail, la taille idéale devrait se situer entre cinq et six membres.

### 7.3. Processus de nomination des membres

Comme souligné au point précédent, un membre du Comité consultatif pourrait aussi être membre d'un groupe de travail (au moins 1, mais pas plus de 2 par groupe de travail). Un appel de candidatures a été lancé auprès de la communauté universitaire par l'Équipe de coordination, en raison qu'il s'agit de petites équipes de travail émanant du Comité consultatif. Le processus d'appel de candidatures a été déterminé par l'Équipe de coordination<sup>16</sup> et la DCR a publié l'appel auprès de la communauté universitaire.

L'UQO héberge au sein de ses pavillons différentes parties prenantes telles que l'ÉNAF, le Collège Nouvelles Frontières (volet : collégial), le Barreau du Québec, la COOPSCO, le Centre sportif, etc. Tenant compte de l'expertise recherchée, l'appel de candidatures a aussi été lancé auprès de ces groupes.

Également, l'expérience des étudiants sera sollicitée dans les travaux. Chaque groupe devra aussi se doter des expertises requises (internes et externes), de personnes intéressées et de personnes ayant des expériences différentes.

## 8. Thèmes proposés pour les groupes de travail

La présente section propose cinq thèmes et une courte description (objectifs spécifiques) est proposée pour chacun. Ces thèmes et leur définition ont été validés par les membres du Comité consultatif.

S'inspirant de la démarche du MEES<sup>17</sup>, une fois cette étape franchie, le Comité consultatif devra établir la composition des groupes de travail, en fonction des expertises requises pour traiter dudit thème. Le nombre de groupes de travail est tributaire du nombre de thèmes identifiés.

### 8.1. Thème 1 : Éducation, sensibilisation et prévention

**Définition (objectifs spécifiques) :** Sans être exhaustif, ce groupe de travail aura comme objectif de proposer des activités et initiatives visant à favoriser et à instaurer le développement d'une culture de respect ; de proposer des activités et des initiatives visant à faire de la sensibilisation et de la prévention ; de proposer des programmes d'éducation, de sensibilisation et de prévention et impliquer les différentes parties prenantes de la communauté universitaire dans la création de ces programmes ; et de proposer un mécanisme visant à informer la communauté universitaire de la politique et des services disponibles pour les victimes.

Ces propositions devront aussi tenir compte des réalités vécues au sein des établissements de l'UQO (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme). Ces propositions tiendront 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.).

---

<sup>16</sup> Il s'agit des postes restants non comblés par un membre siégeant au Comité consultatif.

<sup>17</sup> Dans le cadre de sa démarche de consultations pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel, le MEES a énoncé pour chacun de ces thèmes (1. Prévention et sensibilisation ; 2. Sécurité des personnes ; 3. Gestion des plaintes et accompagnement des victimes) une définition, des objectifs de travail ainsi que des questions aux fins de réflexion.

**Composition proposée :** Il est suggéré que des étudiants et du personnel en contact direct avec la communauté (étudiants, professeurs, etc.) fassent partie de ce groupe de travail.

Il est suggéré que ce groupe soit composé d'étudiants, de membres du personnel de l'UQO (dont le personnel des Services aux étudiants), du personnel travaillant pour les entreprises qui assurent des services à l'UQO en vertu d'un contrat (coopérative universitaire, cafétéria, sécurité, entretien ménager, etc.), ainsi que de membres des associations étudiantes.

Il est aussi suggéré d'inclure des personnes détenant une expertise en pédagogie, en enseignement et en animation.

## 8.2. Thème 2 : Accompagnement et intervention

**Définition (objectifs spécifiques) :** Sans être exhaustif, ce groupe de travail aura comme objectifs de répertorier les mécanismes d'accompagnement et d'intervention actuels et les bonifier au besoin en se basant sur les meilleures pratiques (types d'accompagnement possibles ; types et niveaux d'intervention possibles) ; proposer des mécanismes de suivi confidentiels pour documenter le nombre de victimes d'agression sexuelle au sein de la communauté universitaire ; d'identifier les ressources disponibles au sein des organismes de santé et de services sociaux, au sein des organismes communautaires ; de schématiser les ressources externes et internes disponibles qui identifient les acteurs-clés que ce soit avant le dépôt d'une plainte (informelle) ou lors du dépôt officiel d'une plainte (formelle) ; de proposer des mécanismes de soutien aux victimes, et ce, à toutes les étapes du processus afin que les personnes ressources soient facilement accessibles et bien formées pour recevoir les plaintes ; d'identifier le meilleur service ou unité pour la réception des plaintes et en identifier les processus d'accompagnement d'une personne ayant signalé une situation ou déposé une plainte, et ce, à toutes les étapes du processus (plainte informelle et plainte formelle) ; de proposer une manière de faire connaître le processus de plainte (informelle et formelle) à la communauté universitaire ainsi que les ressources disponibles ; de proposer un programme de formation aux accompagnateurs et aux intervenants de l'UQO.

Ces propositions devront aussi tenir compte des réalités vécues au sein des établissements de l'UQO (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme). Ces propositions tiendront 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.).

**Composition proposée :** Il est suggéré que ce groupe soit composé de personnes détenant une expertise en gestion de crise et d'accompagnement (ex. psychologue, Centre 24/7, CALAS Outaouais, CALACS des Laurentides, etc.). Un représentant des Services aux étudiants devrait aussi faire partie du groupe à titre de répondant auprès des étudiants.

### 8.3. Thème 3 : Communauté universitaire dans sa diversité

**Définition (objectifs spécifiques) :** Sans être exhaustif, ce groupe de travail aura comme objectifs de 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).

**Composition proposée :** Il est suggéré que des étudiants et du personnel provenant de ces groupes (LGBTQ, personne en situation d'handicap/de mobilité réduite, minorité visible, etc.) fassent partie du groupe de travail.

### 8.4. Thème 4 : Politiques et règlements (processus de plainte)

**Définition (objectifs spécifiques) :** Sans être exhaustif, ce groupe de travail aura comme objectifs de 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 ; de 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 ; de 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. ; de proposer des définitions de chacun des concepts : violences sexuelles (bonification de la définition proposée par le Comité consultatif) et ses formes (harcèlement sexuel, attentions sexuelles non désirées, coercition, 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. ; de proposer des mesures d'accommodements pour permettre aux personnes de poursuivre leurs études ou d'effectuer leur travail (plainte informelle et plainte formelle) ; de proposer un mécanisme qui sanctionne les gestes commis (gradation selon la gravité des gestes posés) ; d'impliquer la communauté universitaire dans le processus de révision (consultation, validation ou autres) ; de 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) ; de 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.

Ces propositions devront aussi tenir compte des réalités vécues au sein des établissements de l'UQO (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme). Ces propositions tiendront 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.).

**Composition proposée :** Il est suggéré qu'un représentant du Secrétariat général expert dans l'élaboration de politiques, participe aux travaux de ce groupe de travail.

## 8.5. Thème 5 : Sécurité des personnes

**Définition (objectifs spécifiques) :** Sans être exhaustif, ce groupe de travail aura comme objectifs de consulter la communauté universitaire pour déterminer les besoins en matière de sécurité des personnes ; d'identifier les zones à risques ; de se pencher sur les incidents pouvant avoir eu lieu lors d'activités organisées ou endossées par l'UQO, dans ses espaces ou hors campus (compétitions sportives, colloques, activités liées à la mission de l'UQO, etc.) ; de proposer des mécanismes et des services qui assurent la sécurité des personnes qui étudient et qui travaillent à l'UQO, que ce soit dans le cadre d'activités sur le campus, lors d'activités hors campus ou lors d'activités endossées par l'UQO et tenues par des groupes externes. Ces mécanismes doivent inclure les personnes affiliées à l'UQO (ex. ÉNAP), les personnes qui travaillent pour les entreprises de service de l'UQO et les personnes externes qui utilisent les services de l'UQO. Ces mécanismes doivent renforcer le sentiment de protection et de sécurité des personnes dans les locaux, les résidences, les stationnements, les rues environnantes ; de proposer des initiatives pour rendre les campus plus sécuritaires et accueillants dans le souci de la reconnaissance et du respect de la diversité des membres de sa communauté universitaire.

Ces propositions devront aussi tenir compte des réalités vécues au sein des établissements de l'UQO (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme). Ces propositions tiendront 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.).

**Composition proposée :** Il est fortement suggéré qu'un représentant du service Terrains et Bâtiments participe aux travaux de ce groupe de travail.

Il est suggéré d'inclure une personne détenant une expertise en matière de sécurité (ex. agent de sécurité).

Il est suggéré que ces travaux soient effectués en collaboration avec des représentants de la ville de Gatineau, du village de Ripon et de la ville de Saint-Jérôme.

## 9. Proposition de plan de travail initial (à titre indicatif seulement<sup>18</sup>)

Le plan de travail initial proposé au Comité consultatif pour le lancement des travaux et la mise en œuvre du projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* est présenté ci-dessous. Il présente les grands jalons ainsi qu'un calendrier de réalisation.

Le présent échéancier est tributaire des délais relatifs à l'appel de candidatures et des intérêts manifestés afin de combler tous les postes, des besoins de concrétisation du projet ou d'impondérables pouvant survenir en cours de projet.

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
<b>1.</b>	<b>Mécanisme de mise en œuvre du projet</b>															
	• Structure de fonctionnement (équipes de travail)															
	• Démarche de mise en œuvre (mandats, thèmes et plan de travail)															
	• Établissement du Comité consultatif															
	• Lancement des travaux du Comité consultatif															
<b>2.</b>	<b>Thèmes</b>															
	• 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															
	• Traitement des thèmes par le lancement des travaux des groupes de travail															
<b>3.</b>	<b>Initiatives et activités pour prévenir et sensibiliser</b>															
	• Identification d'initiatives et d'activités ciblées															
	• Mise en œuvre des initiatives et activités ciblées															
<b>4.</b>	<b>Recommandations et plan opérationnel</b>															
	• 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

<sup>18</sup> Ce plan de travail est présenté à titre indicatif et évoluera au fil des mois, selon les besoins de concrétisation du projet ou d'impondérables.

## 10. Documents ressources

Les principaux documents de référence nécessaires aux travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail sont les suivants :

- Gouvernement du Québec (2016) *Les violences sexuelles, c'est NON. Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016/2021*
- *Projet de Loi-cadre<sup>19</sup> pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel*
- Bureau de coopération interuniversitaire (2016) *Rapport du Groupe de travail sur les politiques et les procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle : Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*

Sans être limitatives, les quelques sources de données d'enquêtes, d'études et de consultations à consulter sont les suivantes :

- *Bilan des Cinq journées de réflexion nationales pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel* qui se tiendront en mars 2017<sup>20</sup>
- *Rapport préliminaire de l'Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ESSIMU) : ce qu'en disent les étudiant.es, enseignant.es et employé.es de l'Université du Québec en Outaouais* (décembre 2016)
- *Bilan des consultations<sup>21</sup> menées par le MEES, entre novembre 2016 et mars 2017, pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel*
- *Bilan de la consultation menée par l'UQO auprès de la communauté universitaire* (novembre/décembre 2016)<sup>22</sup>.

Ces documents sont disponibles par l'entremise d'un Intranet créé spécifiquement pour les travaux des membres du Comité consultatif et de ses groupes de travail.

---

<sup>19</sup> Il s'agit d'un titre temporaire. Le MEES prévoit déposer le projet de Loi-cadre d'ici l'automne 2017. Ce projet doit obtenir l'aval de l'Assemblée législative.

<sup>20</sup> Titre du document à confirmer lorsque connu.

<sup>21</sup> Lors de la Journée de réflexion du MEES tenue en Outaouais le 13 mars 2017, le MEES a indiqué avoir reçu 70 réponses présentées sous différentes formes : bilan, mémoire, etc.

<sup>22</sup> Ce bilan est en réponse à la demande de la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur du 16 novembre 2017. Les trois thèmes ayant été abordés lors de cette consultation sont les suivants : sensibilisation et prévention, sécurité des personnes et gestion des plaintes.