

BILAN FINAL 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*
**(Document confidentiel et de nature sensible réservé à la Vice-rectrice au
développement du campus de Saint-Jérôme, responsable du projet)**

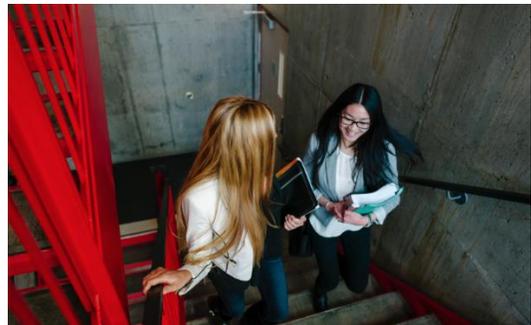


Table des matières

Travaillons ensemble pour créer une université sans violence sexuelle et développer une culture de respect, inclusive et égalitaire !	4
1. MOT DE LA VICE-RECTRICE RESPONSABLE DU PROJET	4
2. SOMMAIRE EXÉCUTIF	7
3. LA GENÈSE	9
4. PROJET D'UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE	14
4.1. La charte de projet.....	14
4.2. Les parties prenantes du projet	17
4.3. Les finalités du projet	18
4.4. Le plan de travail et la planification budgétaire.....	20
5. MISE EN ŒUVRE DU PROJET... ET LES RÉALISATIONS	28
5.1. La première année – AN1	29
5.2. La deuxième année – AN 2	39
5.3. La troisième année – AN 3.....	47
5.4. La dernière année – conclusion – AN 4.....	56
6. NOUVELLE CULTURE ORGANISATIONNELLE EN DEVENIR	71
ANNEXE A – LISTE DES RÉALISATIONS ÉMANANT DE LA MISE EN ŒUVRE PROJET	76
Annexe A-1 – L'AN 1 du projet – du 24 octobre 2016 au 30 avril 2017	77
Annexe A-2 – L'AN 2 du projet – du 1 ^{er} mai 2017 au 30 avril 2018.....	82
Annexe A-3 – L'AN 3 du projet – du 1 ^{er} mai 2018 au 30 avril 2019.....	92
Annexe A-4 – L'AN 4 du projet – du 1 ^{er} mai 2019 au 31 août 2019	100
ANNEXE B – STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT DU PROJET	102
Équipe de coordination	102
Comité consultatif	102
Composition.....	103
Groupes de travail	104
ANNEXE C – COMITÉ CONSULTATIF	105
Annexe C-1 – Processus de nomination des membres du Comité consultatif	106
Appel de candidatures.....	106
Sélection des membres	106
Nomination des membres.....	106
Annexe C-2 – Rôle et responsabilités des membres du Comité consultatif	107
Annexe C-3 – Fonctionnement du Comité consultatif	108
Annexe C-4 – Tableau des membres du Comité consultatif	110
ANNEXE D –GROUPES DE TRAVAIL	114

Annexe D-1 –Mandat et composition des groupes de travail	115
Groupes de travail	115
Mandat.....	115
Composition.....	115
Annexe D-2 – Processus de nomination des membres des groupes de travail.....	116
Annexe D-3 – Rôle et responsabilités des membres des groupes de travail.....	117
Annexe D-4 – Rôle et responsabilités des co-responsables des groupes de travail	118
Annexe D-5 – Tableau des membres des groupes de travail	119
ANNEXE E – CADRE DE RÉFLEXION DES TRAVAUX DU PROJET	122
Un énoncé d’engagement – un but commun pour travailler ensemble	122
De grandes orientations de réflexion	123
ANNEXE F – CADRE DE TRAVAIL DES GROUPES DE TRAVAIL	125
ANNEXE G – CRÉATION DU COMITÉ PERMANENT POUR PRÉVENIR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL	129
ANNEXE H – ÉTAT D’AVANCEMENT DES TRAVAUX DES GROUPES DE TRAVAIL AU 30 AVRIL 2019	
131	
ANNEXE I – BILAN DE LA CONSULTATION – DEMANDE DU MEES – NOVEMBRE-DÉCEMBRE 2016	
136	
ANNEXE J – CONSULTATION – ÉBAUCHE DE POLITIQUE – OCTOBRE 2018	139

Travaillons ensemble pour créer une université sans violence sexuelle et développer une culture de respect, inclusive et égalitaire !

1. MOT DE LA VICE-RECTRICE RESPONSABLE DU PROJET

Les violences à caractère sexuel, comme toutes autres formes de harcèlement, de violence ou d'inconduite, n'ont pas leurs places en société, ni à l'UQO. Malheureusement, il s'agit d'une problématique présente dans toutes les sphères de la société et le milieu universitaire n'y échappe pas.

S'inscrivant dans un contexte de prévention, l'UQO n'hésite pas à souscrire dès décembre 2015 à la Campagne de sensibilisation provinciale Sans oui, c'est non! Sans consentement, c'est une agression! Et quelques mois plus tard, l'UQO, par l'entremise de chercheuses, se joint à l'enquête ESSIMU afin de documenter la réalité dans son milieu. Parallèlement l'UQO développe un projet qui lui permettra de comprendre cet enjeu du point de vue des gens qui composent la communauté universitaire, et ce, dans une perspective de prévention puisque nous savons toutes et tous que les violences à caractère sexuel ont de graves répercussions dans la vie des personnes qui en sont victimes ou témoins.

L'UQO est une communauté composée de personnes qui interagissent au quotidien pour former et soutenir la nouvelle génération de professionnels. En adoptant une approche institutionnelle, systémique, inclusive et plurielle, en combinant ensemble les forces vives multidisciplinaires et sectorielles autour d'une même table, en plaçant la prévention et le soutien aux personnes victimes au cœur du projet, il nous apparaissait possible d'agir concrètement dans la mise en place d'un campus sans violence sexuelle, par l'identification de solutions concrètes, pertinentes et adaptées aux réalités de chaque site de l'UQO, que ce soit sur ou hors campus. Le projet prend alors tout son sens, car il doit ultimement rassembler et ressembler cette communauté universitaire dans toute sa diversité.

En tant que femme, mère, citoyenne, cadre supérieure et responsable du projet, je n'ai pas hésité à endosser sans équivoque ce projet... celui de construire ensemble un milieu plus sécuritaire, plus sain, plus respectueux, plus égalitaire et plus inclusif des personnes étudiantes et des personnes employées qui ont choisi d'étudier et de travailler à l'UQO. C'est notre responsabilité individuelle et collective de créer et maintenir un tel milieu.

Le projet Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel est le premier jalon posé par l'UQO et sa communauté pour dire haut et fort que c'est tolérance zéro, car chaque personne étudiante, chaque personne employée a le droit de s'épanouir dignement pour réussir.

La réalisation de ce projet n'est possible que si nous pouvons, ensemble, collaborer pour créer une université sans violence sexuelle, animée par une culture de respect, inclusive et égalitaire! Ce sont ces deux finalités qui nous ont animées tout au long de ce projet. Le présent bilan trace le chemin parcouru par les équipes dédiées à la mise en œuvre de cet important projet pour la communauté universitaire, à compter du 24 octobre 2016 et ce, jusqu'au 31 août 2019.

À titre de responsable du projet, je remercie chacune des personnes de ces équipes qui ont cru en cette cause du début à la fin et qui y ont donné corps et âme pour assurer la réalisation de ce projet, malgré les points de pression et les nombreux défis qui se sont présentés en cours de route. Je vous remercie grandement de votre contribution au projet d'une université sans violence sexuelle. Notre cause, notre projet, nos réalisations!

Sylvie B. de Grosbois

Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme

Responsable du projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*

SOMMAIRE EXÉCUTIF

« À titre d'étudiante d'un groupe de travail du Comité consultatif, il m'a fait plaisir de contribuer aux travaux afin que l'UQO soit un milieu exempt de toutes formes de violence sexuelle, tout en respectant l'individualité et les différences de chacun. Le fait d'avoir participé aux travaux me rend fière que l'UQO soit un milieu qui promeut une culture sans violence sexuelle et un milieu égalitaire pour toutes et tous. »

Bianca Bisson
Étudiante
Campus de Gatineau

2. SOMMAIRE EXÉCUTIF

En date du 31 août 2019, le présent bilan présente les principaux faits saillants qui ont mené à la concrétisation du projet émanant de l'orientation stratégique « *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* (Projet), un des projets structurants adoptés par le Conseil d'administration de l'UQO, le 24 octobre 2016.

Il importe de souligner que l'ensemble des documents mentionnés dans le présent bilan sont accessibles via un lien hypertexte. Toutefois, il s'agit d'un accès limité, c'est-à-dire, certains d'entre eux requièrent une autorisation préalable d'accès pour les consulter sur l'Intranet.

Dans un premier temps, le bilan présente quelques éléments de contexte qui ont mené à l'élaboration du projet (section 3). Par la suite, le bilan fait état du projet lui-même, soit la charte de projet, les parties prenantes, les finalités poursuivies, le plan de travail ainsi que la planification budgétaire (les projections de dépenses) (section 4). Ensuite, les réalisations marquantes sont présentées, tour à tour, tout en contextualisation les points de pression et/ou les défis présents dans l'environnement lors de la conduite de la mise en œuvre du projet (section 5). Lorsque requis, les stratégies de réponses aux contraintes sont aussi présentées. La dernière section présente quelques traces tangibles de la transformation culturelle en cours, de même que les leçons apprises (section 6). Un mot d'ouverture et un mot de fin sont aussi présentés dans le bilan par la Vice-rectrice responsable du projet.

Essentiellement, l'ensemble des douze objectifs poursuivis du projet ont été accomplis et ont permis d'atteindre les deux finalités suivantes : 1. Créer une université sans violence sexuelle et 2. Développer une culture du respect, inclusive et égalitaire. Une démarche structurée et planifiée a aussi été développée pour orchestrer et réaliser un plan d'action annuel des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation. Au total, le projet a généré un coût de 233 408,78 \$, incluant le salaire de la professionnelle dédiée au projet, représentant une économie réelle de dépenses de l'ordre de 21 158,05 \$ par rapport aux budgets totaux octroyés au cours de cette période, soit du 24 octobre 2016 au 31 août 2019.

Il importe de souligner que la mise en œuvre a été possible grâce à la contribution de plus d'une cinquantaine de personnes dans les travaux du projet, que ce soit par l'entremise du Comité consultatif ou encore des cinq groupes de travail. Au total, vingt rencontres du Comité consultatif se sont tenues au cours de la conduite du projet, avec un très bon taux d'assiduité (75 %) de ses membres.

Le projet a donc permis de tracer le chemin pour créer un milieu plus sécuritaire, sain et digne pour les personnes qui étudient et travaillent, à chaque jour, à l'UQO.

CONTEXTE – LA GENÈSE

« Lorsque je me suis jointe au comité consultatif, je n'étais pas certaine comment je pourrais contribuer à développer une communauté universitaire sans violence sexuelle. Mais j'ai eu la chance de travailler avec des gens extraordinaires qui ont fait en sorte de me motiver et de me surpasser. La confiance que nous avons les uns envers les autres nous a permis d'accorder une importance immense à cette cause. Grâce à l'expertise de chacun d'entre nous, nous avons été en mesure d'élaborer et de contribuer à trouver des solutions afin de vivre dans un milieu universitaire sécuritaire. Je crois sincèrement que nous avons ouvert la porte au changement. Je suis fière d'avoir contribué à ce comité consultatif. »

Mélanie Bertrand
Employée des services à l'étudiant
Campus de Gatineau

3. LA GENÈSE

Avant de présenter le projet, sa mise en œuvre et ses réalisations, il importe de faire un bref retour en arrière en vue de présenter quelques éléments de contexte se situant en amont de la création du projet n° 68 de l'UQO intitulé : *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*.

En 2014, de l'autre côté de la rivière des Outaouais, l'Université d'Ottawa fait face à deux incidents de violence à caractère sexuel impliquant l'équipe de hockey masculine et la présidente de la fédération étudiante¹.

La même année, la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM) et l'Université de Montréal (UdeM) créent la *Campagne de sensibilisation Sans oui, c'est non! Sans consentement, c'est une agression!* (Campagne²) afin de prévenir et lutter contre les violences à caractère sexuel sur leur campus suivant des incidents survenus. D'autres universités font l'objet de dénonciation publique par la communauté étudiante, telles que l'ÉTS. L'enjeu soulevé est la banalisation de gestes à caractère sexuel.

L'année suivante, la FAÉCUM et l'UdeM conviennent de partager leur campagne avec les établissements d'enseignement supérieur et leurs associations étudiantes intéressés à en faire la promotion sur leur campus. Des ententes de partage et une plateforme en ligne sont créées afin de permettre aux établissements de partager entre eux leur matériel de sensibilisation, lequel doit tenir compte des paramètres établis par les auteurs de la campagne. À l'instar de plusieurs établissements, l'UQO signe une entente de partage le 23 décembre 2015. Et le 14 mars 2016, 16 universités et 19 associations étudiantes, représentant 185 000 personnes étudiantes et 50 000 personnes employées, procèdent au lancement de la Campagne à l'échelle provinciale.

Il importe de mentionner qu'un mois plus tôt, un Comité provincial voit le jour, le 26 novembre 2015, afin de promouvoir cette Campagne à plus grande échelle, et chaque établissement et leur association étudiante sont invités à y désigner chacun un représentant institutionnel. De plus, chaque établissement est invité à créer un comité local. L'UQO crée alors le *Comité Sans oui, c'est non!* (Comité SOCN) lequel est initialement piloté par le Secrétaire général. Ce comité est alors formé par les personnes suivantes : **André J. Roy**, secrétaire général (président); **Laurence Clennett-Sirois**, chargée de cours, **Denyse Côté**, professeure, **Simon Latulippe**, directeur des Services aux étudiants, **Valérie La France-Moreau**, étudiante, **Gilles Mailloux**, directeur des Communications et du recrutement, et **Caroline Tardif**, professionnelle du Secrétariat général.

Quelques mois plus tard, le pilotage est transféré à Simon Latulippe, soit à compter de février 2016. Quelques semaines plus tard, en l'absence de Simon Latulippe, le comité est co-présidé par **Liette Faubert**, alors directrice adjointe aux Services aux étudiants, et **Isabelle Jobin**, adjointe - VRER³, et ce, jusqu'en février 2017.

¹ Source : [Rapport du Groupe de travail sur le respect et l'égalité : mettre fin à la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa](#).

² Source : [Site Web de la FAÉCUM](#) (juillet 2019).

³ Isabelle Jobin est adjointe à Sylvie de Grosbois, vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, jusqu'au 30 juin 2018. Par la suite, elle est adjointe à Alain Charbonneau, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Dans le présent rapport, les termes « Adjointe – VRER » réfèrent à sa fonction, peu importe qui assume le rôle de VRER au cours de la conduite du projet.

Dès sa création et au dire de certains membres, les travaux du Comité SOCN ne donnent pas les résultats escomptés, d'autant plus qu'il devient de plus en plus difficile de s'adjoindre d'autres membres étudiants, de tenir les rencontres et lorsque celles-ci se tiennent, les discussions demeurent sur des sujets autres que celui du mandat à réaliser.

En parallèle, une première enquête d'envergure provinciale est initiée au début de l'année 2016 afin d'établir un premier portrait des violences sexuelles se déroulant en contexte universitaire au Québec. Cette recherche intitulée : *Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) : Ce qu'en disent étudiant.es, enseignant.es et employé.es*, est pilotée par la chercheuse-principale Manon Bergeron, professeure de l'UQAM, avec le concours de douze (12) chercheuses provenant de six (6) universités, dont l'UQO, et en collaboration avec des personnes intervenantes des organismes communautaires (équipe ESSIMU). Pour l'UQO, il s'agit de **Stéphanie Demers**⁴ et **Laurence Clennett-Sirois**⁵, à titre de co-chercheuses, et **Valérie La France-Moreau**⁶, à titre de collaboratrice⁷ (équipe ESSIMU-UQO). Une fois les résultats de l'Enquête dévoilés (globaux aux six universités participantes et spécifiques à l'UQO), le 5 décembre 2016, celles-ci participent à plusieurs événements internes et externes, p. ex. des entrevues dans les médias régionaux, dénonçant, selon elles, l'inertie de l'UQO face aux enjeux des violences à caractère sexuel. Il faut dire qu'au départ, la Direction des

Portrait de l'UQO – Enquête ESSIMU - 2016

Près d'une personne sur trois à l'UQO a rapporté lors de l'enquête avoir vécu au moins une situation de violence à caractère sexuel depuis son entrée à l'UQO (31,9 %). Il s'agit principalement de harcèlement sexuel. Les victimes sont principalement des étudiantes, dont plus de la moitié étudient au premier cycle, et les agresseurs sont majoritairement des étudiants. Le contexte le plus souvent identifié pour l'UQO est dans le cadre des activités d'enseignement ou d'études. De plus, lorsqu'une situation est vécue, la moitié de ces personnes va dévoiler celle-ci à une personne de leur entourage.

Notes : Pour l'ensemble des six universités participantes, le taux est de 36,9 %. De manière générale, dans les autres universités, le contexte est plutôt les activités sociales et festives, incluant les initiations.

« C'est pour nous un devoir collectif de prévenir les violences sexuelles et de lutter contre elles, quelle qu'en soit la nature ou quel que soit le contexte dans lequel elles surviennent. [...] Ensemble, agissons au nom des victimes. Ensemble, disons haut et fort que sans oui, c'est non... point final. » Extrait du mot du Premier ministre du Québec issu de la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles – 2016/2020* (octobre 2016)

communications et du recrutement n'avait pas donné suite à leur demande à l'effet que l'UQO fasse partie de l'Enquête. En effet, la participation d'une institution présumait de pouvoir diffuser un appel à participation par l'entremise de listes d'envois courriels. Ce n'est que quelques semaines plus tard que l'UQO acquiesce en facilitant la conduite de la recherche en son propre milieu, c'est-à-dire, en permettant une dérogation à sa directive. Rappelons aussi que deux de ces trois personnes siègent au Comité SOCN, de même qu'au comité femme de leur syndicat/association respectif, et, comme on pourra le constater à la lecture du présent

bilan, toutes les trois siègeront pendant quelques mois au Comité consultatif du projet et deux d'entre elles siègeront aux groupes de travail dudit comité.

⁴ Elle est professeure et détient un doctorat en éducation, une maîtrise en éducation et un baccalauréat en enseignement de l'histoire et du français au secondaire de l'UQO.

⁵ Elle est chargée de cours et détient un doctorat en *Gender Studies* de University of Sussex du Royaume-Uni ainsi qu'une maîtrise en sociologie avec concentration en études des femmes de l'Université d'Ottawa.

⁶ Elle est étudiante à la maîtrise en sciences sociales du développement territorial de l'UQO.

⁷ Lorsqu'il est mentionné dans le bilan, ESSIMU, cela réfère à l'équipe de Manon Bergeron constituée de co-chercheuses provenant de six universités francophones québécoises. Lorsqu'il est mentionné ESSIMU-UQO, cela ne fait référence qu'à l'équipe de l'UQO.

C'est à compter du printemps 2016, à la suite de l'entrée en fonction de Sylvie B. de Grosbois, vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche, que la Direction des Services aux étudiants développe un projet visant à promouvoir des campus exempts de violence à caractère sexuel, en collaboration avec le Comité SOCN, dans lequel **Laurence Clennett-Sirois** est impliquée. Ce projet sera subséquemment soumis dans le cadre de la planification stratégique 2016-2020.

Quelques mois plus tard, en septembre 2016, l'activité «*Les 12 travaux d'Hercule*», organisée par un regroupement étudiant sème la controverse puisqu'elle promeut la culture du viol à l'UQO. Le Recteur participe alors à un point de presse pour dire que ce type d'activités n'est pas toléré à l'UQO. Une enquête est lancée pour faire la lumière sur cet incident et, s'il y a lieu, sanctionner les personnes mises en cause. Et, un mois plus tard, c'est au tour de l'Université Laval d'être frappée par un incident dans ses résidences étudiantes.

En raison d'événements survenus au cours de cette période, tels que la Campagne de sensibilisation *Sans oui, c'est non!*, l'Enquête ESSIMU, les «*Les 12 travaux d'Hercule*», la dénonciation de culture de viol dans certaines universités canadiennes et se manifestant dans divers contextes, l'UQO décide alors d'élever le projet pour en faire une priorité institutionnelle. Un message fort est alors lancé qu'à l'UQO, c'est tolérance zéro en matière de violence à caractère sexuel, à l'instar de toutes autres formes de violence, de harcèlement et d'inconduite.

«*Parce qu'il faut parler et agir, et parce que les victimes ne doivent plus jamais être laissées à elles-mêmes, nous devons – collectivement – lutter contre ce phénomène.*» Extrait du mot de la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur issu de la *Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur* (août 2017)

«*En ce début d'année académique, je vous rappelle que la direction de l'UQO ne tolère pas les propos sexistes, ni la discrimination, ni le harcèlement à caractère sexuel et encore moins les agressions sexuelles sur le campus ou hors campus. Le harcèlement sexuel dans ses diverses manifestations est inacceptable.*» Extrait du mot du Recteur de l'UQO à la communauté universitaire (septembre 2016)

C'est dans ce contexte que le projet débute dans le cadre de la planification stratégique 2016-2020, comprenant que ceci précédait l'annonce de la *Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel* (Stratégie gouvernementale). En fait, ce projet de la planification stratégique a été déposé AVANT cette Stratégie gouvernementale. Le projet débutera toutefois APRÈS, «*Les 12 travaux d'Hercule*».

Durant cette période, les violences à caractère sexuel demeurent un sujet d'actualité très omniprésent dans les affaires publiques... mais prend une ampleur et une portée comme jamais vu dès octobre 2017. Le mouvement #METOO (#moiAussi) reprend en raison de l'affaire Harvey Weinstein où près d'une centaine de femmes le dénoncent. Parallèlement, la communauté artistique québécoise n'y échappe pas avec la dénonciation de personnalités publiques, de même qu'ailleurs dans le monde. Ces mots-clés sur les réseaux sociaux donnent une voix aux personnes victimes et permettent de dénoncer les agressions sexuelles, dont les femmes sont principalement victimes ainsi que les communautés à risque telles que LGBTQ. Des voix s'unissent avec vigueur à l'échelle planétaire pour dénoncer que les violences à caractère

«*L'UQO est engagée dans la lutte contre les violences sexuelles. L'angle retenu dès le départ par l'institution et présenté à la communauté universitaire est de favoriser le développement d'une culture de respect. [...] Ce projet doit ressembler et rassembler les membres de la communauté universitaire de l'UQO dans toute sa diversité et placer la " personne victime de violence à caractère sexuel " au cœur de la réussite du projet.*» Extraits du mot de la Vice-rectrice du projet (décembre 2017)

non plus leur place dans la société. Ces voix réclament un changement de culture... pour dire non à la culture du viol, pour dire non à la culture du silence. Ces voix réclament une culture de respect.

C'est dans ce contexte que le projet de créer une université sans violence sexuelle et de développer une culture de respect, inclusive et égalitaire, prend tout son sens. L'UQO l'avait compris et n'a pas hésité en établissant une priorité institutionnelle dans le cadre de sa vision de développement et à mettre en œuvre le projet en s'appuyant sur les avis de la communauté universitaire.

« Les membres du Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle et les membres des groupes de travail 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. » Énoncé d'engagement adopté par le Comité consultatif (juin 2017)

PROJET D'UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE

« Ce fut un réel plaisir de travailler, à vos côtés, sur ce projet important pour la communauté universitaire de l'UQO. Nous avons eu le très grand bonheur d'échanger en toute liberté et surtout d'être entendu et écouté pour le meilleur déroulement du projet. Cette ouverture à l'échange au comité consultatif a grandement été facilitée par votre façon toute particulière d'animer les groupes et de faire résonner dans toute la collectivité. Je suis fière et grandement honorée d'avoir fait partie de ce projet. »

Monique Benoit
Professeure
Experte des questions de la diversité sexuelle et de genre
Campus de Saint-Jérôme

4. PROJET D'UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE

4.1. La charte de projet

Le 28 avril 2017, l'Équipe de coordination élabore la charte du projet 68 *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* et dépose celle-ci au *Comité de gestion des projets*, instance responsable notamment de coordonner les projets émanant de la planification stratégique 2016-2020 et de rendre des comptes de l'avancement de ceux-ci à la Direction de l'UQO. Lors de la rédaction de la charte de projet, l'Équipe de coordination inscrit celle-ci dans les valeurs institutionnelles de respect, d'intégrité, de transparence, d'ouverture, de dépassement de soi, d'excellence et de rigueur puisqu'elle est d'avis que le traitement des enjeux liés aux violences à caractère sexuel doit permettre, d'une part, d'éliminer les violences à caractère sexuel sur les campus, et d'autre part, de promouvoir un milieu favorisant le respect, la collaboration et l'entraide en vue d'effectuer le virage de culture organisationnelle souhaitée.

La charte de projet a pour but de décrire le projet, en y précisant ses objectifs et ses indicateurs de performance, de même que ses livrables, ses phases et son calendrier de réalisation. Il s'agit d'un plan initial de déploiement qui va évoluer en vue de prendre en compte des préoccupations et avis de la communauté universitaire dans sa diversité, de même que des enjeux émergents en matière de violence à caractère sexuel ou encore de répondre à de nouvelles obligations administratives, ministérielles ou législatives. Une veille stratégique continue est donc maintenue durant toute la durée de la conduite des travaux du projet.

Les grands objectifs

Les grands objectifs du projet sont les suivants :

- « *Sensibiliser la communauté universitaire aux questions touchant le harcèlement, les agressions et les violences à caractère sexuel.*
- *Équiper l'UQO de mécanismes visant à traiter efficacement des enjeux touchant le harcèlement, les agressions et les violences à caractère sexuel.*
- *Assurer un milieu d'études et de travail sécuritaire pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire.* » (tirés de la page 5 de la charte de projet)

Les indicateurs de performance

Parmi les indicateurs de performance pour atteindre les grands objectifs du projet :

- « *Indicateur 1 : Une structure de fonctionnement est mise en place et une direction est donnée aux travaux.*
- *Indicateur 2 : Des rapports d'avancement sont soumis au Comité consultatif par chacun des groupes de travail pour démontrer l'avancement des travaux.*
- *Indicateur 3 : Réalisation d'activités de sensibilisation et de prévention à chaque rentrée universitaire.*
- *Indicateur 4 : Des recommandations sont formulées par les groupes de travail et un plan opérationnel est rédigé par l'Équipe de coordination.* » (tirés des pages 7 à 9 de la charte de projet)

Les grands risques

Les grands risques ainsi que les stratégies afin d'atténuer ou d'enrayer ceux-ci portent sur les éléments suivants :

- « *Recrutement et rétention de l'expertise des équipes de travail;*
- *Déroulement des rencontres;*
- *Engagement et adhésion des parties prenantes au projet;*
- *Pertinence et clarté des thèmes;*
- *Obligations émanant de la Loi-cadre (ou politique-cadre⁸) du MEES;*
- *Désirabilité et faisabilité des recommandations.* » (tirés des pages 18 et 19 de la charte de projet)

Les contraintes

Également, certaines contraintes portant atteinte à la réussite du projet sont identifiées :

- « *La mise sur pied, la composition du Comité consultatif et de ses groupes de travail et le maintien de manière continue des expertises.*
 - *Délai lié au processus de nomination des groupes représentés.*
 - *Diversité recherchée au sein des groupes afin de refléter l'ensemble des réalités vécues à Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme.*
 - *Vacances pouvant survenir durant les travaux et remplacement de membres (p. ex. perte de qualité à siéger, démission, maladie, etc.).*
 - *Congé estival durant l'année académique.*
 - *Taille des groupes.*
 - *Recrutement et maintien de l'expertise requise pour traiter de certaines composantes du projet.*
 - *Lien de communication entre l'état d'avancement des travaux du Comité consultatif et ceux de ses groupes de travail et entre les groupes de travail, autres acteurs impliqués et dédiés à la mise en œuvre du projet.*
- *Les ressources financières pour conduire le projet à terme en raison des ressources budgétaires limitées de l'UQO, dont certaines liées aux pistes d'actions proposées comporteront des enjeux qui devront être évaluées quant à leur désirabilité (ce que l'on souhaite...) et leur faisabilité (ce qui est possible compte tenu de...).*
 - *Possibilité de fonds dédiés à venir par le MEES*
 - *Dans sa Stratégie gouvernementale, le Gouvernement du Québec indique que le budget total pour la mise en œuvre des 55 actions (10 spécifiques au MEES, incluant 5 pour les universités) est de 44 millions de dollars, dont 26 millions de dollars de nouveaux crédits.*
- *En raison de la nature du projet (sujet d'affaires publiques très médiatisées, imprégné d'une sensibilité politique), certains groupes syndicaux, associatifs et féministes pourraient définir tour à tour une vision sur la question qui ne serait pas nécessairement alignée aux obligations légales et de gestion de l'Université du Québec en Outaouais en cette matière, voire même à l'ensemble des réalités vécues à Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme.*
- *Le délai lié à l'adoption de la Loi-cadre du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur par l'Assemblée nationale (dépôt prévu d'ici à l'automne 2017 suivi de : 1^{re}*

⁸ Lors de l'élaboration de la charte de projet, la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur venait d'annoncer que les établissements d'enseignement supérieur seraient finalement assujettis à une loi-cadre plutôt qu'une politique-cadre.

lecture, 2^e lecture... aux fins d'adoption) et autres réglementations gouvernementales ou directives ministérielles en découlant.

- *La Stratégie gouvernementale prend fin en 2021 alors que le plan stratégique de l'UQO prend échéance en 2020, soit un an plus tôt.*
- *La Loi-cadre ou autres encadrements gouvernementaux ou ministériel auront un impact sur les travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail, lesquels doivent en tenir compte, en plus des spécificités régionales et institutionnelles propres à l'UQO.*
- *Les délais liés à l'établissement de partenariats internes et externes et harmonisation des partenariats inter-sites (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme). »*
(tirées de la page 20 charte de projet)

Au fil de la conduite des travaux, ces contraintes sont omniprésentes ainsi que d'autres, lesquels sont énoncés à la section 5 du bilan, créant ainsi des points de pression et des défis additionnels à la réalisation du projet, dont l'ampleur et la durée varient dans le temps. Les sections 5.1 à 5.4 du présent bilan en fait état.

Les stratégies d'atténuation

Comme souligné précédemment, pour faire face à ces points de pression ou ces défis et afin d'atténuer ou d'enrayer les risques, selon le cas, diverses stratégies sont employées par l'Équipe de coordination, tenant compte des avis formulés à leur égard par le Comité consultatif. Ces stratégies sont présentées à la section 5 du présent bilan.

4.2. Les parties prenantes du projet

Les principales parties prenantes impliquées ou impactées à l'interne par la réalisation du Projet, de l'AN 1 à l'AN 4, sont les suivantes :

- **Conseil d'administration**, sans être exhaustifs, détermine les priorités institutionnelles, dont le présent projet, crée et constitue le Comité permanent, crée le Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI), adopte la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* (Politique), adopte le *Règlement pour prévenir et combattre les situations d'inconduite, de harcèlement et de violence*, reçoit une reddition de compte quant au projet et aux suivis émanant de la Politique
- **Recteur**, mandaté par le Conseil d'administration pour mettre en œuvre le *Plan stratégique 2016-2020*
- **Comité de régie**, veille à allouer les ressources nécessaires à la réalisation du projet, sur avis du Comité de gestion des projets et décision du Conseil d'administration
- **Comité de gestion des projets**, mandaté par le Recteur pour notamment monitorer l'état d'avancement des projets et coordonner le déploiement des ressources requises pour chacun des projets et rendre compte à la Direction de l'UQO
- **Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme**⁹, mandatée par le Recteur à titre de responsable du projet
- **Secrétaire général**, mandaté par le Recteur à titre de responsable de l'élaboration et de la mise œuvre de la Politique et de la mise sur pied et de la gestion administrative du BIMI
- **Équipe de coordination**, mandatée par la Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme pour piloter et coordonner les travaux des équipes du projet et le plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation
- **Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle** (Comité consultatif), mandaté par l'Équipe de coordination pour lui fournir des avis et des recommandations dans la mise en œuvre du projet, selon une approche institutionnelle, systémique, inclusive et plurielle, et éventuellement nourrir la réflexion du Comité permanent quant aux travaux d'élaboration et de mise en œuvre de la Politique
- **Groupes de travail**, mandatés par le Comité consultatif pour lui fournir des avis et des recommandations sur des thèmes précis liés aux enjeux des violences à caractère sexuel et au développement d'une culture du respect, inclusive et égalitaire
- **Comité permanent visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel** (Comité permanent), mandaté par le Conseil d'administration, en réponse aux obligations de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, coordonné par le Secrétaire général, pour élaborer une politique institutionnelle distincte, soumettre celle-ci à la consultation de la communauté universitaire, veiller à son application et lui en faire la reddition de compte
- **Bureau d'intervention en matière d'inconduite**, créé par règlement de l'UQO et coordonné par le Secrétaire général, responsable de veiller à l'application de quatre encadrements administratifs, dont la Politique, et de réaliser les activités en découlant, dont la

⁹ Jusqu'au 30 juin 2018, la Vice-rectrice assumait la fonction de Vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche.

planification et l'orchestration des activités et initiatives en cette matière à compter du 1^{er} janvier 2019¹⁰, et sur avis du Comité permanent

- **Comité de santé, de sécurité et de prévention**, mandaté par le Conseil d'administration, coordonné par le Vice-recteur à l'administration et aux ressources, guide et fournit notamment des conseils en matière de politiques et de projets de santé, de sécurité et de prévention
- **Comité sans oui, c'est non de l'UQO**, mandaté par la Direction de l'UQO au Secrétariat général, et par la suite, à la Direction des Services aux étudiants, jusqu'en février 2017, pour réaliser des activités de sensibilisation, de prévention et d'éducation

D'autres parties prenantes sont impliquées directement ou indirectement à l'interne dans le cadre de la réalisation du projet, soit les personnes étudiantes, soit les personnes employées des Services aux étudiants, du Registraire, du Service des ressources humaines, des modules et départements, des Services des terrains et bâtiments, du secteur des Communications et recrutement, du Service de la bibliothèque, de même que les syndicats et associations d'employés, les associations et regroupements étudiants, les tiers et leur personnel, etc.

Cette liste ne présente pas les parties prenantes externes telles que les organismes communautaires, les partenaires publics et privés, pour ne nommer que ceux-là.

4.3. Les finalités du projet

Initialement, aux termes des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail, c'est-à-dire de la concrétisation du projet de la planification stratégique, un *Plan opérationnel des recommandations pour une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel*¹¹ (Plan) devait être élaboré pour mettre en œuvre annuellement les recommandations issues de ces travaux, c'est-à-dire formulées par les groupes de travail et validées par le Comité consultatif.

Il avait ainsi été envisagé que ce Plan puisse contenir des informations portant entre autres sur les composantes suivantes : moyens (politiques, programmes, etc.), meilleures pratiques, conditions de succès, veille stratégique (réalités émergentes ou nouveaux enjeux), reddition de compte (en fonction des résultats attendus), plan de communication et de valorisation, mécanismes de suivi-montorage (p. ex. statistiques anonymisées), plan d'amélioration continue (p. ex. normes), etc.

Globalement, ce plan opérationnel annuel devait permettre de mieux cibler et coordonner les actions et les efforts, de manière systémique, pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel.

Toutefois, dès décembre 2017, une obligation prescrite par le Gouvernement du Québec influence les travaux des équipes du projet, soit l'obligation pour chaque établissement d'élaborer une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, c'est-à-dire un mécanisme de gouvernance. Cette obligation impose alors de remplacer les termes « plan opérationnel... »

¹⁰ Du 1^{er} janvier au 30 avril 2019, dans le cadre de la période de transition, l'Équipe de coordination demeure impliquée pour conclure la mise en œuvre du plan d'action 2018-2019 et proposer un plan d'action 2019-2020 au Comité permanent.

¹¹ Le titre proposé devait être validé avec le Comité consultatif.

par « politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel », comprenant que les composantes identifiées initialement sont conservées.

Directement liées aux indicateurs de performance, deux finalités sont alors recherchées aux termes du projet, lesquelles se précisent entre avril 2017 et décembre 2017 :

- **FINALITÉ 1** : Contribuer aux travaux d'élaboration et de mise en œuvre de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, et ce, en vue de créer une université sans violence sexuelle.
- **FINALITÉ 2** : Développer un plan d'action annuel des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation, comprenant un calendrier annuel de planification, des fiches descriptives et des outils de sensibilisation, et ce, en vue de développer une culture de respect, inclusive et égalitaire.

Ces finalités ont ainsi en trame de fond de créer des impacts positifs et durables, soit des campus exempts de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel ainsi que de développer une culture de respect, inclusive et égalitaire.

4.4. Le plan de travail et la planification budgétaire

Un plan de travail initial, incluant une proposition de calendrier de réalisation, est proposé en mars 2017 au Comité consultatif dans le cadre du lancement des travaux de mise en œuvre du projet. Cette proposition propose au départ les quatre grands jalons suivants à franchir d'ici le 30 avril 2020 : 1. Mécanisme de mise en œuvre du projet; 2. Thèmes; 3. Initiatives et activités pour prévenir et sensibiliser; et 4. Recommandations et plan opérationnel. Il est alors souligné aux membres que, par définition, un « plan de travail » offre un éventail d'activités potentielles à mettre en œuvre pour subséquemment réaliser les grands objectifs ou encore atteindre les finalités du projet. Dans ce contexte, un « plan de travail » représente un « instrument » qui permet de garder le cap sur les grands objectifs et finalités, comprenant que celui-ci est amené à évoluer, selon les besoins de concrétisation du projet ou d'impondérables liés à de nouveaux enjeux ou à de nouvelles données à traiter ou encore des opportunités à saisir. P. ex. L'échéancier est tributaire des délais relatifs à l'appel de candidatures et des intérêts manifestés pour combler les postes dans les différentes équipes de projet.

Une fois validé par le Comité consultatif, le plan de travail initial est intégré à la charte de projet. Après le dépôt de la charte en avril 2017, le plan évolue rapidement en raison de l'adoption de la Loi en décembre 2017; l'adoption de la politique institutionnelle et la création du BIMl, en décembre 2018; et enfin, la compréhension du Secrétaire général, au 1^{er} avril 2019, quant à la contribution du Comité consultatif aux travaux du Comité permanent. Sans compter que le plan évolue en fonction des objectifs identifiés dans les plans annuels de projet – AN 1 à AN 4 émanant de la charte de projet.

Également, lors du dépôt de la charte de projet, en avril 2017, l'Équipe de coordination établie une projection initiale de dépenses de l'ordre de 275 314,12 \$ pour mettre en œuvre le projet de l'AN 1 à l'AN 4. Cette projection porte alors sur les composantes suivantes :

Sur le plan de la rémunération

- une rémunération pour l'embauche d'une ressource professionnelle contractuelle coordonnant les travaux du projet
 - 3 jours par semaine (salaire, 8 % de vacances, 13 % part employeur et 2 % d'augmentation annuelle)
- une rémunération pour la participation des personnes chargées de cours
 - au Comité consultatif (réf. conformément à la convention collective de travail UQO-SCCC)
 - trois (3) personnes chargées de cours (AN 1 à AN 4 : 11 rencontres annuelles de 2 heures chacune)
 - aux Groupes de travail (réf. si la convention collective UQO-SCCC le prévoit)
 - cinq (5) personnes chargées de cours (AN 2 à AN 4 : 11 rencontres annuelles de 2 heures chacune)

Sur le plan des activités de fonctionnement

- le soutien aux activités des équipes dédiées
- les frais de déplacement et de représentation

Autres projections de dépenses

- une contingence de 5 % pour les imprévus

Le tableau 1 ci-dessous présente la projection initiale de dépenses estimée par l'Équipe de coordination lors du dépôt de la charte de projet, rappelons en avril 2017, peu importe la manière dont sera financé le projet (sources interne et/ou externe).

- L'enveloppe spécifique à la mise en œuvre du plan stratégique 2016-2020 représente la source de financement interne.
- Toutes autres enveloppes sont considérées comme des sources de financement externe telles que le budget de la Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme.

Tableau 1 – Projection initiale des dépenses

PROJECTION INITIALE DES DÉPENSES (Source : Charte de projet)						
Période visée	Rémunération de la ressource professionnelle	Rémunération de la participation des personnes chargées de cours		Activités de fonctionnement	Contingence	Total par année
		au Comité consultatif	aux Groupes de travail			
AN 1	35 458,52 \$	777,24 \$	--	250 \$	1 824,29 \$	38 310,05 \$
AN 2	56 245,37 \$	4 360,32 \$	7 267,19 \$	6 000 \$	3 693,64 \$	77 566,52 \$
AN 3	57 370,28 \$	4 447,52 \$	7 412,54 \$	6 000 \$	3 761,52 \$	78 991,85 \$
AN 4	58 517,68 \$	4 536,47 \$	7 560,79 \$	6 000 \$	3 830,75 \$	80 445,69 \$
Total :	207 591,85 \$¹²	14 121,55 \$	22 240,52 \$	18 250 \$	13 110,20 \$	275 314,12 \$

Cette projection initiale des dépenses de l'AN 1 à l'AN 4 est par la suite revue annuellement lors du dépôt du plan de projet en vue de tenir compte de l'état d'avancement du projet. Dans ce contexte, l'Équipe de coordination prépare les demandes budgétaires aux fins d'approbation par la Direction de l'UQO, tout en tenant compte de divers impondérables qui viennent modifier la projection initiale des dépenses au fil de la conduite du projet. En voici quelques-uns :

- à compter de l'AN 2, le plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation est dorénavant mis en œuvre par l'Équipe de coordination, sur avis du Comité consultatif;
- en décembre 2017, le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQO (SCCC-UQO) retire la participation de ses trois membres aux travaux du Comité consultatif;
- à compter de l'AN 2, il est confirmé à l'Équipe de coordination qu'en vertu de la convention collective de travail du SCCC-UQO, il ne peut y avoir de rémunération de la participation de personnes chargées de cours aux groupes de travail puisqu'il s'agit d'équipes de travail émanant du comité;
- à compter de l'AN 4, et basé sur l'octroi des budgets des années précédentes, l'Équipe de coordination ne formule aucune demande pour la rémunération de la ressource professionnelle contractuelle puisque les dépenses sont assumées via une source externe qui n'est pas l'enveloppe dédiée à la planification stratégique 2016-2020;
- à compter du 1^{er} juillet 2018, suivant l'entrée en fonction de la Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme, le budget octroyé via l'enveloppe de la planification stratégique 2016-2020 demeure sous la responsabilité administrative du Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche;

¹² Le calcul de la rémunération est établi comme suit : Salaire + 8 % de vacances + 13 % part employeur + 2 % d'augmentation salariale annuelle.

- au 30 avril 2019, les travaux des équipes dédiées au projet prennent fin de sorte que la projection de dépenses de l'AN 4 couvre une période de quatre (4) mois d'activités; ce qui modifie la projection initiale des dépenses de l'AN 4 qui était basée sur douze (12) mois.

Le tableau 2 ci-dessous présente les demandes budgétaires de l'Équipe de coordination lors du dépôt annuel des plans de projet.

Tableau 2 – Demandes budgétaires au Comité de gestion des projets

DEMANDES BUDGÉTAIRES AU COMITÉ DE GESTION DES PROJETS (Sources : Plans de projet)						
Période visée	Rémunération de la ressource professionnelle	Rémunération de la participation des personnes chargées de cours		Activités de fonctionnement	Contingence	Total par année
		au Comité consultatif	aux Groupes de travail			
AN 1	N.d. ¹³	N.d. ¹³	N.d. ¹³	N.d. ¹³	N.d. ¹³	N.d. ¹³
AN 2	56 245,37 \$	4 360,32 \$ ¹⁴	--	6 000 \$	--	66 605,69 \$
AN 3	48 239,41 \$	--	--	10 500 \$	--	58 739,41 \$
AN 4	--	--	--	1 500 \$	--	1 500 \$
Total :	104 484,78 \$	4 360,32 \$	--	18 000 \$	--	126 845,10 \$

Cette planification budgétaire est par la suite soumise au Comité de gestion des projets. Ce dernier formule une recommandation à la Direction de l'UQO quant à l'ensemble des demandes budgétaires des projets aux fins de présentation au Conseil d'administration. Ce dernier approuve alors le budget annuel de l'ensemble des projets structurants de la planification stratégique 2016-2020, comprenant que certaines dépenses seront assumées par des sources externes à l'enveloppe dédiée à la planification stratégique 2016-2020.

Le tableau 3 qui suit présente le budget annuel octroyé pour le projet d'une université sans violence sexuelle via l'enveloppe de la planification stratégique 2016-2020.

¹³ La donnée financière n'est pas connue puisqu'il s'agissait, pour l'AN 1, d'une fiche de projet n'incluant pas de projection de dépenses.

¹⁴ Il importe de souligner que deux rencontres se sont tenues à l'AN 1. Cette dépense est réelle et il n'est pas possible de connaître la part spécifique à cette période.

Tableau 3 – Budgets octroyés – enveloppe de la planification stratégique

BUDGETS OCTROYÉS VIA L'ENVELOPPE DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2016-2020 (Sources : Rapports d'avancement)						
Période visée	Rémunération de la ressource professionnelle contractuelle	Rémunération de la participation des personnes chargées de cours		Activités de fonctionnement	Contingence	Total par année
		au Comité consultatif	aux Groupes de travail			
AN 1	--	--	--	4 000 \$	--	4 000 \$
AN 2	--	4 360,32 \$	--	5 139,68 \$	--	9 500 \$
AN 3	--	--	--	4 000 \$ + 2 300 \$ ¹⁵	--	6 300 \$
AN 4	--	--	--	1 500 \$	--	1 500 \$
Total :	--	4 360,32 \$	--	16 939,68 \$	--	21 300 \$

Le tableau 4 qui suit présente le budget octroyé pour le projet via le budget de la Vice-rectrice responsable du projet.

Tableau 4 – Budgets octroyés – budget de la Vice-rectrice responsable du projet

BUDGETS OCTROYÉS VIA LE BUDGET DE LA VICE-RECTRICE RESPONSABLE DU PROJET (Sources : contrats d'engagement)				
Période visée	Rémunération de la ressource professionnelle Colonne A	Vacances (8 %) Colonne B	Part employeur (13 %) Colonne C	Total par année
AN 1	32 813,55 \$	2 625,08 \$	4 607,03 \$	40 045,66 \$
AN 2	52 533,61 \$	4 202,69 \$	7 375,72 \$	64 112,02 \$
AN 3	63 729,75 \$	5 098,38 \$	8 947,66 \$	77 775,79 \$
AN 4	24 725,75 \$	1 978,06 \$	3 471,50 \$	30 175,31 \$
Total :	173 802,66 \$	13 904,21 \$	24 401,91 \$	212 108,78 \$

Notes : Le calcul des vacances se fait ainsi : Colonne A X 8 %. Le calcul de la part employeur s'effectue ainsi : (Colonnes A + B) X 13 %.

La projection initiale d'avril 2017 prévoyait une estimation de dépenses totales en ressources humaines (ressource professionnelle contractuelle et participation des chargées de cours) de l'ordre de 243 953,92 \$ (207 591,85 \$ + 14 121,55 \$ + 22 240,52 \$) et les budgets totaux octroyés sont de 216 469,10 \$ (212 108,78 \$ + 4 360,32 \$), comprenant qu'il ne serait pas nécessaire de verser une rémunération pour la participation des personnes chargées de cours aux groupes de travail.

¹⁵ En décembre 2018, un budget additionnel est octroyé pour l'AN 3.

De plus, la projection initiale d'avril 2017, prévoyait une estimation de dépenses totales en activités de fonctionnement de l'ordre de 18 250 \$ et les budgets totaux octroyés sont de 16 939,68 \$.

Globalement, la projection initiale d'avril 2017, prévoyait une estimation des besoins budgétaires de l'ordre de 275 314,12 \$ et les budgets totaux octroyés sont de 233 408,78 \$ (ressources humaines : 216 469,10 \$ + activités de fonctionnement : 16 939,68 \$). Le tableau 5 qui suit présente un récapitulatif de cette information et l'écart entre la projection de dépenses et les budgets totaux octroyés, qui est de 41 905,34 \$.

Tableau 5 – Tableau récapitulatif de la projection des dépenses et des budgets totaux octroyés

Projection de dépenses Colonne A	Budgets totaux octroyés Colonne B			Écart Colonnes A – B
	Rémunération de la professionnelle contractuelle	Rémunération des personnes chargées de cours	Activités de fonctionnement	
275 314,12 \$	212 108,78 \$	4 360,32 \$	16 939,68 \$	41 905,34 \$

Les dépenses réelles de l'AN 1 à l'AN 4 sont présentées à la section 5.4, pages 62 à 64.

Le tableau 6 qui suit présente le plan de travail et les budgets octroyés, peu importe la source de financement, par année de mise en œuvre du projet. Tour à tour, les sections 5.1 à 5.4 présentent les faits marquants des réalisations liées à ce plan de travail, alignés aux objectifs et aux grands livrables. De même que la section 5.4 présente les dépenses réelles assumées pour chacune de ces périodes.

Tableau 6 – Plan de travail et budget

PLAN DE TRAVAIL ET BUDGET
PROJET D'UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE
 Du 24 octobre 2016 au 31 août 2019

GRANDS JALONS		Grands objectifs :																					
		<ul style="list-style-type: none"> « Sensibiliser la communauté universitaire aux questions touchant le harcèlement, les agressions et les violences à caractère sexuel. Équiper l'UQO de mécanismes visant à traiter efficacement des enjeux touchant le harcèlement, les agressions et les violences à caractère sexuel. Assurer un milieu d'études et de travail sécuritaire pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire. » 																					
		CALENDRIER DE RÉALISATION																					
		AN 1 2016-2017 Début : 24 octobre 2016				AN 2 2017-2018				AN 3 2018-2019				AN 4 2019-2020 Fin : 31 août 2019									
Mai à juillet		Août à octobre		Novembre à janvier		Février à avril		Mai à juillet		Août à octobre		Novembre à janvier		Février à avril		Mai à juillet		Août à octobre		Novembre à janvier		Février à avril	
1.	Direction et mise en œuvre du Projet par des équipes dédiées																						
		<p>Objectif : « Faire la recension des comités et groupes de l'UQO et qui se penchent sur les enjeux liés au harcèlement ou à la condition féminine. »</p> <p>Objectif : « Déterminer un processus permettant la coordination et la communication des différentes actions entreprises par ces comités. »</p>				<p>Objectif : « Finaliser la structure de fonctionnement et la direction à donner aux travaux relatifs au projet. »</p> <p>Objectif : « Mettre sur pied les groupes de travail et procéder au lancement de leurs travaux respectifs. »</p>				<p>Objectif : « Que les recommandations du Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle (CCUSVS) aient permis d'alimenter l'équipe responsable de l'élaboration de la " nouvelle " politique portant sur les violences sexuelles. »</p> <p>Objectif : « 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 sexuelles. »</p>				<p>Objectif : « Que les avis et les recommandations du Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle (CCUSVS), incluant ses groupes de travail en découlant, aient permis d'alimenter et d'enrichir les travaux du Comité permanent de la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (Politique) responsable de sa mise en œuvre. »</p> <p>Objectif : « Que les travaux du (CCUSVS), incluant les projets porteurs pour l'UQO, facilitent la mise en œuvre de la Politique et contribuent à la transformation de la culture organisationnelle soutenant le développement d'une culture du respect, inclusive et égalitaire. »</p>									
<p>FINALITÉ 1 : Contribuer aux travaux d'élaboration et de mise en œuvre de la <i>Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i>, et ce, en vue de créer une université sans violence sexuelle.</p>																							
<p>Principaux livrables :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une structure de fonctionnement (équipes de travail, mandats et finalités) Élaboration d'une démarche de mise en œuvre (cadres de réflexion et de travail, reddition, communication) et de gestion des risques liées aux contraintes identifiées Élaboration et déploiement d'une stratégie de communication de l'état d'avancement des travaux Veille stratégique continue pour appréhender de nouveaux enjeux ou saisir des opportunités nouvelles Composition de l'Équipe de coordination et lancement des travaux Composition du Comité consultatif et lancement des travaux Identification de thèmes, composition des Groupes de travail et lancement des travaux Traitement des thèmes par les Groupes de travail : GT-1 : <i>Éducation, sensibilisation et prévention</i>, GT-2 : <i>Accompagnement et intervention</i>, GT-3 : <i>Communauté universitaire dans sa diversité</i>, GT-4 : <i>Politiques et règlements (processus de plainte)</i> et GT-5 : <i>Sécurité des personnes</i> Présentation des avis, recommandations et produits par les Groupes de travail aux fins de validation par le Comité consultatif Participation et développement de projets porteurs pour l'UQO, que ce soit à l'interne ou à l'externe Participation au développement des connaissances à l'interne et à l'échelle provinciale (études, sondages, enquêtes, etc.) Communication des avis et recommandations du Comité consultatif aux intervenants clé ainsi qu'à l'Équipe du Secrétaire général et au Comité permanent en vue d'évaluer leur faisabilité et leur désirabilité et advenant des résultats concluants, mise en œuvre de celles-ci Contribution aux travaux d'élaboration et de mise en œuvre de la <i>Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> 																							

Tableau 6 – Plan de travail et budget

PLAN DE TRAVAIL ET BUDGET
PROJET D'UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE
 Du 24 octobre 2016 au 31 août 2019

GRANDS JALONS		Grands objectifs :															
		<ul style="list-style-type: none"> « Sensibiliser la communauté universitaire aux questions touchant le harcèlement, les agressions et les violences à caractère sexuel. Équiper l'UQO de mécanismes visant à traiter efficacement des enjeux touchant le harcèlement, les agressions et les violences à caractère sexuel. Assurer un milieu d'études et de travail sécuritaire pour l'ensemble des membres de la communauté universitaire. » 															
		CALENDRIER DE RÉALISATION															
		AN 1 2016-2017 Début : 24 octobre 2016				AN 2 2017-2018				AN 3 2018-2019				AN 4 2019-2020 Fin : 31 août 2019			
		Mai à juillet	Août à octobre	Novembre à janvier	Février à avril	Mai à juillet	Août à octobre	Novembre à janvier	Février à avril	Mai à juillet	Août à octobre	Novembre à janvier	Février à avril	Mai à juillet	Août à octobre	Novembre à janvier	Février à avril
2.	Réalisation d'activités et d'initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation																
		Objectif : « Proposer un plan d'action impliquant l'ensemble des acteurs concernés dans l'esprit de la campagne <i>Sans oui, c'est non!</i> . »				Objectif : « Réaliser des activités et initiatives de sensibilisation et de prévention aux deux rentrées universitaires. »				Objectif : « Que la communauté universitaire soit davantage sensibilisée à l'enjeu des violences sexuelles, notamment grâce aux activités et initiatives mises en place à chaque trimestre. »				Objectif : « Que la communauté universitaire soit davantage sensibilisée à l'enjeu des violences à caractère sexuel, notamment par l'entremise d'activités et d'initiatives de sensibilisation, de prévention et d'éducation mises en place à chaque trimestre. »			
FINALITÉ 2 : Développer un plan d'action annuel des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation, comprenant un calendrier annuel de planification, des fiches descriptives et des outils de sensibilisation, et ce, en vue de développer une culture de respect, inclusive et égalitaire.																	
Principaux livrables : <ul style="list-style-type: none"> Identification d'activités et initiatives récurrentes et ponctuelles – propositions Validation de la proposition d'activités et initiatives potentielles avec le Comité consultatif Échanges avec les intervenants clé en vue de confirmer le potentiel de réalisation (faisabilité et désirabilité) des activités et initiatives proposées et, subséquemment, entreprendre les actions en découlant lorsque les résultats s'avèrent concluants Élaboration d'un plan d'action Mise en œuvre et orchestration du plan d'action, conformément aux résultats des échanges 																	
<ul style="list-style-type: none"> Élaboration et déploiement d'un plan de communication et de promotion Évaluation des activités et initiatives par les porteurs et, s'il y a lieu, les personnes participantes, et identification de pistes d'améliorations ciblées Validation des recommandations quant aux améliorations ciblées proposées avec le Comité consultatif Création d'outils de sensibilisation, d'un calendrier annuel de planification et de fiches descriptives des activités et initiatives Veille stratégique continue pour appréhender de nouveaux enjeux ou saisir des opportunités nouvelles Développement d'une démarche de planification structurée et systémique dans l'élaboration du plan d'action. 																	
BUDGET OCTROYÉ																	
• Enveloppe de la planification stratégique 2016-2020		4 000,00 \$				9 500,00 \$				6 300,00 \$				1 500,00 \$			
• Budget de fonctionnement VR responsable du projet		40 046,66 \$				64 112,02 \$				77 775,31 \$				30 175,31 \$			
Total :		44 046,66 \$				73 612,02 \$				84 075,31 \$				31 675,31 \$			

TRAVAUX ET RÉALISATIONS

AN 1 À AN 4

« Je sais à quel point il importe de mobiliser les différents acteurs d'une communauté pour y réduire les violences à caractère sexuel et favoriser un milieu de vie plus sécuritaire. Je suis fière d'avoir pris part aux travaux du comité et de ses groupes de travail, aux côtés de personnes animées d'une réelle volonté de faire une différence dans leur milieu et mobilisées à lutter contre cette forme de violence. Nous avons ensemble jeté les bases d'une culture de non-tolérance face aux violences sexuelles et sexistes à l'UQO »

Karine Baril
Professeure
Experte des questions des
violences à caractère sexuel
Campus de Gatineau et de Saint-Jérôme

5. MISE EN ŒUVRE DU PROJET... ET LES RÉALISATIONS

Les sections 5.1 à 5.4, pages 29 à 69, présentent tour à tour les objectifs et les faits marquants des réalisations à la suite de la mise en œuvre du projet. Ceci se base sur différentes sources de données, dont celles issues des plans de projet et des rapports d'avancement émanant de la charte de projet ainsi que des bilans des plans d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation qui ont été produits tout au long du projet.

Toutefois, il importe de mentionner que certains des rapports d'avancement ne traduisent pas l'ensemble des réalisations faites en lien avec les objectifs. Les données présentées aux annexes A-1 à A-4, pages 77 à 101, traduisent mieux ces réalisations que les informations des rapports d'avancement qui sont succinctes et ne visent qu'à permettre de faire rapport sur l'essentiel du déroulement du projet au Conseil d'administration.

Les données de ces annexes servent alors de base pour apprécier l'atteinte ou non des objectifs, mentionnés dans les plans de projet. Rappelons que ce n'était pas tant les tâches qui étaient importantes à faire, mais plutôt les objectifs à réaliser et la manière de les atteindre. Les tâches proposées initialement, émanant d'une réflexion prospective, devaient indéniablement tenir compte des avancées réalisées, des enjeux émergents ainsi que des impondérables se présentant au cours de la conduite du projet.

Également, rappelons que jusqu'en février 2017, c'est le *Comité sans oui, c'est non!* qui avait le mandat de planifier et d'orchestrer les activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation. La responsabilité de ce dossier ne sera confiée, qu'en avril 2017, à la professionnelle contractuelle embauchée pour coordonner les travaux du projet.

De plus, au cours de l'AN 1, le Comité de gestion des projets a revu les gabarits liés au *plan de projet* et au *rapport d'avancement*, qui lui avaient été initialement proposés par un expert-conseil en gestion de projet, et ce, afin de simplifier le processus et la reddition devant être faite par l'ensemble des titulaires de projet. Malgré ce changement, les gabarits seront encore revus au cours de cette période. C'est la raison de l'évolution des plans et rapports d'avancement mentionnés dans le présent bilan. De plus, la démarche menant à l'élaboration des plans de projet, des rapports d'avancement de projet et des plans d'action des activités et initiatives, incluant les bilans en découlant, a été conduite par différentes personnes au cours du projet. De manière plus précise :

Tableau 7 – Personnes responsables de l'élaboration des plans, rapports et bilans

Par Isabelle Jobin, adjointe - VRER	Par Roxanne Constantineau, professionnelle contractuelle du projet	Par les co-responsables du Comité <i>Sans oui, c'est non!</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Plan de projet – AN 1 • Plan de projet – AN 2 • Plan de projet – AN 3 • Rapport d'avancement – AN 1 • Rapport d'avancement – AN 2 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de projet – AN 4 • Rapport d'avancement – AN 3¹⁶ • Rapport d'avancement – AN 4¹⁷ • Plan d'action 2017-2018 • Plan d'action 2018-2019 • Plan d'action 2019-2020 • Bilan du plan d'action 2017-2018 • Bilan du plan d'action 2018-2019 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'action 2016-2017 • Bilan du plan d'action 2016-2017

¹⁶ Excepté le tableau récapitulatif des dépenses, lequel est rempli par l'Adjointe - VRER.

¹⁷ Idem que la note 16.

5.1. La première année – AN1

L'AN 1, du 24 octobre 2016 au 30 avril 2017, a principalement pour objectifs de :

1. « Faire la recension des comités et groupes de l'UQO et qui se penchent sur les enjeux liés au harcèlement ou à la condition féminine.
2. Déterminer un processus permettant la coordination et la communication des différentes actions entreprises par ces comités.
3. Proposer un plan d'action impliquant l'ensemble des acteurs concernés dans l'esprit de la campagne *Sans oui, c'est non!* » (tirés de la page 1 du plan de projet de l'AN 1)

Aux termes de l'AN 1, et tenant compte du rapport d'avancement du projet, des réalisations présentées à l'annexe A-1, pages 77 à 81, et du bilan des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation 2016-2017, il est constaté que ces trois objectifs sont atteints. Ce qui suit présente les principaux faits marquants des réalisations de l'AN 1 suivis des éléments de contexte.

Faits marquants de l'AN 1

À la suite de l'adoption du *Plan stratégique 2016-2020* par le Conseil d'administration le 24 octobre 2016, incluant des projets structurants, le Recteur mandate la Vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche¹⁸ pour mettre en œuvre le projet n° 68 intitulé : *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* (projet). Celle-ci forme une petite équipe, composée de **Sylvie B. de Grosbois**, **Liette Faubert** et **Isabelle Jobin**, pour amorcer une réflexion sur la façon de réaliser le projet. Une proposition de structure de fonctionnement ainsi qu'une première ébauche de document d'orientation pour la mise en œuvre du projet sont élaborées. Le 9 décembre 2016, un courriel est acheminé par la Vice-rectrice responsable du projet afin de présenter la structure de fonctionnement à la communauté universitaire. Préalablement, l'ébauche du document d'orientation, incluant la structure de fonctionnement, est présentée au Recteur. Ces mécanismes de gouvernance du projet ont préalablement fait l'objet d'une recension des acteurs clé pouvant appuyer la réalisation du projet. Trois équipes de travail sont alors proposées pour contribuer, selon leur mandat respectif, à la réalisation du projet : 1. Équipe de coordination 2. Comité consultatif 3. Groupes de travail (nombre à déterminer). Aucune partie prenante de la communauté universitaire¹⁹ ne formule d'avis, de commentaires ou de suggestions quant à cette proposition de structure.

Au même moment, l'UQO tient une consultation sur trois grands enjeux liés aux violences à caractère sexuel, en réponse à la demande de la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur²⁰. Les trois grands enjeux sont les suivants : 1. Prévention et sensibilisation; 2. Sécurité des personnes; 3. Gestion des plaintes. Un bilan des résultats de la consultation est préparé et transmis à la Ministre en janvier 2017 (voir annexe I, page 136).

¹⁸ À compter de juin 2018, la Vice-rectrice assume la fonction de Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme, tout en conservant la responsabilité du projet. Dans le bilan, ces termes désignent la même personne ainsi que les termes suivants : « Vice-rectrice responsable du projet ».

¹⁹ Aux fins du présent bilan, les termes « communauté universitaire » réfèrent aux personnes étudiantes et aux personnes employées, toute catégorie confondue.

²⁰ Du 22 février 2016 au 18 octobre 2018, la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur est Hélène David. Elle sera aussi Ministre responsable de la Condition féminine du 11 octobre 2017 au 18 octobre 2018. À compter du 18 octobre 2018, suite à un changement de gouvernement, Jean-François Roberge devient ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur.

En novembre 2016, la Vice-rectrice responsable du projet procède à des entrevues afin d'embaucher une personne professionnelle contractuelle pour coordonner et appuyer les travaux de mise en œuvre du projet. **Roxanne Constantineau** est alors embauchée et débute son premier contrat le 13 décembre 2016. Celle-ci possède plus d'une trentaine d'années d'expérience en milieu postsecondaire, dont une vingtaine d'année à titre d'employée à l'UQO, et celle-ci a occupé divers postes de professionnel et de cadre à la direction. Elle détient un baccalauréat en administration des affaires de l'UQO, une maîtrise en relation industrielle et en ressources humaines de l'UQO (mémoire de recherche : la transformation organisationnelle par l'entremise du volet humain dans le changement), une certification supérieure en gouvernance de société de l'Université Laval. Elle a coordonné plusieurs projets institutionnels d'envergure ayant un impact sur la clientèle étudiante.

Et par l'entremise du Secrétariat général, l'UQO lance également les appels de candidature en vue de constituer le *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle* (Comité consultatif).

La première rencontre de l'Équipe de coordination se tient le 12 janvier 2017 et sept autres suivront durant cette période. Les travaux de cette équipe visent essentiellement à nommer les membres du Comité consultatif à partir des candidatures reçues par le Secrétariat général, à poursuivre l'élaboration du document de réflexion aux fins de sa présentation au Comité consultatif et à préparer les questions à soumettre à l'étude de ce comité.

Avant la tenue de la première rencontre du Comité consultatif, un Intranet est créé, le 1^{er} mars 2017, permettant, d'une part, de tenir les rencontres des équipes « sans papier » et, d'autre part, de donner un accès en tout temps aux données nécessaires aux travaux du Projet. Il s'agit d'une plate-forme Web à accès restreint.

Élargissement à la table du Comité consultatif

Trois postes ajoutés à la composition du Comité consultatif :

- Une deuxième personne étudiante du campus de Gatineau
- Une personne étudiante de l'ISFORT de Ripon
- Une personne représentante du Comité femmes du Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s de l'UQO.

Dans le cadre du processus de recrutement et de sélection des membres du Comité consultatif et suivant les échanges tenus entre diverses personnes représentantes de l'UQO, de l'AGE-UQO et du Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s de l'UQO, il est convenu d'élargir la représentation étudiante à la table du Comité consultatif. Le nombre de postes occupés par une personne étudiante passe alors de cinq (5) à huit (8). Ceci vient équilibrer avec le nombre de postes occupés par des personnes issues de la communauté enseignante. Ainsi, le Comité consultatif passe de vingt-trois membres à vingt-six membres. La figure ci-dessous présente la répartition des postes.

Figure 1 – Répartition des postes – Comité consultatif



Le lancement des travaux du Comité consultatif est lancé le 22 mars 2017, même si trois postes devant être pourvus par une personne étudiante (sur huit postes) demeurent toujours vacants. Le Comité consultatif est alors composé des membres suivants :

- Membres – Équipe de coordination : **Sylvie B. de Grosbois, Liette Faubert et Isabelle Jobin.**
- Membres – Personnes étudiantes : **Jessie Bossé, Laetitia Clairet, Valérie La France-Moreau, Camille S. Leclerc et Pierre Rivest** (3 postes demeurent vacants).
- Membres – Personnes enseignantes : **Karine Baril, Catherine Béland, Monique Benoit, Laurence Clennett-Sirois, Denyse Côté, Stéphanie Demers, Annick Lambert et Rim Zid.**
- Membres – Personnes non enseignantes : **Mélanie Bertrand, Louise Boisvert, Marie-Hélène Gauthier, Mithra Provencher, Marie-Christine Rivard, Yann Thomas-Bonenfant et Lucie Villeneuve.**

Roxanne Constantineau siège à titre de secrétaire du comité, comprenant qu'elle est non membre du Comité consultatif. Karine Baril et Denyse Côté y siègent comme professeures expertes dans le domaine des violences à caractère sexuel.

Il importe de souligner qu'à notre connaissance, c'est la première fois que l'UQO s'adjoint de personnes représentantes des comités femmes au sein de ses comités. Cette représentation reflète aussi la diversité sur l'ensemble des campus de l'UQO.

Dans le cadre de la première rencontre du Comité consultatif, la proposition de document d'orientation est présentée aux membres aux fins de sa validation. Notamment, la structure de fonctionnement du projet proposée est présentée à l'annexe B, pages 102 à 104, et fait état du résultat de cette validation. Également, c'est lors de cette rencontre que les membres demandent à ne pas rendre public leur prénom et nom et à ne pas diffuser les propos échangés lors des rencontres puisque la table est reconnue comme un « espace protégé » en raison de la nature sensible liée aux violences à caractère sexuel. En effet, certains membres ont décidé de s'impliquer pour des raisons personnelles et ne souhaitent pas nécessairement partager ce vécu en dehors de cet espace protégé. Et ne souhaitent donc pas être interpellés notamment par les médias. D'ailleurs, il importe de souligner que lors de la 1^{re} rencontre du Comité consultatif, une équipe de Radio-Canada s'est présentée sur le lieu de la rencontre, ce qui a entraîné un certain malaise pour la majorité des membres. L'équipe de Radio-Canada avait reçu une copie de l'ordre du jour de cette rencontre, lequel était seulement accessible sur l'Intranet (accès restreint). Nous ne savons pas qui a convié cette équipe à une conférence de presse. Par ailleurs, seules les recommandations du Comité consultatif seront rendues publiques par l'entremise de la présidente du Comité consultatif et celle-ci est alors mandatée pour parler au nom du groupe, comprenant que chaque membre est invité à agir comme un ambassadeur du projet auprès de leur communauté respective.

Un jalon est posé dans la lutte contre la violence sexuelle à l'UQO
article publié par Ici Ottawa-Gatineau de Radio-Canada le 22 mars 2017

Cet article est publié suivant une entrevue en personne avec des membres du Comité consultatif immédiatement après la première rencontre du Comité consultatif. Cet article souligne qu' «une participante à ce comité, Valérie La France-Moreau, représentante du Comité des femmes de l'AGE-UQO, se dit somme toute satisfaite de cette première rencontre. [...] Il semble y avoir une volonté de fonctionner par consensus et de prendre en compte la position de chaque personne [...] et d'en arriver à quelque chose avant la prochaine rentrée. »

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 simplifie le titre par *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle* et se dote de l'acronyme suivant : CCUSVS (**C**omité **C**onsultatif pour une **U**niversité **S**ans **V**iolence **S**exuelle).

De même, afin de permettre à la communauté universitaire de communiquer avec les principaux intervenants du projet, c'est-à-dire l'Équipe de coordination, le Comité consultatif et ses groupes de travail, le Comité consultatif créé l'adresse électronique suivante, la communique à la communauté universitaire et la rend disponible sur la page Web publique dédiée au projet : projetusvs@uqo.ca.

Pour en savoir davantage sur les modalités de fonctionnement du Comité consultatif, veuillez consulter les annexes suivantes, pages 106 à 113 :

- Annexe C-1 – Processus de nomination des membres du Comité consultatif
- Annexe C-2 – Rôle et responsabilités des membres du Comité consultatif
- Annexe C-3 – Fonctionnement du Comité consultatif
- Annexe C-4 – Tableau des membres du Comité consultatif

Dans le cadre de la deuxième rencontre du Comité consultatif, outre les points de discussion visant à développer le projet, une présentation est faite par le Secrétaire général afin d'informer les membres quant à la démarche de consultation en cours relativement au *Règlement relatif à la*

civilité²¹ et au *Règlement concernant la création d'un Bureau d'intervention en matière d'inconduite*.

Également, l'Équipe de coordination et la Direction des communications et du recrutement appuient le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) dans l'organisation de la *Journée de réflexion du MEES – Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec – région de l'Outaouais* à venir le 13 mars 2017. Les établissements postsecondaires de la région de l'Abitibi-Témiscamingue sont aussi invités par le MEES à se joindre à cette journée prévue dans l'Outaouais. À la demande du MEES, l'UQO accueillera les personnes participantes de ces deux régions. Aussi à la demande du MEES, l'Équipe de coordination fournit une liste de suggestion de personnes participantes intéressées par les questions des violences à caractère sexuel tant à l'interne qu'à l'externe. Figure sur cette liste, les membres de l'Équipe de coordination et du Comité consultatif. Ceux-ci sont invités par le MEES à participer à cette importante journée devant subséquemment menée à la décision d'établir une politique-cadre ou d'adopter une loi-cadre. Un bilan des échanges est rédigé par l'Équipe de coordination et un autre par le MEES. C'est lors de cette journée que la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur annonce aux personnes participantes que les établissements d'enseignement supérieur seront assujettis à une loi dès l'automne 2017. Cette annonce a alors un impact. De mars à décembre 2017, les équipes dédiées du projet poursuivent leurs travaux dans un contexte d'incertitude puisque les obligations législatives ne sont pas encore connues. Elles le seront lors de la publication du texte officiel de Loi rendu public en janvier 2018, soit un mois après son adoption par l'Assemblée nationale, le 8 décembre 2017.

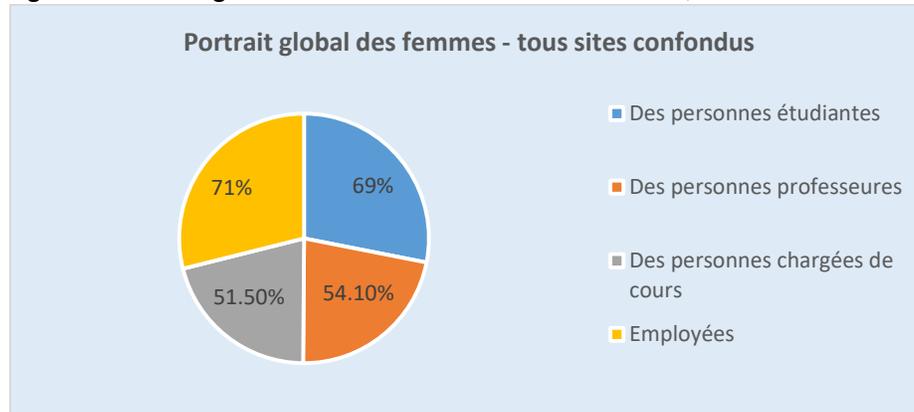
Afin de se tenir à l'affût des connaissances liées aux violences à caractère sexuel, certains membres de l'Équipe de coordination et du Comité consultatif participent au *Panel DiverSciences – Violences sexuelles : entre déni et dénonciation* tenu le 30 mars 2017. Les membres participants sont **Roxanne Constantineau, Stéphanie Demers, Valérie La France-Moreau et Annick Lambert**. Ce panel porte des regards pluriels sur différents enjeux liés aux violences à caractère sexuel, provenant de différents milieux : universitaire, défense nationale, autochtone. **Stéphanie Demers** et **Valérie La France-Moreau** font partie du panel²².

Également, durant l'AN 1, une analyse de diverses sources documentaires provenant entre autres de l'UQO, l'UQ, le Gouvernement du Québec, le MEES, le Bureau de coopération interuniversitaire (BCI), l'ESSIMU, est faite afin de compiler l'information pertinente et nécessaire aux travaux du Comité consultatif, tels que les résultats de l'Enquête ESSIMU (portraits global et spécifique). Puisque cette cause touche principalement les femmes, comprenant qu'il y a d'autres personnes et groupes à risque, un bref portrait est établi pour donner un aperçu des réalités sur chaque site de l'UQO.

²¹ Au départ, il était envisagé que le *Règlement relatif à la civilité* puisse remplacer le *Code de conduite*. Toutefois, en juin 2019, le Conseil d'administration adoptera le *Règlement pour prévenir et combattre les situations d'inconduite, de harcèlement et de violence* et celui-ci remplacera le *Code de conduite*, de même que la *Politique contre le harcèlement et règles de conduite*.

²² Au départ, Laurence Clennett-Sirois devait faire partie du panel, mais elle a été remplacée par Valérie La France-Moreau.

Figure 2 – Portrait global des femmes de tous les sites de l'UQO



Le portrait des femmes²³ présenté à la figure 2 démontre que l'UQO est principalement à prédominance féminine. Ce qui rend davantage pertinent le projet. Lorsque ces données se déclinent par site, il est constaté ce qui suit :

- **Au campus de Gatineau** (pavillons Alexandre-Taché et Lucien-Brault)
 - Les personnes professeures et chargées de cours sont à prédominance masculine.
 - Les personnes étudiantes et employées sont à prédominance féminine.
- **À l'ISFORT de Ripon**
 - Les personnes étudiantes (seulement de cycles supérieurs) et professeures sont à prédominance masculine.
 - Les personnes chargées de cours et employées sont à prédominance féminine.
- **Au campus de Saint-Jérôme**
 - Les personnes étudiantes, professeures, chargées de cours et employées sont à prédominance féminine.
- Les données afférentes au Pôle universitaire Paul Gérin-Lajoie, situé à Sainte-Thérèse, sont absentes dans la prise en compte de ce portrait.

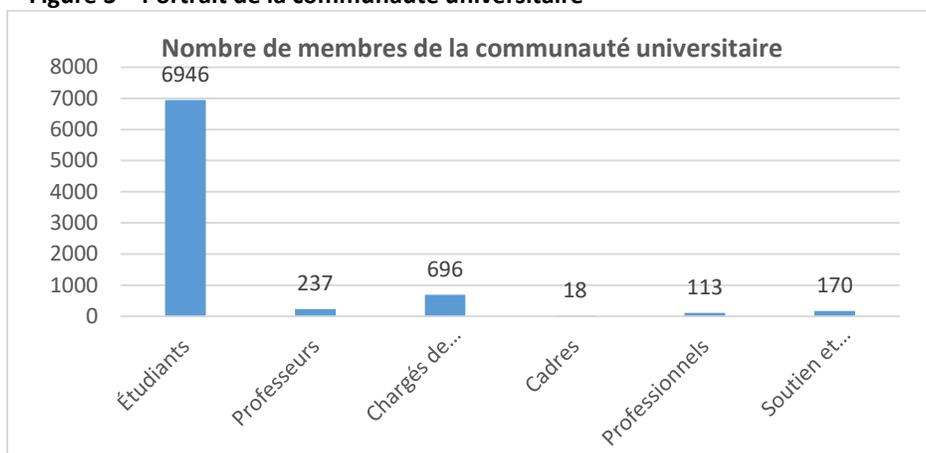
Basé sur les données issues du rapport ESSIMU-UQO (hiver 2016), le second portrait présenté à la figure 3 donne un aperçu du nombre de personnes qui étudient ou travaillent à l'UQO (population à l'étude). Selon ce même rapport, il a été observé que 3 % des personnes participantes se sont identifiées comme étant ni une femme, ni un homme; sans compter que 18,5 % des personnes participantes se sont identifiées à la diversité sexuelle. Ce portrait démontre l'importance du projet considérant que les communautés LGBTQ sont un groupe à risque.

Les groupes les plus à risque de subir les violences à caractère sexuel

Que ce soit la Loi (décembre 2017), la Stratégie d'intervention du MEES (août 2017), le rapport du BCI (octobre 2016), le Guide de rédaction du MEES (août 2018), et encore plus récemment la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* de l'UQO (décembre 2018), les groupes les plus à risque de subir les violences à caractère sexuel sont les femmes, les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre, les personnes issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les personnes étudiantes étrangères ainsi que les personnes en situation de handicap.

²³ À défaut d'avoir accès à un rapport spécifique à ce sujet, les données proviennent de divers rapports, sans nécessairement avoir les mêmes bases méthodologiques : rapport d'inscription de septembre 2016; rapport DGA (Décanat de la gestion académique) de mars 2017; organigrammes sectoriels en date de mars 2017. Ce qui représente une limite importante. Ces données ne visent qu'à donner un bref aperçu du portrait des femmes à l'UQO. Sans compter que la diversité de genre n'est pas prise en compte (aucune donnée existante à ce jour), ni le personnel des tiers travaillant sur les campus.

Figure 3 – Portrait de la communauté universitaire²⁴



Ces deux portraits révèlent alors l'importance d'adapter les mécanismes, les stratégies en fonction des sites, d'autant plus que cela prend tout son sens lorsque l'on constate les réalités institutionnelles et les ressources régionales disponibles propres à chacun des sites de l'UQO.

Les résultats de cette analyse informationnelle sont présentés à la première rencontre du Comité consultatif. Des ressources documentaires sont aussi versées dans l'Intranet, tout comme d'autres le seront en vue de rendre accessible divers rapports, études, meilleures pratiques... tout au long de la conduite du projet.

Parallèlement, le *Comité sans oui, c'est non* (Comité SOCN) met en place quelques activités de sensibilisation, de prévention et d'éducation tels que la tenue de kiosques d'information et d'une conférence sur ce qu'est le consentement sexuel et l'offre d'ateliers de formation sur ce que sont les violences à caractère sexuel, entre novembre 2016 et mars 2017. Ce n'est qu'à compter d'avril 2017 qu'une réflexion s'amorce pour structurer la démarche d'offre d'activités et initiatives, coïncidant avec l'arrêt des travaux du Comité SOCN en février 2017. Un ajout est alors fait au mandat de la ressource professionnelle contractuelle afin qu'elle puisse planifier, élaborer et orchestrer un premier plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation dès la rentrée universitaire d'automne 2017, de même qu'à développer de premiers outils de sensibilisation, suite aux avis reçus du Comité consultatif. Ce plan devant tenir compte des activités initiées par des groupes internes, tels que les comités femmes, les associations étudiantes, ou encore par des groupes externes, tels que les organismes communautaires (CALAS Outaouais, CALACS des Laurentides, etc.). Un groupe ad hoc du Comité consultatif est temporairement créé pour appuyer la ressource professionnelle dans ce premier exercice. La personne représentante du Comité femmes du Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s de l'UQO (aussi étudiante du campus de Gatineau et employée du CALAS de l'Outaouais), **Laetitia Clairet**, et la personne représentante du groupe professionnel du campus de Saint-Jérôme, **Mithra Provencher**, ainsi que la personne professionnelle, **Roxanne Constantineau**, font partie de cette équipe.

²⁴ Selon le rapport ESSIMU-UQO, 111 personnes ont un double statut. P. ex. une personne étudiante peut aussi être une employée. P. ex. une personne professionnelle peut aussi être une chargée de cours.

Durant l'AN 1, la Vice-rectrice responsable du projet participe à quelques entrevues des médias en réponses à des incidents médiatiques, suivant le dévoilement du rapport ESSIMU – portrait de l'UQO, ou visant à faire connaître la priorité institutionnelle de l'UQO. L'essentiel des informations transmises lors de ces entrevues médias visent à expliquer que le projet est élaboré bien avant l'incident de septembre 2016 initié par un comité organisateur d'une activité non tolérée par l'UQO et l'arrivée de la Stratégie gouvernementale. En élevant le projet à un niveau institutionnel, en octobre 2016, cela démontre la volonté de la Direction de s'attaquer de front à la problématique des violences à caractère sexuel, en collaboration avec sa communauté universitaire, incluant des personnes professeuses expertes sur ces questions. L'UQO met ainsi rapidement en place des actions, moyens et mesures pour lutter contre les violences à caractère sexuel, avant même l'annonce du projet au grand public et avant même de connaître si elle serait assujettie à réviser ses politiques ou à élaborer une nouvelle en réponse à la politique-cadre ou loi-cadre à être annoncée par le MEES au printemps 2017. Sans compter que la Vice-rectrice responsable du projet souligne l'importance de prendre en compte des préoccupations des personnes qui composent la communauté universitaire, que ce soit par l'entremise d'un comité consultatif, de groupes de travail ou de consultations. Elle veille aussi à transmettre diverses communications, telles que communiqués de presse, communications sur les travaux du Comité consultatif, afin d'informer la communauté universitaire et le grand public du projet de créer une université sans violence sexuelle et de l'état de son avancement.

Éléments contextuels de l'AN 1

Ces quelques faits marquants sont réalisés dans un contexte de revendications syndicales constantes portant sur des enjeux liés à des conditions de travail qui s'éloignent sans équivoque du mandat du Comité consultatif. D'ailleurs, ceci a pour effet d'instaurer dès la première rencontre du Comité consultatif un climat de travail lourd et contraignant pour réaliser le mandat d'action et de placer ces membres représentants syndicaux dans une situation constante de conflits d'intérêt. Lors de cette première rencontre, des journalistes sont sur place pour interviewer divers membres, puisque l'ordre du jour, publié seulement sur l'Intranet, est visiblement acheminé par un membre à l'insu du Comité consultatif. Il est alors constaté que le dossier des violences à caractère sexuel pourrait potentiellement être politisé par quelques individus au cours de la conduite du projet.

De plus, dès la première rencontre du Comité consultatif, les membres représentant les comités femmes souhaitent que les travaux du Comité consultatif n'adoptent qu'une seule et unique perspective, soit la « perspective féministe intersectorielle et de culture du viol » alors que la forte majorité des membres du Comité consultatif souhaitent plutôt prendre en compte non seulement cette perspective, mais tout autant d'autres émanant des regards et postures de l'ensemble de la communauté universitaire dans sa diversité, et ce, en vue de tenir compte des réalités plurielles vécues au sein des campus de l'UQO. D'ailleurs, cette recommandation rejoint les avis des personnes expertes en matière de violence à caractère sexuel, membres du Comité consultatif, soit de privilégier une approche institutionnelle, systémique, inclusive et plurielle, plutôt que restrictive, pour mettre en œuvre le projet... un projet qui allait se développer par et pour la communauté universitaire de l'UQO, dans toute sa diversité.

De plus, malgré l'élargissement de la représentation étudiante à la table du Comité consultatif, et selon ce qui est observé, par solidarité quant au mouvement de boycottage au projet par les personnes représentantes syndicales, qui revendiquent incessamment des conditions de travail telles que la rémunération des membres à des groupes de travail (réf. SCCC-UQO) et la nomination des membres par leur groupe (réf. SPUQO), l'AGE-UQO ne donne pas suite à l'appel de

candidatures en vue de pourvoir trois (3) des cinq postes devant être pourvus par une personne étudiante (autre que salariée). Selon des informations rapportées par une tierce partie, sous le couvert de l'anonymat et de la confidentialité, certaines personnes étudiantes qui avaient transmis une candidature à l'AGE n'auraient pas trouvé un écho favorable de leur association. De même que certaines personnes étudiantes salariées qui ont été nommées par l'Équipe de coordination, suite aux candidatures reçues, auraient reçu des pressions par leurs pairs des associations et syndicats respectifs afin qu'elles se retirent du Comité consultatif. Ceci freine alors la pleine participation des personnes étudiantes aux travaux du Comité consultatif, non seulement durant l'AN 1, mais pour toute la durée de la mise en œuvre du projet.

D'ailleurs, la décision communiquée par chacun des groupes constituants ayant retiré leurs personnes représentantes des travaux du Comité consultatif, en décembre 2017, soulève d'ailleurs les revendications suivantes maintes fois déposées sur la table lors des rencontres de mars à novembre 2017 : la rémunération des membres, la nomination des membres, la composition du Comité consultatif, la perspective féministe uniquement, la confidentialité des propos, la non publication des noms des personnes. Pourtant :

- ❖ La question de la « rémunération des membres » pose, selon certaines personnes expertes, des questions plus fondamentales liées à des enjeux de gouvernance. Quel intérêt est servi ? L'intérêt pécuniaire du membre ou l'intérêt de la cause, l'organisme. Nonobstant, l'UQO a l'obligation de respecter, selon le cas, les ententes ou conventions collectives de travail en vigueur convenues entre les groupes constituants et l'UQO.
- ❖ La question de la « nomination des membres » respecte en tout temps, selon le cas, les ententes ou conventions collectives de travail en vigueur convenues entre les groupes constituants et l'UQO.
- ❖ La question de la « composition des membres » veille à avoir autour de la table une pluralité d'individus pour traiter des enjeux des violences à caractère sexuel. Si tous les individus sont nommés par leur groupe constituant, qui représente-t-il ? La table réunie alors des personnes membres de la communauté universitaire, et non des personnes représentantes syndicales. La table est aussi constituée d'un nombre plus grand de personnes issues de la communauté étudiante et de la communauté enseignante.
- ❖ La question de la « perspective féministe intersectorielle et de culture de viol » est prise en compte dans l'approche institutionnelle, systémique, inclusive et plurielle qui se veut en soi une recherche constructive de solutions collectives. D'ailleurs, cette perspective est celle prisée par les organismes communautaires, comprenant que certains, tels que le CALAS Outaouais n'abordent pas les questions des violences vécues par les hommes ou encore des concepts comme « *lutte contre le victim blaming* ». Il devenait important de prendre en compte d'autres approches et postures.
- ❖ La question de la « transparence » et de la « confidentialité » des propos assure aux membres un « espace protégé » pour dire librement ce qu'ils pensent, surtout dans un contexte sensible et émotif lié aux enjeux des violences à caractère sexuel. De même qu'à une pleine participation des membres dans un contexte où seules les recommandations du groupe sont rendues publiques, de sorte qu'il n'est pas possible d'associer un individu à un propos spécifique pouvant être différent de celui de ses pairs ou de son port d'attache. Il s'agit d'un mécanisme, mis en place par le Comité consultatif même, pour protéger la liberté de réflexion et d'expression du membre dans un contexte de sensibilité politique et d'affaires publiques hautement médiatisées et politisées. D'ailleurs, un porte-parole du Comité consultatif, des ambassadeurs membres du Comité consultatif, une adresse électronique et des bulletins et communications périodiques permettent de maintenir un

lien de communication constant entre le Comité consultatif et la communauté universitaire. Cette approche est basée sur les meilleures pratiques en matière de gouvernance.

Également, dans la même veine, l'AGE-UQO ne donne pas suite aux échanges initiés par l'UQO en vue de créer une entente commune de services d'aide par une intervenante du CALAS de l'Outaouais au campus de Gatineau. Quelques mois plus tard, l'AGE-UQO annonce qu'elle a conclu seule une entente avec le CALAS de l'Outaouais. L'intervenante désignée par le CALAS est une étudiante de l'UQO, soit **Laetitia Clairet**, qui est aussi membre du Comité consultatif à titre de représentante du Comité femmes du Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s de l'UQO. Laetitia Clairet porte alors plusieurs chapeaux, la plaçant constamment en situation de conflit d'intérêt :

- Étudiante au doctorat en sciences sociales appliquées de l'UQO versus intervenante du CALAS auprès des femmes étudiantes du campus de Gatineau de l'UQO;
 - À titre d'exemple comparatif, la Clinique des services psychologiques s'est dotée d'un code d'éthique qui proscrit d'offrir des services aux personnes employées (incluant les personnes étudiantes salariées) ainsi qu'aux personnes étudiantes des programmes d'études de psychologie et de psychoéducation.
- Membre du Comité consultatif versus représentante syndicale versus employée d'une tierce en vertu de l'entente AGE-CALAS.

Dans un autre ordre d'idée, il importe de souligner qu'en avril 2017 l'organisme *Sans oui, c'est non!* prend naissance en devenant un organisme à but non lucratif ayant le mandat de promouvoir la campagne nationale du même nom et est l'un des trois partenaires de l'initiative *Commande un Angelot*. Une personne nommée à la direction générale et une personne formatrice, aussi sexologue, sont embauchées.

5.2. La deuxième année – AN 2

L'AN 2, du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018, a principalement pour objectifs de :

1. « Finaliser la structure de fonctionnement et la direction à donner aux travaux relatifs au projet.
2. Mettre sur pied les groupes de travail et procéder au lancement de leurs travaux respectifs.
3. Réaliser des activités et des initiatives de sensibilisation et de prévention aux deux rentrées universitaires (septembre 2017 et janvier 2018). » (tirés de la page 4 du plan de projet de l'AN 2)

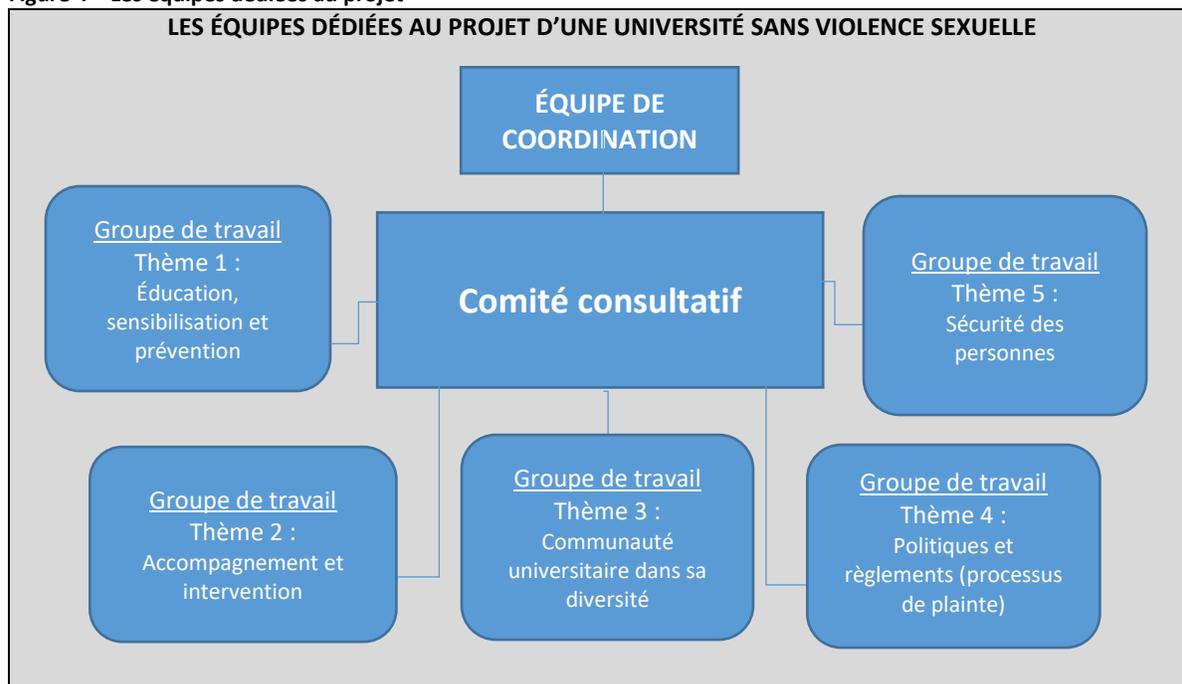
Contrairement aux travaux de l'AN 1, les travaux des équipes dédiées dans le cadre de l'AN 2 sont réalisés à l'intérieur d'un calendrier de douze (12) mois.

Aux termes de l'AN 2, et tenant compte du rapport d'avancement du projet, des réalisations présentées à l'annexe A-2, pages 82 à 91, et du bilan des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation 2017-2018, il est constaté que ces trois objectifs sont atteints. Ce qui suit présente les principaux faits marquants des réalisations de l'AN 2 suivis des éléments de contexte.

Faits marquants de l'AN 2

Dès l'AN 2, suivant la mise en place de la structure de fonctionnement du projet validé par le Comité consultatif, les membres sont invités à donner une direction aux travaux des groupes de travail. Pour ce faire, le Comité consultatif s'entend sur les grands enjeux liés aux violences à caractère sexuel, ce qui conduit à l'identification de cinq grands thèmes. Subséquemment, chacun devant être traité spécifiquement par un groupe de travail. La figure 4 ci-dessous présente ceux-ci, c'est-à-dire les grands thèmes et groupes de travail du projet.

Figure 4 – Les équipes dédiées au projet



Par la suite, jusqu'en juin 2017, le Comité consultatif se penche sur le mandat et la composition de chacun de ces groupes de travail en fonction des thèmes à traiter. C'est ce que présente l'annexe D-1, page 115.

Pour en savoir davantage sur les modalités de fonctionnement des groupes de travail établis par le Comité consultatif, il suffit de consulter les annexes suivantes, pages 116 à 121 :

- Annexe D-2 – Processus de nomination des membres des groupes de travail
- Annexe D-3 – Rôle et responsabilités des membres des groupes de travail
- Annexe D-4 – Rôle et responsabilités des co-responsables des groupes de travail
- Annexe D-5 – Tableau des membres des groupes de travail

À la même occasion, le Comité consultatif se penche aussi sur l'encadrement à prévoir dans le cadre des travaux desdits groupes. Dans un premier temps, un cadre de réflexion est élaboré et il a pour but de convenir la manière de conduire les travaux. Ce cadre de réflexion s'adresse non seulement aux groupes de travail, mais tout autant au Comité consultatif. L'annexe E, pages 122 à 124, présente le cadre de réflexion.

Dans un second temps, le Comité consultatif se penche également sur l'établissement d'un cadre de travail qui identifie des objectifs spécifiques, transversaux et communs pour les cinq groupes de travail, comprenant que ces objectifs sont non restrictifs, d'autres pouvant s'ajouter ou certains pouvant être modifiés ou remplacés afin de permettre aux groupes de travail de tenir compte de nouveaux enjeux ou d'impondérables pouvant survenir dans la conduite des travaux.

L'annexe F, pages 125 à 128, présente le cadre de travail des groupes de travail qui identifie pour l'ensemble des groupes de travail, cinq (5) objectifs communs et deux (2) objectifs transversaux pour tous les groupes, de même que vingt-sept (27) objectifs spécifiques, en fonction du thème à traiter. Il importe de souligner que des projets spécifiques s'ajouteront aux objectifs du cadre de travail. De manière plus précise :

Tableau 8 – Cadre de travail des cinq groupes de travail du Comité consultatif

CADRE DE TRAVAIL DES CINQ GROUPES DE TRAVAIL DU COMITÉ CONSULTATIF				
Cinq (5) objectifs communs				
Deux (2) objectifs transversaux				
Vingt-sept (27) objectifs spécifiques				
GT-1	GT-2	GT-3	GT-4	GT-5
4	8	1	9	5

Ces cadres de réflexion et de travail sont élaborés en prenant en compte l'ensemble des avis des membres du Comité consultatif, et plus particulièrement ceux des membres experts en matière de violence à caractère sexuel et des membres représentants les comités femmes. Et c'est dans le cadre de quatre rencontres du Comité consultatif, tenus de mai à juin 2017, que ces deux importants mécanismes de mise en œuvre du projet sont établis.

Parallèlement, une première proposition de plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation est présentée au Comité consultatif ainsi que quelques outils de sensibilisation, aux fins de recevoir leurs avis et commentaires.

Également, dans le cadre de la rencontre du 17 mai 2017 du Comité consultatif, une présentation des résultats de l'Enquête ESSIMU (portrait global des six universités et portrait spécifique de l'UQO) est faite aux membres du Comité consultatif, par **Stéphanie Demers, Laurence Clennett-Sirois** et **Valérie La France-Moreau**, membres impliqués dans l'enquête ESSIMU, aussi membres du Comité consultatif. Et une autre présentation est faite, cette fois, lors de la rencontre du 14 juin 2017, par l'un des membres du *Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle* du BCI, **Andrée-Ann Rivard**, afin de présenter les résultats de leur rapport. Lors de cette rencontre, un petit groupe de membres du Comité consultatif formule des questions et commentaires qui placent cette personne mal à l'aise. Sans compter que les autres membres du Comité consultatif se sentent mal à l'aise devant cette situation créée par certains membres. Suivant cette rencontre, des excuses sont présentées à **Andrée-Ann Rivard**, conseillère juridique du vice-recteur aux affaires étudiantes et secrétaire général de l'UQAC, par l'Équipe de coordination.

Par ailleurs, des vingt-trois membres du Comité consultatif²⁵, dix venaient d'être désignés par le Comité consultatif pour siéger au sein des groupes de travail à la suite de leur intérêt manifesté. Ces membres désignés auraient l'occasion de partager les données des deux présentations mentionnées précédemment avec les autres membres des groupes de travail représentant la communauté universitaire.

Il importe de souligner que dès le début de l'AN 2, devant le maintien constant de revendications syndicales à la table du Comité consultatif, ce dernier convient d'une démarche d'action afin de garder le cap sur son mandat, et ce, en vue d'assurer une conduite efficiente et efficace du mandat du Comité consultatif, et ce, dans un contexte d'un climat propice aux échanges et en conformité avec son énoncé d'engagement envers le projet.

Les rencontres de mai et juin 2017²⁶ du Comité consultatif permettent de donner la

direction aux travaux des groupes de travail dès septembre 2017. Les appels de candidature pour combler les vingt autres postes des groupes de travail sont alors lancés par l'Équipe de coordination et, tenant compte des critères de la matrice de sélection établie en vue d'assurer une diversité de personnes et d'expertises au sein des groupes, la grande majorité des membres sont nommés à compter du 5 juillet 2017. Cette sélection se fait dans un contexte de respecter, selon

Cap sur le mandat d'action... une démarche concertée

- ❖ **ÉTAPE 1** : Question à l'étude fournie par l'Équipe de coordination
 - Transmise au Comité consultatif au plus tard 7 jours ouvrables avant sa rencontre
 - Tenant compte des interrogations ou préoccupations soulevées lors des rencontres précédentes ou d'enjeux ou opportunités émergents
- ❖ **ÉTAPE 2** : Rétroaction et commentaires du Comité consultatif
- ❖ **ÉTAPE 3** : Élaboration de l'ébauche par l'Équipe de coordination
 - Tenant compte des données reçues à l'étape précédente
- ❖ **ÉTAPE 4** : Validation de l'ébauche par le Comité consultatif
- ❖ **ÉTAPE 5** : Recommandation du projet final par le Comité consultatif
 - Versement des versions ébauche et finale recommandée dans le dossier électronique
 - Accompagnée d'un résumé synthétisant l'ensemble des avis et commentaires reçus

Au besoin, les étapes 2 à 4 peuvent être reprises dans le cadre d'une ou de plusieurs réunions.

²⁵ Rappelons que le Comité consultatif prévoit vingt-six postes. Toutefois, trois postes demeurent toujours vacants à ce moment-là.

²⁶ Durant la période estivale, les travaux liés au projet sont arrêtés.

le cas, les ententes ou conventions collectives de travail convenues, de façon non discriminatoire pour respecter les chartes canadienne et québécoise des droits et libertés. Les appels²⁷ se poursuivent jusqu'en janvier 2018 afin, d'une part, de finaliser la composition des groupes avant le lancement des travaux et, d'autre part, de constituer une banque de candidatures.

Par ailleurs, l'UQO contribue encore une fois à l'avancement des connaissances relative aux enjeux et questions liées aux violences à caractère sexuel en participant, au printemps 2017, au sondage de l'organisme *Sans oui, c'est non!* pour le compte du MEES. Ce sondage a pour objectif de recenser les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention dans le cadre des activités d'accueil à l'intention des personnes étudiantes. Également, l'UQO appuie et manifeste son intérêt, en juillet 2017, à participer au projet de recherche de l'Université de Montréal (multi-sites : huit universités francophones), pilotée par la chercheuse principale Isabelle Daigneault, et à l'UQO par la co-chercheuse **Karine Baril**, portant sur la faisabilité d'implantation d'un programme d'éducation de résistance aux agressions sexuelles à l'intention des étudiantes de premier cycle d'études. Et l'UQO facilite la participation de la communauté universitaire au sondage de l'équipe ESSIMU, sous la responsabilité de la professeure-chercheuse Manon Bergeron de l'UQAM, visant à établir le *Portrait des activités en matière de prévention des violences sexuelles dans les milieux d'enseignement supérieurs au Québec*, lequel n'est rendu public qu'en juin 2018 (AN 3).

Le 20 septembre 2017, une rencontre commune du Comité consultatif et de ses cinq groupes de travail a lieu afin de présenter la structure de fonctionnement, de donner la direction aux travaux et de présenter l'ensemble des outils créés pour les appuyer (processus de communication, Intranet, gabarit-rapport, etc.). Immédiatement suivant cette rencontre, les groupes de travail se regroupent en équipe et de premiers échanges sont amorcés. Pour cette première rencontre seulement, l'animation est faite par les quatre membres de l'Équipe de coordination (**Sylvie de Grosbois, Liette Faubert, Isabelle Jobin et Roxanne Constantineau**) et par une personne professeure experte sur les questions des violences à caractère sexuel membre du Comité consultatif, **Denyse Côté**. Dès le lancement des travaux, les cinq groupes de travail sont alors composés des membres suivants.

- Provenant du Comité consultatif : **Karine Baril, Monique Benoit, Catherine Béland, Mélanie Bertrand, Stéphanie Demers, Valérie La France-Moreau, Mithra Provencher, Marie-Christine Rivard, Yann Thomas-Bonenfant et Lucie Villeneuve.**
- Provenant de la communauté universitaire : **Jinny Allaire, Bianca Bisson, Francis Charpentier, Fabrice Constant Kouassi, Isabel Côté, Natalia Dankova, Andrée-Anne Desrosiers, Komi Essey Kpalète, Ana Fico, Mélissa David, Nérita Douvi, Olivier Gingras, Tatoo Lachaine Parisien, Carolle Moyneur, Serge Sahapieux Natoua, Émilie Robitaille, Mélanie Rioux, Sylvie Thibault, Mamadou Woury Barry et Joël Xavier**

Tous les postes sont alors comblés lors de cette première rencontre. Dix membres proviennent du Comité consultatif et vingt de la communauté universitaire, pour un total de trente membres. Parmi l'ensemble, il y a treize personnes étudiantes, huit personnes enseignantes (six personnes professeures et deux personnes chargées de cours), huit personnes employées et une personne cadre. Sans compter que cette représentation reflète la diversité de la communauté c'est-à-dire des personnes reflétant les groupes plus à risque de vivre une violence à caractère sexuel (femmes, personnes issues des communautés culturelle, LGBTQ et des besoins spéciaux...), de

²⁷ Les appels de candidature s'étendent aux établissements d'enseignement hébergeant au campus de Gatineau. Toutefois, l'UQO ne reçoit aucune candidature.

même que plus d'un membre sur quatre s'identifie à la communauté d'homme, sans compter que les membres proviennent de l'ensemble des sites de l'UQO : Gatineau, Saint-Jérôme et Ripon.

Également, lors de cette rencontre, chaque groupe de travail désigne deux co-responsables. Un parmi les membres siégeant au Comité consultatif et un parmi les membres provenant de la communauté universitaire.

En décembre 2017, le Comité consultatif invite les co-responsables de chacun des groupes de travail à leur présenter l'état d'avancement de leurs travaux et à permettre aux membres du Comité consultatif de poser des questions à ce sujet et de lui fournir des avis. En même temps, **Karine Baril**, professeure experte et membre du Comité consultatif, présente les programmes portant sur la thématique suivante : « *Prévention de la violence sexuelle en milieu universitaire* ».

Également, pour une première fois, un plan est développé pour structurer davantage la planification et l'orchestration des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation, de promouvoir celui-ci par divers moyens de communication, d'évaluer celui-ci une fois réalisé, de proposer des pistes d'amélioration ciblées, de présenter un bilan et des

Un projet développé par et pour la communauté universitaire

« Je vous écris pour saluer l'initiative " Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel" mise en place à l'UQO. Je suis étudiante à la maîtrise et je suis enchantée, soulagée et à la fois remplie d'espoir à l'idée que des changements en matière de violence sexuelle s'opèrent à l'université, ainsi que dans notre société en général. Vos stratégies de communication en ce qui concerne le projet sont très efficaces. Il est facile de se tenir à jour en lisant les affiches sur les babillards de l'institution et par l'entremise des courriels envoyés. Je félicite toute l'équipe et merci ! » Personne étudiante à la maîtrise - UQO - 4 novembre 2017

« Le projet pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel favorise la réflexion et l'ouverture aux autres. Les étudiants et les étudiantes ainsi que le personnel de l'UQO sont des ambassadeurs et ambassadrices de ce projet porteur pour la communauté universitaire, car l'éducation fait grandir les peuples. » Personne employée - UQO - 22 novembre 2017

recommandations aux fins de validation par le Comité consultatif et de documenter les actions afférentes. Parmi les réalisations du plan d'action 2017-2018 (non exhaustives), notons la tenue de la *Campagne de sensibilisation Sans oui, c'est non!* lors des rentrées d'automne 2017 et d'hiver 2018 (kiosques d'information, capsules de sensibilisation, etc.); la création d'initiatives telles que des messages de sensibilisation dans les plans de cours, les agendas étudiants et la *Campagne des 12 jours d'action contre les violences envers les femmes*; la création et l'installation d'affiches pour les tableaux d'affichage et les salles de toilettes; la tenue de kiosques d'information lors des journées *Portes-ouvertes* informant que l'UQO est un milieu qui ne tolère pas les violences à

caractère sexuel; la tenue de plusieurs ateliers de formation pour l'ensemble des campus de l'UQO : personnel du café-bar Le Tonik – initiative *Commande un Angelot* (automne 2017), le personnel des modules et départements (automne 2017 et hiver 2018), les comités organisateurs des activités sociales et festives à l'intention des personnes étudiantes (automne 2017), incluant la création d'un guide d'encadrement.

Éléments contextuels de l'AN 2

Ces quelques faits marquants sont réalisés dans un contexte où les membres représentants syndicaux, non majoritaires au Comité consultatif, continuent, rencontre sur

Nouvel élan au Comité consultatif

À compter de janvier 2018, et en réponse aux nouvelles obligations de la Loi, des membres des groupes de travail sont invités de manière récurrente à assister aux rencontres du Comité consultatif afin d'accélérer les travaux et d'appuyer la réalisation du mandat d'action. Parmi ceux-ci, deux personnes étudiantes, dont une ayant des besoins spéciaux et une autre représentative de la communauté culturelle.

rencontre, de revendiquer des conditions de travail et de remettre en question le fonctionnement du Comité consultatif, même si leurs avis sont pris en compte. D'ailleurs, cette prise de position est à l'encontre de l'énoncé d'engagement et des valeurs qu'ils se sont engagés à respecter et qui a fait l'objet d'un consensus. Sans compter que ces représentants ont contribué à définir cet énoncé et les valeurs. Au retour du congé estival, dès la rencontre d'août 2017, ceci a eu pour effet d'essouffler les autres membres motivés à réaliser leur mandat. À la demande des personnes représentantes syndicales, toutes présentes, le Comité consultatif convient alors de tenir une activité de consolidation en vue de dénouer l'impasse; d'identifier une solution pour continuer d'avancer ensemble; de devenir des ambassadeurs du projet; et d'accroître l'engagement des membres envers le projet. Cette activité de consolidation devant être animée par l'une d'entre-elle, soit **Laetitia Clairet**, représentante du Comité femmes du Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s de l'UQO, ainsi que par **Denyse Côté**, professeure experte sur les questions des violences à caractère sexuel. Tous les membres sont d'accord pour tenir cette activité, à huis clos, le 1^{er} novembre 2017. Lors de cette rencontre, quasi toutes les personnes représentantes syndicales sont absentes, sans indiquer à l'Équipe de coordination le motif de leur absence. L'activité de consolidation a quand même lieu. C'est en décembre 2017 que trois syndicats (SPUQO, SCCC-UQO et SEES-UQO) et, en janvier 2018, que l'association étudiante (AGE-UQO), se retirent du Comité consultatif. Le Syndicat des chargées et chargés de cours est le seul, en vertu de leur convention collective de travail, à nommer les membres au sein des comités institutionnels, celui-ci retire toutefois, par solidarité, les membres siégeant au Comité consultatif malgré la déception exprimée par les membres. L'AGE-UQO et le Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s emboîtent aussi le pas, par solidarité envers ce mouvement de boycottage des travaux du projet. Ceci a eu pour effet de diminuer substantiellement la composition du Comité consultatif, passant de vingt-six postes de membre à quatorze. Toutefois, cela n'a pas le même impact sur les groupes de travail. Des membres étudiants et un membre chargé de cours vont demeurer impliqués dans les travaux des groupes de travail jusqu'au 30 avril 2019. Rappelons que ces personnes sont nommées par l'Équipe de coordination selon un processus différent du Comité consultatif puisqu'il s'agit de groupes ad hoc et non d'un comité institutionnel.

Devant cette réalité, le Comité consultatif invite alors, de manière récurrente, dix membres, issus des groupes de travail et représentatifs de la communauté universitaire dans sa diversité, à assister à ses rencontres, et ce, à compter de janvier 2018 jusqu'en avril 2019.

D'autant plus que ceci coïncidait avec l'adoption par l'Assemblée nationale de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (Loi) et de la nécessité d'accélérer les travaux des équipes de projet afin de réaliser leur mandat d'action alignés aux obligations de cette nouvelle Loi.

Principaux incontournables de la Loi

- ❖ Création et mise sur pied du Comité permanent
- ❖ Élaboration, consultation et adoption d'une politique distincte au plus tard le 1^{er} janvier 2019
- ❖ Mise en œuvre de cette politique au plus tard le 1^{er} septembre 2019

Ainsi, au cours de l'hiver 2018 (AN 2) et jusqu'en octobre 2018 (AN 3), un thème spécifique est traité lors de chacune des rencontres du Comité consultatif. Un résumé des avis et recommandations est produit le lendemain de chacune des rencontres par la professionnelle contractuelle et acheminé à l'Adjointe - VRER aux fins de suivi auprès de l'Adjointe du secrétaire général et conseillère juridique²⁸, c'est-à-dire par l'entremise d'une équipe formée des adjointes

²⁸ Il s'agit de Lucie Villeneuve, adjointe au secrétaire général et conseillère juridique.

des VRER-SG mandatée pour appuyer l'élaboration de la politique. Soulignons que le Secrétaire général est mandaté par le Recteur pour mettre en place notamment le processus d'élaboration de la politique institutionnelle, par l'entremise du Comité permanent, et ce, en conformité avec les obligations de la Loi. Parmi les thèmes traités : signalement, plainte, témoignage; formations obligatoires; code de conduite; sécurité des lieux physiques; toilettes à cabinets multiples non genrées; ensemble des autres éléments de la politique institutionnelle (ébauche de septembre 2018 et ébauche de consultation d'octobre 2018).

Parallèlement, l'Équipe de coordination, par l'entremise de l'Adjointe - VRER, retient les services de personnes étudiantes en gestion de projet afin de conduire une pré-consultation auprès de la communauté universitaire quant à certains éléments que devra contenir ladite politique institutionnelle : 1. *Mesures de prévention et de sensibilisation*; 2. *Activités de formation annuelles obligatoires*; 3. *Mesures de sécurité*; 4. *Règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil*; 5. *Modalités pour formuler une plainte (dans le cas d'une victime)*; 6. *Modalités pour effectuer un signalement (dans le cas d'une victime)*; 7. *Modalités pour fournir des renseignements (dans le cas d'un témoin)*; 8. *Code de conduite*. Cette pré-consultation se tient à la fin de l'AN 2 (avril 2018) et au début de l'AN 3 (mai 2018).

De même que trois membres des groupes de travail, **Monique Benoit** et **Isabel Côté**, professeures et expertes des questions sur la diversité sexuelle et de genre, et **Karine Baril**, professeure experte des questions sur les violences à caractère sexuel, déposent, le 16 février 2018, le projet intitulé : *Reconnaître la diversité sexuelle et de genre à l'UQO : compréhension et sensibilisation*, aux fins d'obtention de financement. Le 27 mars 2018, le MEES accorde un financement de 11 518 \$ pour réaliser ce projet en 2018-2019, soit au cours de l'AN 3. Essentiellement, ce projet vise à dresser un premier portrait de cette diversité à l'UQO, afin de prendre en compte leurs besoins et d'identifier subséquemment des activités de sensibilisation.

Parmi les sujets traités lors des rencontres de l'Équipe de coordination, notons ce qui suit (sans être exhaustifs) : les questions à l'étude du Comité consultatif, incluant le matériel des rencontres (ordre du jour, compte rendu et rapports); le remodelage du gabarit du compte rendu afférent aux rencontres du Comité consultatif; les notes pour animer les rencontres du Comité consultatif; les devoirs soumis au Comité consultatif et l'analyse en découlant en vue de préparer les rapports à soumettre pour avis au Comité consultatif; le processus de recrutement et de sélection des personnes étudiantes devant siéger au Comité consultatif ainsi que les personnes devant siéger au sein des groupes de travail; l'établissement d'une banque de candidatures; la démarche de mise en œuvre du projet; le budget demandé pour l'AN 2; la stratégie et les outils de communication; la planification, l'orchestration et le déploiement du plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation, incluant l'évaluation de celles-ci, la rédaction d'un bilan et l'identification de pistes d'amélioration ciblée.

D'ailleurs, un Q&R est élaboré pour l'Équipe de coordination rappelant les avis et recommandations du Comité consultatif quant à certaines notions abordées lors des premières rencontres et portant entre autres sur le fonctionnement de la mise en œuvre du projet. Ce Q&R rappelle qu'un membre peut déposer sur la table tout enjeu en lien avec le mandat du Comité consultatif, incluant une résolution d'une instance syndicale, mais advenant que cela requiert une décision de l'UQO, la question sera alors acheminée à l'instance dûment mandatée pour traiter celle-ci. Le Comité consultatif n'étant pas décisionnel, mais « aviseur » sur les enjeux des violences à caractère sexuel.

Durant l'AN 2, se tiennent dix-neuf (19) rencontres de l'Équipe de coordination et dix (10) rencontres du Comité consultatif, sans compter les rencontres des groupes de travail. À des moments stratégiques, des communications sont diffusées auprès de la communauté universitaire afin de faire connaître l'état d'avancement des travaux.

La Vice-rectrice responsable du projet est encore une fois appelée à gérer une crise médiatique initiée par quatre groupes constituants (SPUQO, SCCC-UQO, SEES, AGE-UQO) sur huit, à la suite du retrait de membres au Comité consultatif. La Vice-rectrice publie alors une lettre d'opinion dans les journaux *Le Droit*, le 18 décembre 2017, et *Le Devoir*, le 20 décembre 2017, afin de rectifier le tir. De même que le Comité consultatif transmet un communiqué à la communauté universitaire, le 19 décembre 2017 afin de rectifier les faits et de rassurer la communauté universitaire que la mise en œuvre du projet se poursuit toujours et que le Comité consultatif bénéficie toujours d'experts sur les questions des violences à caractère sexuel. De plus, devant cette situation, et se sentant remis en question quant à leur contribution, les membres du Comité consultatif décident de contrer cette vague de désinformation en intervenant directement dans leur communauté respective afin de donner l'heure juste. D'ailleurs, dès cet incident, à titre d'ambassadeurs du projet, certains membres du Comité consultatif communiquent périodiquement à leur communauté respective les recommandations du Comité consultatif et certains iront rechercher leurs suggestions et commentaires pour que le projet continue à se développer par et pour la communauté universitaire, comprenant que sur la question de la prévention des violences à caractère sexuel, chaque personne de la communauté universitaire a un rôle à jouer.

Il importe de mentionner que quelques semaines plus tôt, le SPUQO transmet, le 27 novembre 2017, une lettre à la Vice-rectrice responsable du projet en soulevant des préoccupations quant à leur participation au Comité consultatif. Le SPUQO achemine une copie de leur lettre à la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur, la Présidence du Conseil d'administration de l'UQO, le Recteur et les Présidences des groupes constituants de l'UQO. La Vice-rectrice responsable du projet répond au SPUQO, le 6 décembre 2017, et accompagne celle-ci d'une annexe offrant des réponses aux préoccupations soulevées. Une copie de la lettre est acheminée aux mêmes personnes mentionnées dans celle du SPUQO. Parmi les préoccupations soulevées, celles-ci portent sur : 1. Le processus de consultation et la composition du Comité consultatif; 2. Le manque de transparence du processus de consultation et de décision; 3. Le rôle des membres; 4. La composition de l'Équipe de coordination; 5. Le déroulement des travaux du Comité consultatif.

Dans un dernier temps, un financement est accordé par le MEES à l'ensemble des établissements postsecondaires, dont 78 500 \$ octroyé à l'UQO (3 % de l'enveloppe totale accordée aux dix-huit universités québécoises), en vue de soutenir la mise en place d'un accès à des services spécialisés de soutien psychosocial (p. ex. embauche de ressources spécialisées, organisation de services, conclusion d'entente de services spécialisés, etc.), et ce, nonobstant que certains établissements possèdent ou non un guichet unique de services d'aide et d'accompagnement. Une partie des fonds est octroyé au budget de la Vice-rectrice responsable du projet et une autre partie dans celui du Secrétaire général.

5.3. La troisième année – AN 3

L'AN 3, du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019, a principalement pour objectifs :

1. « que la communauté universitaire soit davantage sensibilisée à l'enjeu des violences sexuelles, notamment grâce aux activités et initiatives mises en place à chaque trimestre;
2. que les recommandations du Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle (CCUSVS) aient permis d'alimenter l'équipe responsable de l'élaboration de la " nouvelle " politique portant sur les violences sexuelles;
3. 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 sexuelles. » (tirés de la page 2 du plan de projet de l'AN 3)

Les travaux des équipes dédiées dans le cadre de l'AN 3 sont réalisés à l'intérieur d'un calendrier de douze (12) mois, c'est-à-dire du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019. Ceci coïncide aussi avec la fin précipitée des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail, considérant la suite des travaux à venir sous la responsabilité du Secrétaire général (réf. travaux du Comité permanent et du BIMl).

Aux termes de l'AN 3, et tenant compte du rapport d'avancement du projet, des réalisations présentées à l'annexe A-3, pages 92 à 99, et du bilan des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation 2018-2019, il est constaté que ces trois objectifs sont atteints, malgré que le troisième objectif soit tributaire de la décision du responsable de la mise en œuvre de la nouvelle politique, soit le Secrétaire général. Ceci sera abordé ultérieurement. Ce qui suit présente les principaux faits marquants des réalisations de l'AN 3 suivis des éléments de contexte.

Faits marquants de l'AN 3

En juin 2018, le Comité consultatif accueille les co-responsables des groupes de travail afin qu'ils puissent partager l'état d'avancement de leurs travaux. Encore une fois, les membres ont l'occasion de poser des questions à ce sujet, d'autant plus que c'est durant l'AN 3 que des produits et livrables sont réalisés par certains groupes de travail. Par souci d'éviter la redondance, ceux-ci sont présentés à la section 5.4 du présent bilan. Il importe de souligner qu'initialement, les groupes de travail ne devaient fournir que des avis et recommandations. En cours de conduite du projet, certains groupes sont allés plus loin en proposant des produits et projets aux fins de recommandation par le Comité consultatif.

Suivant la création et la nomination des membres du Comité permanent par le Conseil d'administration en juin 2018 et le Comité exécutif en juillet 2018, un bulletin d'information conjoint est publié en août 2018, afin d'informer la communauté universitaire des travaux qui sont menés par les différentes équipes de l'UQO en vue de créer une communauté universitaire sans violence sexuelle. Suivant l'arrivée du Comité permanent, sous la responsabilité du Secrétaire général, on y explique les mandats du Comité consultatif et du Comité permanent qui sont distincts, mais complémentaires. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, il suffit de consulter l'annexe G, pages 129 et 130.

Au cours de l'AN 3, le Comité consultatif joue ainsi un rôle important à titre de « caisse de résonance » au Comité permanent, qui lui, est décisionnel. Le Comité consultatif fournit ses avis et recommandations sur différents enjeux et appuie ainsi le Comité permanent dans l'élaboration de la politique institutionnelle. Ses avis et recommandations sont le résultat de la contribution, à un moment donné ou à un autre, de plus d'une cinquantaine de membres de la communauté universitaire dans sa diversité, impliqués directement dans les travaux du Comité consultatif et de ses cinq groupes de travail, comprenant des personnes étudiantes et employées de l'ensemble des sites de l'UQO. Cette contribution alimente alors la réflexion des membres composant le Comité permanent. Ce qui s'avère essentiel lorsqu'il est constaté le faible taux de personnes participantes en regard de la consultation d'octobre 2018, lancé par le Secrétaire général, portant sur l'ébauche de politique institutionnelle (1 % en ce qui concerne les membres du personnel et 25 % en ce qui concerne les groupes constituants, pour un total de 25 personnes²⁹). D'autant plus que, selon notre connaissance (voir le tableau statistique préparé par le Secrétariat général suivant la fin de la consultation, annexe J, page 139), seules les personnes salariées étudiantes, qui sont des personnes employées, sont invitées par le Secrétaire général à participer à la consultation (n : 108; taux de participation : 0 %) alors que l'une des obligations de la Loi stipule que les personnes étudiantes doivent aussi être consultées³⁰. À la fin du mois de novembre 2018, dès que la situation est relevée, un membre de l'Équipe de coordination en fait part à l'Adjointe du secrétaire général et conseillère juridique de cette situation.

**Boycottage de la pré-consultation de l'UQO
sur les violences sexuelles quant au processus d'élaboration de la politique
(article Ici Ottawa-Gatineau
de Radio-Canada, 17 mai 2018)**

Devant le boycottage de l'AGE et de trois syndicats, incluant leurs comités femmes, l'UQO publie un communiqué au grand public. Voici quelques extraits publiés par Radio-Canada du communiqué rédigé par l'UQO :

« Cette levée de boucliers soudaine nous apparaît difficilement compréhensible et nous permet de nous interroger encore une fois [sur] l'objectif de ce boycott [...] qui nous apparaît très éloigné du souci de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel. [...] »

Nous comprenons difficilement que nous puissions être accusés de manquer de transparence alors que nous nous sommes engagés dans un processus de consultation auprès de l'ensemble de la communauté universitaire; au total, 51 groupes ou individus ont été approchés pour y participer. [...] »

L'UQO s'est dotée d'un comité consultatif sur les violences sexuelles où l'on retrouve tous les groupes d'employés, des étudiants. Les syndicats ont choisi, là aussi, de claquer la porte. »

Il importe de mentionner que le Comité permanent est constitué de cinq (5) membres, mais durant la période de l'élaboration de la politique, soit de juin 2018 à octobre 2018, sur huit (8) rencontres, seulement trois membres assistent aux réunions. Dans ce contexte, l'implication des équipes dédiées au projet de la planification stratégique, soit le Comité consultatif et ses cinq groupes de travail, prend alors tout son sens afin de pouvoir alimenter le Comité permanent.

En ce qui a trait au résultat de la pré-consultation tenue quelques mois plus tôt, soit du 30 avril au 15 mai 2018, cinq (5) personnes de la communauté universitaire participent sur une possibilité de 51 individus ou groupes sollicités. Les résultats sont partagés, le 10 juillet 2018, au Comité

²⁹ Donnée tirée du tableau des statistiques consignées par le Secrétariat général aux termes de la consultation (voir page 139).

³⁰ Article 7 de la Loi : « En outre, ce comité met en place un processus afin de s'assurer que les étudiants, les dirigeants, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs sont consultés dans le cadre de cette élaboration ou révision (de la politique). »

permanent, par **Isabelle Jobin**, membre de l'Équipe de coordination et personne responsable de coordonner les travaux menant à cette pré-consultation. Dans le cadre d'un projet d'études en gestion de projet permettant de mettre en pratique les concepts appris, l'UQO offre l'occasion à des personnes étudiantes de ce programme d'études, Moojang Kim et Renée Royer, d'élaborer et d'administrer un sondage, de façon confidentielle, en vue d'obtenir des commentaires de la communauté université sur les thèmes suivants en réponse aux obligations de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, et ce, dans le cadre d'une pré-consultation en aval des travaux d'élaboration de la politique : 1. Mesures de prévention et de sensibilisation; 2. Activités de formation annuelles obligatoires; 3. Mesures de sécurité; 4. Règles qui encadrent les activités sociales ou d'accueil; 5. Modalités pour formuler une plainte (dans le cas d'une victime); 6. Modalités pour effectuer un signalement (dans le cas d'une victime); 7. Modalités pour fournir des renseignements (dans le cas d'un témoin); 8. Code de conduite.

Au cours du printemps 2018, une équipe ad hoc du Comité consultatif est créée en vue de faire une revue du site Web dédié à la sensibilisation et la prévention des violences à caractère sexuel et d'apporter des changements avant la rentrée universitaire d'automne 2018. Il importe de souligner qu'il ne s'agit pas d'un processus de refonte, mais bien d'une bonification du site Web. Cette équipe est composée de **Roxanne Constantineau**, personne-ressource du projet, **Mélanie Bertrand**, membre représentant le campus de Gatineau, **Jinny Allaire**, membre représentant l'ISFORT de Ripon, et **Louise Boisvert**, membre représentant le campus de Saint-Jérôme. Au besoin, le Webmestre est sollicité en vue d'obtenir son expertise. Des changements sont alors apportés durant la période estivale et les changements apportés au site Web sont dévoilés, dans un premier temps, au Comité consultatif, en août 2018, aux fins de recevoir ses avis, et dans un second temps, à la communauté universitaire dès la rentrée universitaire 2018. Parmi les changements apportés (sans être exhaustifs) : ajout d'un clip vidéo sur ce qu'est le consentement sexuel; ajout de définitions du Gouvernement du Québec sur ce que sont les violences à caractère sexuel; mise à jour de la programmation des activités et initiatives de sensibilisation, de prévention et d'éducation; publication des bulletins d'information pour une université sans violence sexuelle; bonification de la liste des ressources d'aide sur et hors campus; ajout d'une nouvelle section intitulée *Saviez-vous que...*

Également, la démarche menant à la planification et l'orchestration du plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation se raffine davantage et une stratégie de communication s'ajoute pour accroître la promotion desdites activités et initiatives. Sans compter qu'un calendrier annuel de planification, incluant une planification budgétaire, est élaboré, de même que des fiches descriptives pour consigner notamment les actions à entreprendre, les intervenants clés impliqués, un bilan des réalisations et des recommandations pour l'année subséquente. Parmi les réalisations du plan d'action 2018-2019 (non exhaustives) : la création d'une fiche d'information visant à soutenir les personnes enseignantes dans la présentation de l'énoncé de tolérance zéro à leurs personnes étudiantes; la tenue de la *Campagne de sensibilisation Sans oui, c'est non! Sans consentement, c'est une agression!* lors des rentrées universitaires d'automne 2018 et d'hiver 2019; la tenue en mars 2019 de la *Campagne de sensibilisation Non au victim blaming – La honte doit changer de camp* et de l'*Exposition d'art survivant Que portais-tu?*, adaptée par l'UQO à la suite de l'autorisation des auteures; la tenue de kiosques d'information lors des rentrées universitaires (automne 2018 et hiver 2019) et des journées *Portes ouvertes* (automne 2018); la diffusion de capsules de sensibilisation lors des rentrées universitaires et de la *Campagne des 12 jours d'action contre la violence envers les femmes*; la diffusion du grand message institutionnel par l'entremise des

agendas étudiants et des plans de cours; la création de divers outils de sensibilisation; la transformation du guide des SAÉ en une proposition de guide institutionnel au BIMI en regard de l'encadrement des activités sociales et festives à l'intention des personnes étudiantes; la tenue d'une conférence portant sur le harcèlement sexuel pour les personnes étudiantes du campus de Saint-Jérôme, en septembre 2018; la tenue d'un atelier de formation – témoins actifs pour les personnes étudiantes du campus de Gatineau, en septembre 2018; la tenue de treize ateliers de formation à l'intention des comités organisateurs des activités sociales et festives à l'intention des personnes étudiantes (12 à l'automne 2018 et 1 à l'hiver 2019 : total de 65 personnes participantes); la création et l'installation de nouvelles affiches dans les salles de toilettes.

De plus, dès février 2019, des échanges sont amorcés avec la responsable du café-bar L'Antithèse quant à l'initiative *Commande un Angelot* à la suite de la mise en place de cette nouvelle entité au campus de Saint-Jérôme. Suivant ces échanges, celle-ci entreprend des démarches en vue d'obtenir leur accréditation à cette initiative auprès de l'Alliance pour la santé étudiante au Québec (ASEQ), à l'instar du café-bar Le Tonik du campus de Gatineau.

Sur le plan de l'avancement des connaissances, l'UQO est représentée par des membres de l'Équipe de coordination et du Comité consultatif lors du premier *Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur* tenu les 30 et 31 mai 2018. La problématique des violences est abordée selon différents angles : le concept, la réponse institutionnelle, la diversité sexuelle, la culture populaire, les pratiques préventives, les programmes de prévention et les défis liés aux médias d'information et sociaux. L'UQO a ainsi l'occasion de contribuer à trouver des solutions institutionnelles communes quant à cette problématique.

Par la suite, en juillet 2018, par l'entremise de l'Équipe de coordination, l'UQO participe au sondage du Groupe de travail de l'UQ (GT-UQ) mandaté pour développer des outils communs en ligne en réponse aux obligations de la Loi en matière de formations obligatoires. Ce sondage vise plus particulièrement les personnes étudiantes et les associations et regroupements étudiants et a pour objectifs de consigner les initiatives déjà en place dans les établissements du réseau et de partager ses réflexions quant à la mise sur pied d'une initiative commune pour l'ensemble des établissements du réseau. Quelques mois précédant ce sondage, l'UQO désigne **Karine Baril**, professeure experte sur ces questions, à siéger aux travaux dudit GT-UQ. Le positionnement du GT-UQ est l'offre de modules d'introduction en regard des formations en ligne pour les universités du réseau, d'ici le 1^{er} septembre 2019. Les universités n'ont alors qu'à se pencher sur une offre de formation complémentaire et adaptée à leur milieu. Essentiellement, le GT-UQ envisage de proposer l'offre de deux versions des modules de formation, l'une pour les personnes étudiantes et une autre pour les personnes employées. Chaque formation serait d'une durée d'environ 30 à 40 minutes et se diviserait en quatre (4) modules distincts : 1. Les violences à caractère sexuel; 2. Le consentement; 3. L'intervention du témoin; 4. Le soutien aux victimes.

En septembre 2018, l'UQO réitère son intérêt à participer au projet de recherche de la chercheuse principale Isabelle Daigneault, de l'Université de Montréal, dont fait partie **Karine Baril** à titre de co-chercheuse, et ce, afin d'implanter et d'évaluer les effets d'un programme d'éducation en matière de prévention des agressions sexuelles destiné aux étudiantes de première année de cycle d'études. Ainsi, l'UQO y participe en établissant un bassin de la population à l'étude tiré des données statistiques de l'automne 2018; en recrutant en janvier 2019 des étudiantes de cette population, conformément au nombre et au profil recherché par l'équipe de recherche, et aux obligations émanant du certificat d'éthique de la recherche afin qu'elles puissent répondre à un

questionnaire, en quatre temps durant la prochaine année, ce qui permettra de constituer un groupe de comparaison; et en répondant à un questionnaire visant à évaluer la perception institutionnelle quant à la faisabilité et à la désirabilité d'implanter ce programme dans son milieu. Il s'agit ainsi de la phase pré-implantation du programme. L'UQO participe aussi, par l'entremise de sa co-chercheuse et de la ressource professionnelle contractuelle, à deux rencontres du comité consultatif du projet de recherche tenues respectivement à l'automne 2018 et l'hiver 2019.

Dès décembre 2018, des échanges sont amorcés avec des établissements postsecondaires de la région des Laurentides afin de créer une communauté de partage des meilleures pratiques dans le cadre de la mise en œuvre des politiques institutionnelles. L'UQO initie la première rencontre, le 23 janvier 2019, et trois autres s'ajoutent au cours du trimestre d'hiver 2019. Parmi les sujets abordés et partagés (non exhaustifs) : programme de témoins actifs; ateliers de formation obligatoires offerts aux comités organisateurs d'activités sociales et festives; campagnes de sensibilisation; exposition d'art survivant; cartographie des formations offertes par divers organismes externes, dont celles de l'Université Concordia; projet d'adhésion pour les bars de la ville de Saint-Jérôme à l'initiative *Commande un Angelot*; guide d'encadrement des activités sociales et festives à l'intention des personnes étudiantes; formulaires divers en réponse aux obligations de la Loi en matière d'intervention.

De septembre 2018 à avril 2019, l'Équipe de coordination partage diverses données informationnelles et documentaires issues des travaux du Comité consultatif et de ses cinq groupes de travail, par l'entremise de courriels et de rencontres au Secrétaire général et à son équipe. Dès août 2018, l'Équipe de coordination donne accès au Comité permanent et à l'équipe du Secrétaire général à l'Intranet dédié au projet. Cette plateforme est bonifiée à l'hiver 2019 afin d'y consigner l'ensemble des données partagées au cours des derniers mois et des produits réalisés au cours de la mise en œuvre du projet.

De plus, la stratégie de communication de l'état d'avancement du projet continue d'être déployée et celle-ci est bonifiée afin d'occuper un plus grand espace médiatique et de faire connaître les réalisations et succès du projet. D'ailleurs, une nouvelle communication s'ajoute intitulée *Bulletin d'information pour une université sans violence sexuelle*. Ce bulletin porte sur un thème spécifique et s'adresse plus particulièrement à la communauté universitaire. Ce sont huit bulletins qui sont diffusés au cours de l'AN 3. La Vice-rectrice responsable du projet publie aussi deux Info Web de la direction lors des rentrées universitaires.

Dans le cadre de l'AN 3, il y a huit (8) rencontres du Comité consultatif et dix (10) rencontres de l'Équipe de coordination, sans compter les rencontres des cinq groupes de travail. Il importe de souligner que la Vice-rectrice responsable du projet a été absente tout le mois d'avril 2018 et le Recteur a alors assumé l'intérim des travaux du projet. Parmi les thèmes abordés lors des rencontres du Comité consultatif (sans être exhaustifs) : processus de signalement, plainte et témoignage; processus d'accompagnement à la suite d'un dévoilement; cartographie des ressources spécialisées pour la victime de violence sexuelle; le projet de toilettes à cabinets multiples non genrées; sécurité des personnes; document de travail portant sur la proposition de sondage sur le sentiment de sécurité à l'égard des lieux physiques. En plus de recevoir les groupes de travail en juin 2018, le Comité consultatif a aussi l'occasion de partager de vive voix ses avis et recommandations au Secrétaire général quant à l'ébauche de politique lors d'une rencontre tenue en septembre 2018. De plus, le Comité consultatif lui transmet un compendium de l'ensemble de ses avis et recommandations avant et pendant le processus de consultation de la politique institutionnelle.

Parmi les sujets traités lors des rencontres de l'Équipe de coordination, notons ce qui suit (sans être exhaustifs) : les questions à l'étude du Comité consultatif, incluant le matériel des rencontres (ordre du jour, compte rendu et rapports); les notes pour animer les rencontres du Comité consultatif; les devoirs soumis au Comité consultatif et l'analyse en découlant en vue de préparer les rapports à soumettre pour avis au Comité consultatif; la mise à jour continue de la banque de candidatures et, au besoin, le remplacement de membres suite aux postes devenus vacants au sein des groupes de travail; le budget demandé pour l'AN 3; la bonification de la stratégie et l'ajout d'outils de communication; l'élaboration de compendiums consignant l'ensemble des avis et des recommandations du Comité consultatif et de ses groupes de travail; l'élaboration d'un bilan des travaux du projet en date du 15 août 2018; la planification, l'orchestration et le déploiement du plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation, incluant l'évaluation de celles-ci, la rédaction d'un bilan et l'identification de pistes d'amélioration ciblée.

La *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* est adoptée par le Conseil d'administration le 3 décembre 2018 (résolution 415-CA-6314) et l'UQO reconnaît, dans le cadre d'un communiqué interne et externe, l'apport indéniable des membres du Comité consultatif. Par la même occasion, le Conseil d'administration crée le Bureau d'intervention en matière d'inconduite (résolution 415-CA-6315), lequel a le mandat de voir à l'application de quatre politiques : le *Règlement concernant le plagiat et la fraude*, la *Politique de conduite responsable en recherche et création*, le *Code de conduite* (qui deviendra prochainement le *Règlement pour prévenir et combattre les situations d'inconduite, de harcèlement et de violence*) et la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*. L'UQO se dote ainsi d'importants mécanismes de gouvernance pour prévenir et lutter contre les violences à caractère sexuel, et ce, à l'intérieur de l'échéance prescrite par la Loi.

L'UQO adopte sa Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel
Communiqué publié par l'UQO
le 4 décembre 2018

Soulignant la contribution indéniable du Comité consultatif et de ses groupes de travail dans les travaux d'élaboration de la politique, il est souligné ce qui suit : « *Nous avons pris les choses en mains avec l'adoption de cette nouvelle politique*, affirme le recteur de l'UQO, monsieur Denis Harrison. *La question des violences à caractère sexuel nous interpelle et nécessite de notre part des interventions justes et ciblées. Pour moi, c'est très clair, le harcèlement sexuel sous ses diverses manifestations est inacceptable. Point à la ligne. Cet engagement se doit d'être partagé par tout le personnel de l'université, ainsi que par les étudiantes et les étudiants, car nous sommes tous concernés par cette question préoccupante.*

La nouvelle politique établit d'emblée que l'UQO dénonce collectivement les violences à caractère sexuel en son sein et désire y mettre fin. Elle reconnaît à tous les membres de la communauté universitaire le droit fondamental à un milieu de travail et d'études exempt de toute forme de violences à caractère sexuel ou en mettant en cause la sexualité, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle d'une personne, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, de comportements sexuels non désirés ou de tout autre forme de violence sexuelle. »

Le SCCC-UQO salue l'adoption d'une politique pour combattre les violences sexuelles
Communiqué publié par le SCCC-UQO
le 4 décembre 2018

« *Nous sommes très satisfaits du résultat [en regard de la politique adoptée la veille par le Conseil d'administration de l'UQO], les victimes seront mieux protégées. »*

Parallèlement, le Comité consultatif débute une réflexion, en octobre 2018, quant aux prochaines étapes suivant l'adoption de la politique institutionnelle et sa contribution possible aux travaux de mise en œuvre la politique. Une proposition de contribution du Comité consultatif au Comité permanent est recommandée en janvier 2019. Cette

proposition est en soit une proposition de plan de déploiement.

Éléments contextuels de l'AN 3

Ces livrables sont réalisés dans un contexte où pour une deuxième année consécutive, l'AGE ne donne toujours pas suite à la proposition de l'UQO d'établir une entente commune avec le CALAS quant à l'offre de services d'aide et d'accompagnement aux étudiantes du campus de Gatineau. Cette entente comprend aussi des services d'information et d'éducation aux personnes étudiantes du campus de Gatineau, tels que des kiosques d'information, des ateliers de formation. Pour l'UQO, il s'agit d'une entente complémentaire à ce qui existe déjà comme ressources d'aide à l'interne et à l'externe. De plus, l'UQO comprend que l'entente AGE-CALAS est limitée aux femmes qui étudient au campus de Gatineau. Les hommes ne sont pas pris en compte en raison du mandat du CALAS. Et la question des services d'aide pour la communauté LGBTQ n'est pas abordée par les responsables du CALAS lors d'entrevues médiatiques. Sans compter, que le mandat ne peut s'étendre au-delà de Buckingham de sorte que la personne intervenante ne peut se déplacer à Ripon ou à Saint-Jérôme. L'UQO souhaite plutôt développer un panier de services complémentaires, en collaboration avec des acteurs internes, des établissements postsecondaires et des organismes externes (communautaires, publics et privés), adaptés aux régions desservies par les sites de l'UQO.

Nonobstant, dès mai 2018, les services sont offerts par une nouvelle intervenante, **Katryn Filion**, étudiante de l'UQO et employée du CALAS. Celle-ci fait preuve d'une ouverture pour tenir l'UQO informée des activités en matière de sensibilisation, contrairement à l'approche précédente. Cette collaboration permet aussi à l'UQO d'appuyer celle-ci dans la réalisation de leurs activités. Cette collaboration nouvelle aurait pu échouer en raison de la couverture médiatique négative de mars 2018 ayant précédé ce changement d'intervenante. En effet, l'AGE diffusait, par voie de communiqué aux médias, qu'elle embauchait à même ses cotisations depuis deux ans, une intervenante afin de contrer les violences à caractère sexuel, en raison de l'immobilisme de l'UQO. La couverture de presse souligne aussi que l'intervenante d'alors aurait répondu à une vingtaine de demandes d'aide et d'information pour des victimes ou leurs proches, en plus d'offrir des ateliers de formation à diverses associations étudiantes. Pourtant, l'UQO n'a jamais été informée de ces demandes, malgré toutes les démarches qu'elle a faites pour établir des échanges à ce sujet avec l'AGE et afin de permettre d'établir une entente conjointe. Par ailleurs, la Vice-rectrice responsable du projet rectifie ces informations en soulignant l'importance d'offrir un panier de services d'aide complet et complémentaire pour l'ensemble des personnes étudiantes et employées, peu importe son site d'étude ou lieu de travail. En raison de la mission des organismes communautaires, tels que le CALAS ou CALACS, certains n'interviennent exclusivement qu'auprès des femmes, à l'intérieur d'un territoire bien défini. Certains vont jusqu'à restreindre les concepts abordés sur les violences à caractère sexuel plutôt que de privilégier une approche holistique. P. ex. Selon une personne intervenante du CALAS de l'Outaouais, celui-ci n'aborde pas le concept « lutte contre le *victim blaming* », sans compter que leur approche de formation est plus axée sur les mécanismes d'intervention que sur ceux de la « prévention ». Il suffit de rappeler qu'il s'agit de leur raison d'être, c'est-à-dire, intervenir auprès des victimes alors que l'UQO souhaite surtout prévenir ce type de situations. L'UQO privilégie également des services d'aide qui s'adressent à l'ensemble des personnes issues des groupes plus à risque tels que les communautés sexuelles, de genre, culturelles, autochtones, ayant des besoins spéciaux. Les besoins de ces groupes requièrent des adaptations dans les approches d'aide aux victimes.

L'arrivée d'un nouvel acteur en réponse à une obligation de la Loi soit le Comité permanent (voir annexe G, pages 129 et 130, plus particulièrement les notes 68 à 70) sous la responsabilité du Secrétaire général, nécessite d'assurer un alignement entre les travaux de ce comité et ceux du

Comité consultatif, sous la responsabilité de la Vice-rectrice responsable du projet; comprenant que les mandats desdits comités sont distincts, mais complémentaires.

Par ailleurs, la Vice-rectrice responsable du projet est informée par le Secrétaire général, en août 2018, que le Comité permanent souhaiterait se distancer des travaux du Comité consultatif. Des discussions avec quelques membres du Comité permanent amènent toutefois à penser qu'il y a eu une mauvaise interprétation. En effet, une contribution du Comité consultatif aurait été souhaitée par la majorité des membres du Comité permanent. Ceci a pour effet de créer une perception à l'interne d'un désalignement entre les travaux des différentes équipes pendant quelques mois.

Avant la rentrée universitaire d'automne 2018, le MEES rend public, à peine cinq mois avant l'échéance visant l'adoption de la politique institutionnelle, 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* (Guide ministériel). Préalablement, il importe de souligner que l'UQO participe, le 8 juin 2018, au Comité de lecture du MEES concernant ce guide, suite à l'invitation lancée au BCI. Le BCI invite l'UQO a représenté le milieu universitaire et c'est **Lucie Villeneuve** qui participe à ce comité ministériel. Cette échéance est serrée considérant que le Secrétaire général souhaite soumettre l'ébauche de politique aux fins de consultation à la communauté universitaire pendant une durée d'un mois, soit tout le mois d'octobre, à laquelle s'ajoute les prérogatives liées aux dossiers à soumettre au Conseil d'administration aux fins d'adoption pour le 3 décembre 2018. Ce qui représente approximativement trois mois de rédaction intensive. D'ailleurs, sur l'ensemble des soixante-six établissements postsecondaires publics (18 universités et 48 cégeps), seulement **trente-huit établissements** (ou 57,6 % des établissements) ont réussi à respecter l'échéance du 1^{er} janvier 2019, dont l'UQO.

Il importe de souligner que l'adoption de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* arrive juste après le changement de gouvernement au niveau provincial, arrivé en poste en octobre 2018. Ceci crée alors une incertitude liée à la priorisation et le financement du dossier des violences à caractère sexuel.

En mars et mai 2018, deux rapports sont publiés par le BCI et font état d'une recension des politiques des établissements d'enseignement supérieur au Canada et aux États-Unis en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel. Ces rapports visent à soutenir les universités dans l'élaboration de leur politique en réponse aux obligations de la Loi : *Relevé 1 : Le code de conduite concernant les liens intimes avec les étudiants; Relevé 2 : Mesures prévues à l'article 3 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. Il importe de souligner que l'UQO participe aux travaux de rédaction de ces rapports par l'entremise de **Lucie Villeneuve**, adjointe au secrétaire général et conseillère juridique, aussi membre du Comité consultatif.

Lors de la pré-consultation sur les éléments de la politique, d'avril à mai 2018, l'AGE, le Syndicat des professeures et professeurs, le Syndicat des chargées et chargés de cours et le Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s³¹, quatre groupes constituants sur huit³² choisissent de

³¹ C'est-à-dire, les mêmes groupes constituants qui boycottent le dossier des violences à caractère sexuel depuis le tout début des travaux du projet.

³² Les groupes constituants à l'UQO sont les suivants : L'Association générale des étudiantes, le Syndicat des professeures et professeurs, le Syndicat des chargées et chargés de cours, le Syndicat du groupe professionnel, le

boycotter ce processus plutôt que d’offrir la perspective de leurs membres quant aux notions à prendre en compte en réponse aux obligations de la Loi. Devant cette nouvelle campagne de désinformation, l’UQO est appelée à commenter ce boycottage. Toutefois, durant la période estivale, le Syndicat des chargées et chargés de cours de l’UQO choisit finalement de transmettre au Comité permanent un mémoire portant notamment sur les enjeux suivants : relation pédagogique et relation d’autorité, code de conduite et services de prévention et de soutien aux victimes.

Juste avant la fin de la période de consultation quant à l’ébauche de politique, se déroulant au cours du mois d’octobre 2018, en l’absence du Secrétaire général, le Recteur assume l’intérim et pilote les travaux devant mener à l’adoption de la politique institutionnelle, soit d’octobre à novembre 2018. Un groupe de rédaction est alors formé de **Lucie Villeneuve, Roxanne Constantineau et Mélissa Welburn** pour prendre en compte diverses données issues de la consultation, des avis et recommandations du Comité consultatif, des obligations de la Loi et des éléments soulevés dans le Guide ministériel et autres sources documentaires.

Au retour du Secrétaire général, au début de l’année 2019, une proposition de contribution du Comité consultatif au Comité permanent lui est présentée afin que le Comité consultatif puisse poursuivre l’appui au Comité permanent, mais cette fois sur le plan de la mise en œuvre de la politique et une rencontre est initiée par l’Équipe de coordination à ce sujet afin de présenter celle-ci. Cette rencontre n’est finalement possible que le 7 février 2019. Lors de celle-ci, les discussions ne portent que sur la démarche en cours du Secrétaire général pour créer le BIMI ainsi que le poste de personne conseillère en matière de prévention d’inconduite. Une deuxième rencontre est alors convenue afin d’échanger sur la proposition de contribution. Ce n’est que le 1^{er} avril 2019 que l’Équipe de coordination est avisée par le Secrétaire général qu’une rencontre commune du Comité permanent et du Comité consultatif sera plutôt planifiée dans les prochaines semaines afin d’assurer le transfert des connaissances. Il importe de mentionner que l’Équipe de coordination avait déjà amorcé le transfert des connaissances par la bonification de l’Intranet des équipes dédiées du projet accessible aux membres du Comité permanent, au Secrétaire général et à son équipe depuis août 2018.

À sa rencontre du 3 avril 2019, le Comité consultatif est avisé que les travaux se terminent le 30 avril 2019 ainsi que ceux de ses groupes de travail et qu’une invitation à une rencontre conjointe avec le Comité permanent sera transmise par le Secrétaire général. Une communication est alors transmise par la Vice-rectrice responsable du projet à ce sujet à l’ensemble des équipes.

De plus, lors de cette dernière rencontre, le Comité consultatif recommande un projet de plan d’action 2019-2020 des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d’éducation au Comité permanent et celui-ci est transmis au Secrétaire général. En vertu de la nouvelle politique, le BIMI est responsable de planifier et d’orchestrer ces activités et initiatives en cette matière. Il importe de souligner que cette proposition rejoint l’information déjà acheminée en décembre 2018, par l’Équipe de coordination au Secrétaire général, quant aux actions à entreprendre dès l’hiver 2019 en vue d’offrir des activités et initiatives dès la rentrée universitaire d’automne 2019.

5.4. La dernière année – conclusion – AN 4

L'AN 4, du 1^{er} mai 2019 au 31 août 2019, a principalement pour objectifs :

- « *que la communauté universitaire soit davantage informée à l'enjeu des violences à caractère sexuel, notamment par l'entremise d'activités et d'initiatives de sensibilisation, de prévention et d'éducation mises en place à chaque trimestre;*
- *que les avis et recommandations du Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle (CCUSVS), incluant ses groupes de travail en découlant, aient permis d'alimenter et d'enrichir les travaux du Comité permanent de la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (Politique) responsable de sa mise en œuvre;*
- *que les travaux du CCUSVS, incluant les projets porteurs pour l'UQO, facilitent la mise en œuvre de la Politique et contribuent à la transformation de la culture organisationnelle soutenant le développement d'une culture du respect, inclusive et égalitaire. »* (tirés de la page 2 du plan de projet de l'AN 4)

Contrairement aux travaux de l'AN 3, les travaux liés au projet dans le cadre de l'AN 4 sont réalisés à l'intérieur d'un calendrier de quatre (4) mois et visent à conclure le projet, c'est-à-dire du 1^{er} mai au 31 août 2019. Rappelons que les travaux du Comité consultatif et de ses cinq groupes de travail se sont terminés le 30 avril 2019. Le mois suivant, les co-responsables des groupes de travail sont invités à transmettre un rapport final de leurs travaux.

Aux termes de l'AN 4, et tenant compte du rapport d'avancement du projet, des réalisations présentées à l'annexe A-4, pages 100 et 101, et des rapports finaux des groupes de travail, il est constaté que ces trois objectifs sont atteints. Ce qui suit présente les principaux faits marquants des réalisations de l'AN 4 de même que le projet, comprenant que cette période porte principalement sur les travaux de reddition du projet d'une université sans violence sexuelle faits par l'Équipe de coordination.

Reddition et transfert des connaissances

Sur le plan des trois objectifs du plan de projet, mentionnés précédemment, notons que suite à la transmission d'une proposition de plan d'action 2019-2020 des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation par le Comité consultatif au Comité permanent, l'Équipe de coordination finalise le calendrier annuel de planification et les fiches descriptives desdites activités et initiatives. L'Équipe de coordination verse dans l'Intranet l'ensemble des outils de sensibilisation et transfert au BIMi plusieurs boîtes contenant l'inventaire des versions imprimées de ceux-ci³³. Ceci permet d'assurer une continuité au niveau des activités et initiatives en vue de la rentrée universitaire d'automne 2019. Ce qui répond au premier objectif.

³³ Initialement, l'Équipe de coordination avait proposé d'acheminer les boîtes par courrier interne, mais le Secrétaire général a plutôt opté que Joëlle Lafleur et Marie-Eve Henrichon puissent les récupérer en personne lors d'une rencontre au campus de Saint-Jérôme. Toutefois, le 10 juillet 2019, Marie-Eve Henrichon a demandé d'acheminer les boîtes par courrier interne en raison du report de la rencontre du lendemain. Ces boîtes ont alors été acheminées le même jour.

En regard du deuxième objectif du plan de projet, la bonification de l’Intranet permet d’y consigner l’ensemble des documents et ressources dans un seul lieu, accessible en tout temps, non seulement aux équipes dédiées du projet, mais aussi au Secrétaire général, à son équipe, celle du BIMl et aux membres du Comité permanent³⁴. Une mise en contexte est offerte sous chacune des sections pour présenter en bref lesdits documents et ressources. Plus précisément, cette plateforme Web privée regroupe l’information de la façon suivante :

- Documents des équipes du projet
 - Section 1 : Documents de référence
 - Section 2 : Documents issus d’enquêtes, d’études et de consultations
 - Section 3 : Autres ressources et outils (exemples de pratiques/initiatives)
- Documents administratifs
 - Section 4 : Encadrements administratifs de l’UQO
- Documents liés aux activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d’éducation
 - Section 5 : Outils de sensibilisation
 - Section 6 : Calendrier annuel de planification
 - Section 7 : Plans d’action et bilans
 - Section 8 : Fiches descriptives des activités et initiatives
- Documents liés à la réalisation du projet
 - Section 9 : Travaux du projet – conclusion

Ces documents et ressources permettent d’assurer une continuité dans le projet institutionnel de créer une université sans violence sexuelle et, le cas échéant, d’alimenter et d’enrichir les travaux du Comité permanent dans la mise en œuvre de la politique. Rappelons que le Comité consultatif a proposé au Comité permanent un plan de déploiement en ce sens en janvier 2019 (réf. proposition de contribution). Sans compter que les projets porteurs pour l’UQO, toujours en développement, pourront très certainement contribuer à la transformation culturelle souhaitée, tout en répondant aux obligations de la Loi. Cette information est donc partagée à diverses occasions avec le Secrétaire général et son équipe, que ce soit par des rencontres, des courriels ou encore l’Intranet, d’août 2018 à ce jour. Ceci permet aussi de répondre au troisième objectif du plan de projet.

Par ailleurs, pour faciliter les travaux visant à conclure le projet, un plan de travail est élaboré par l’Équipe de coordination et porte sur les grands livrables suivants, lesquels sont aussi réalisés au 31 août 2019 :

1. Rédiger le rapport d’avancement de l’AN 4.
2. Rédiger le bilan des travaux du projet – AN 1 à AN 4.
3. Rédiger un bilan des réalisations émanant du plan d’action 2018-2019 des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d’éducation.
4. Finaliser le transfert des connaissances développées vers le Comité permanent et le BIMl.

³⁴ Lors d’une rencontre tenue entre l’équipe du Secrétaire général et l’Équipe de coordination, le Secrétaire général mentionne qu’il n’est plus nécessaire de donner accès aux autres membres du Comité permanent nouvellement nommés par le Conseil d’administration, trois jours plus tôt. Cette décision touche plus précisément **Ursula Dika** et **Isabelle Marchand**.

En ce qui concerne le 4^e livrable de ce plan de travail, lors d'une rencontre par vidéoconférence tenue entre l'Équipe de coordination du projet et l'équipe du Secrétaire général, le 20 juin 2019, il est convenu que la conseillère en prévention d'inconduite, **Joëlle Lafleur**, et l'adjointe du secrétaire général et conseillère juridique, **Marie-Eve Henrichon**³⁵, rencontrent la professionnelle contractuelle, **Roxanne Constantineau**, dans le cadre d'une à deux rencontres en présentiel portant sur le transfert des connaissances. Préalablement, il est convenu que l'équipe du Secrétaire général puisse prendre connaissance des documents et outils versés sur l'Intranet en regard du projet et subséquemment cibler les questions qu'elles souhaitent obtenir des réponses. Ainsi, le Secrétaire général avise l'Équipe de coordination qu'il prévoit plutôt ce nouvel angle pour assurer le transfert des connaissances, plutôt que de convoquer une rencontre commune entre le Comité permanent et le Comité consultatif, tel qu'il l'avait initialement envisagé douze semaines plus tôt. Il précise que la veille, s'est tenue une rencontre du Comité permanent avec la nouvelle composition, et à cette occasion, le Secrétaire général a sondé leur avis à ce sujet.

Une rencontre³⁶ téléphonique, convoquée par le Secrétariat général, se tient finalement le 31 juillet 2019, plutôt qu'en présentiel. Parmi les sujets échangés, notons ce qui suit : les outils de sensibilisation; l'entente UQO et la *Campagne de sensibilisation Sans oui, sans Non!*; l'atelier de formation à l'intention des comités organisateurs d'activités sociales et festives.

Ces livrables sont réalisés dans un contexte où le Secrétaire général et son équipe sont à :

- installer le BIMI au campus de Gatineau, avec un bureau à Saint-Jérôme;
- embaucher une personne conseillère en prévention d'inconduite et une personne avocate pour le traitement des plaintes - rattachées au BIMI, dont le port d'attache est le campus de Gatineau;
- faire un appel de candidatures afin que le Conseil d'administration puisse nommer le nouveau Comité permanent émanant de la Politique;
- établir des ententes de services d'aide avec des organismes externes, soit le CALAS Outaouais et le CALACS des Laurentides;
- orchestrer et déployer le plan d'action 2019-2020 proposé par le Comité consultatif.

Comité permanent (nouvelle équipe)

- ❖ Catherine Béland, chargée de cours (agit comme présidente)
- ❖ Ursula Dika, chargée de cours
- ❖ Liette Faubert, cadre
- ❖ Karine Baril, professeure
- ❖ Isabelle Marchand, professeure
- ❖ Carole Moyneur, employée (administratif)
- ❖ Sophie Potvin, étudiante salariée
- ❖ Marie-Eve Henrichon, déléguée par le secrétaire général (membre d'office)

Personnes ressources : employées du BIMI

- ❖ Joëlle Lafleur, conseillère en prévention d'inconduite
- ❖ Mélissa Welburn, avocate – traitement des plaintes

Le 17 juin 2019, le Conseil d'administration (résolution : 418-CA-6419) nomme une nouvelle membricité au Comité permanent visant à prévenir les violences à caractère sexuel (10 postes), dont le mandat débute le 18 juin 2019 pour se terminer le 17 juin 2021. Quatre membres sont reconduits et quatre nouveaux s'ajoutent. Sur l'ensemble de cette membricité, notons que quatre membres ont aussi siégé au Comité consultatif et aux groupes de travail du projet. Soulignons que deux postes demeurent vacants, soit ceux devant être occupés par des personnes étudiantes. Cette situation rappelle celle vécue au sein du Comité consultatif. Lors de cette séance, le Conseil d'administration apporte aussi des modifications à la politique, notamment en matière de sanctions aux fins de clarification.

³⁵ Cette personne remplace Lucie Villeneuve en congé jusqu'au 29 février 2020.

³⁶ Cette rencontre est modifiée à deux reprises par Marie-Eve Henrichon. Elle devait initialement avoir lieu le 11 juillet 2019, et par la suite le 7 août 2019, en présentiel.

Travaux du Comité consultatif

Le Comité consultatif a été en mesure de réaliser son mandat d'action, malgré les nombreux défis qui se sont présentés en cours de route. Ceci a été possible en raison de la contribution indéniable et soutenue des membres du Comité consultatif aux travaux de mise en œuvre du projet à l'intérieur de vingt rencontres. Le tableau ci-dessous présente le taux d'assiduité des membres du Comité consultatif dans le cadre de leur mandat. Le taux moyen est 75 % (sur un total de 23 membres³⁷). À la suite d'une lecture du tableau 9 ci-dessus, il est possible de souligner ce qui suit :

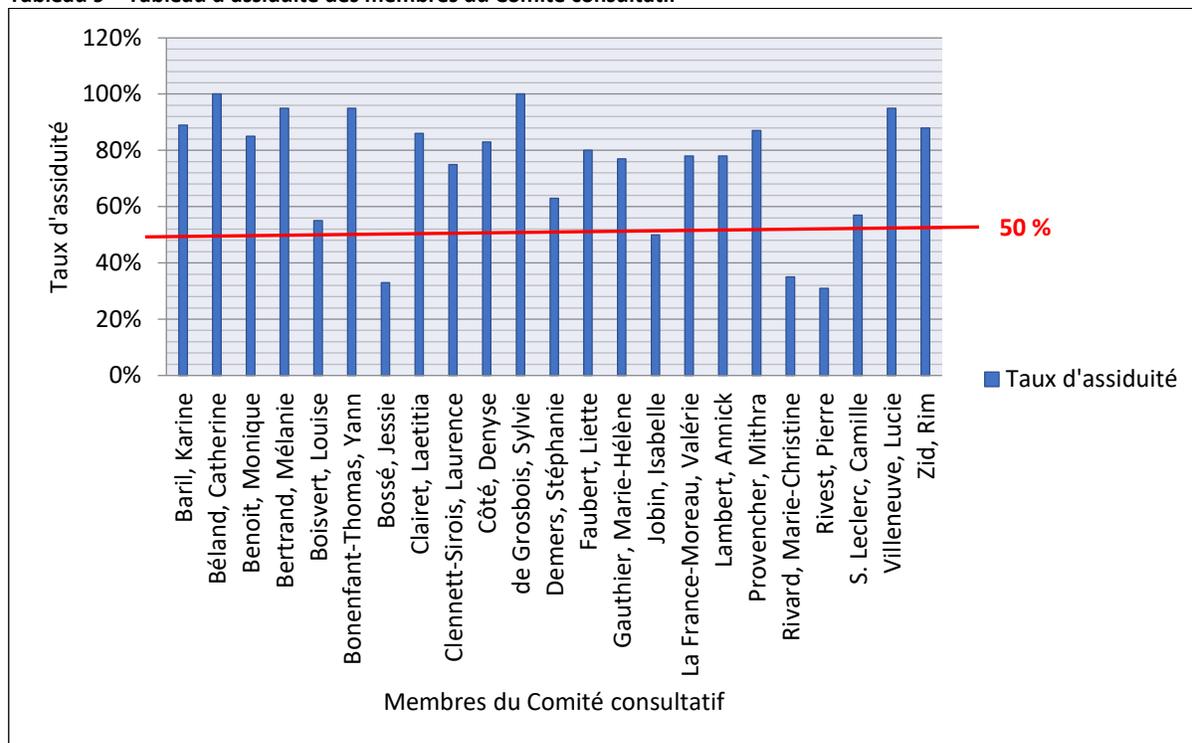
Au-dessus du taux moyen d'assiduité

- Seize (16) membres ont un taux d'assiduité se situant entre 75 % et 100 % : Karine Baril, Catherine Béland, Monique Benoit, Mélanie Bertrand, Yann Bonenfant-Thomas, Laetitia Clairret, Laurence Clennett-Sirois, Denyse Côté, Sylvie de Grosbois (présidente), Liette Faubert, Marie-Hélène Gauthier, Valérie La France-Moreau, Annick Lambert, Mithra Provencher, Lucie Villeneuve et Rim Zid

Au-dessous du taux moyen d'assiduité

- Trois (3) membres ont un taux d'assiduité se situant entre 51 % et 74 % : Louise Boisvert, Stéphanie Demers et Camille S. Leclerc
- Quatre (4) membres ont un taux d'assiduité de moins de 50 % : Jessie Bossé, Isabelle Jobin, Marie-Christine Rivard et Pierre Rivest.

Tableau 9 – Tableau d'assiduité des membres du Comité consultatif



L'une des personnes étudiantes (Pierre Rivest) n'est en mesure d'assister qu'à une réunion sur trois en raison de son horaire de cours qui ne coïncide pas avec celui des rencontres. Toutefois, lors de ses absences, il fournit à certaines occasions ses avis dans le cadre des questions soumises

³⁷ Rappelons que trois (3) postes sur 26 ne seront jamais pourvus. Il s'agit de postes qui devaient être occupés par des personnes étudiantes.

préalablement à l'étude du Comité consultatif, soit sept jours avant les rencontres. Il en est de même pour d'autres personnes étudiantes telles que Jessie Bossé et Bianca Bisson.

Il importe de souligner que certains membres s'absentent durant leur mandat pour des raisons telles qu'un congé de maternité (Catherine Béland), un congé de maladie (Mithra Provencher) et un congé sabbatique à l'extérieur du pays (Denyse Côté). De plus, Louise Boisvert amorce une retraite graduelle à compter de l'été 2018 et elle n'est présente que quelques jours par semaine à l'UQO. Durant cette période, elle devient aussi membre du Comité permanent à l'instar de Karine Baril. Cette dernière est en congé de maladie durant l'automne 2018. Durant le mandat d'Isabelle Jobin, aussi membre d'alors de l'Équipe de coordination jusqu'en août 2018, celle-ci n'est présente qu'une réunion sur deux au Comité consultatif. L'annexe C-4, pages 110 à 113, donne pour chacun des membres la durée de leur mandat ainsi que leur taux d'assiduité.

Travaux des groupes de travail

Au départ, les groupes de travail ne devaient fournir que des propositions d'avis et des recommandations au Comité consultatif, aux fins de sa validation, portant sur les grands enjeux du thème à traiter, incluant les objectifs fixés par le Comité consultatif, comprenant que ceux-ci pouvaient être bonifiés ou remplacés, selon les besoins de l'état d'avancement des travaux, d'opportunités nouvelles ou d'enjeux émergents. En plus de ceci, il importe de rappeler que certains groupes de travail ont aussi proposé des produits et projets porteurs pour l'UQO.

Dans le cadre de leurs travaux, les groupes de travail ont fait face à plusieurs défis de taille, comme par exemple (sans être exhaustifs) :

- la fréquence des rencontres qui était tributaire des horaires et de la charge professionnelle de chacun; de l'implication de membres à d'autres comités internes ou externes; de vacances survenues à certains postes (départ de membres, congé de maladie, absence de candidatures, etc.);
- l'accélération des travaux en raison de l'arrivée de la Loi; sans compter que le GT-4, à la suite de l'adoption de la Politique, termine ses travaux en décembre 2018, soit dix-sept (17) mois plus tôt que prévu;
- les postures divergentes au sein d'un groupe de travail, soit le GT-5, permettant difficilement l'obtention du consensus en regard des questions du sondage proposé;
- l'arrêt précipité des travaux des groupes de travail, c'est-à-dire un an plus tôt que l'échéance initiale, en raison de la décision communiquée par le Secrétaire général quant à la contribution ou non du Comité consultatif aux travaux du Comité permanent.

Le tableau qui suit présente un sommaire de l'état d'avancement desdits travaux au 30 avril 2019, basé sur les derniers rapports produits par les co-responsables. Il ne porte que sur les objectifs spécifiques. L'annexe H, pages 131 à 135, présente l'état d'avancement des travaux de chacun des groupes de travail, contenant un peu plus de détails.

Tableau 10 – Sommaire du niveau d'atteinte des objectifs spécifiques par les groupes de travail

TRAVAUX DES GROUPES DE TRAVAIL					
GROUPES DE TRAVAIL	Nombre d'objectifs spécifiques	Niveau d'atteinte			Quelques réalisations (sans être exhaustives)
		En tout	En partie	Non abordé	
GT-1 : Éducation, sensibilisation et prévention	4	2	1	1	Un document de travail est élaboré pour se pencher sur les formations obligatoires (UQO – UQ). Une fiche d'information est créée pour appuyer les personnes enseignantes à communiquer à leurs personnes étudiantes l'énoncé de tolérance zéro en matière de violence à caractère sexuel. Un projet d'implantation d'un programme de prévention des agressions sexuelles est à l'étude.
GT-2 : Accompagnement et intervention	8	4	2	2	Un registre des ressources d'aide (internes et externes) est établi.
GT-3 : Communauté universitaire dans sa diversité	1		1		Un projet sur la diversité sexuelle et de genre est en cours de réalisation.
GT-4 : Politiques et règlements (processus de plainte)	9	6		3	Des avis de pointe sont formulés sur les processus de signalement et de plainte et autres éléments en réponse aux obligations de la Loi dans le cadre des travaux d'élaboration de la Politique.
GT-5 : Sécurité des personnes	5	3	1	1	Un sondage est élaboré pour mesurer la perception de la communauté universitaire quant au sentiment de sécurité des personnes à l'endroit des lieux physiques.
Total :	27	15	5	7	Contribution significative permettant à l'UQO de se doter d'une Politique et d'un guichet unique d'accompagnement et d'aide (BIMI).
		56 %	19 %	25 %	

Le tableau 10 ci-dessus met en lumière que près du 2/3 des objectifs sont abordés, en tout ou en partie, entre le 20 septembre 2017 et le 16 janvier 2019, soit à l'intérieur de seize (16) mois de calendrier. Il importe de souligner que les groupes de travail, par l'entremise des co-responsables aussi membres du Comité consultatif, fournissent des avis et recommandations dans le cadre des travaux du Comité consultatif, incluant ceux où le Secrétaire général est présent pour présenter l'esquisse de la Politique avant la finalisation de l'ébauche aux fins de consultation d'octobre 2018. De plus, les membres des groupes de travail fournissent aussi des avis, sur une base individuelle ou collective, dans le cadre de la pré-consultation d'avril à mai 2018 sur les principaux éléments de la Politique.

Par la suite, les travaux des groupes de travail ont été suspendus en raison du dépôt d'une proposition de contribution du Comité consultatif au Comité permanent, le 17 janvier 2019. Il s'agit d'une proposition de déploiement pour continuer d'appuyer le Comité permanent dans son mandat, dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique adoptée le 3 décembre 2018. Suivant la réponse du Secrétaire général, le 1^{er} avril 2019, les groupes de travail sont dissous au 30 avril 2019, à l'instar du Comité consultatif. Rappelons que les travaux devaient initialement se terminer

le 30 avril 2020. C'est ce qui explique donc l'impossibilité pour les groupes de travail de traiter l'ensemble des enjeux liés à leur thème, tel que prévu, et aux objectifs spécifiques en découlant. Il importe de rappeler que le Comité permanent est responsable de conduire, notamment, la mise en œuvre de la Politique, de sorte que les mandats d'action des équipes du projet, soient le Comité consultatif et ses groupes de travail, ne peuvent se poursuivre sans la volonté avérée du Comité permanent.

Dépenses réelles liées à la mise en œuvre du projet

Lors du dépôt de la charte de projet en avril 2017, rappelons que l'Équipe de coordination avait établi une projection initiale de dépenses de l'ordre de 275 314,12 \$ pour mettre en œuvre le projet de l'AN 1 à l'AN 4, soit du 24 octobre 2016 au 30 avril 2020, peu importe la manière dont serait financé le projet, c'est-à-dire, par l'entremise :

- d'une enveloppe spécifique à la planification stratégique 2016-2020, comme source de financement interne;
- du budget de fonctionnement de la Vice-rectrice responsable du projet, du budget de fonctionnement du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou encore du budget octroyé par le MEES dans le cadre de sa Stratégie d'intervention, comme sources de financement externe.

Le tableau ci-dessous rappelle le budget octroyé et présente les dépenses réelles pour chacune des années visées par la mise en œuvre du projet, en fonction de la source de financement provenant de l'enveloppe spécifique de la planification stratégique 2016-2020. Rappelons que l'AN 1 ne représente que six mois de calendrier et l'AN 4 ne représente que quatre mois de calendrier alors que l'AN 2 et l'AN 3 représentent chacun douze mois de calendrier. Globalement, le projet s'échelonne sur une période de trente-quatre (34) mois de calendrier.

Tableau 11 – Budget et dépenses émanant de l'enveloppe de la planification stratégique 2016-2020

BUDGET ET DÉPENSES ÉMANANT DE L'ENVELOPPE DE LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE 2016-2020				
PÉRIODE VISÉE		BUDGET OCTROYÉ Colonne A	DÉPENSES RÉELLES Colonne B	ÉCART Colonnes A-B
AN 1	2016-2017	4 000 \$	859,42 \$	3 140,58 \$
AN 2	2017-2018	9 500 \$ ³⁸	150,68 \$ ³⁹ + 1 000,55 \$ + 4 147,09 \$	4 201,68 \$
AN 3	2018-2019	6 300 \$	4 619,01 \$	1 182,79 \$
AN 4	2020-2021	1 500 \$	0 \$	1 500 \$
TOTAL :		21 300 \$	10 776,75 \$	10 523,25 \$

Aux termes du projet au 31 août 2019⁴⁰,

- sur le plan des activités de fonctionnement, incluant la participation des personnes chargées de cours, le tableau 11 ci-dessus souligne que par rapport au budget octroyé de

³⁸ Inclut les dépenses liées à la participation des personnes chargées de cours aux travaux du Comité consultatif.

³⁹ Cette dépense est inscrite dans le rapport d'avancement de l'AN 1 alors qu'elle est assumée à l'AN 2.

⁴⁰ Le projet se conclut le 31 août 2019. Le présent bilan fait l'objet d'une rédaction qui se termine le 13 septembre 2019. Le coût de la rémunération de la ressource professionnelle contractuelle pour la période du 1^{er} septembre au 13 septembre 2019 n'est pas calculé dans le présent tableau. Le coût est de 3 399,71 \$ (rémunération + vacances + part employeur). Il n'y a aucun autre coût que celui lié à la rémunération.

21 300 \$, une économie de dépenses de 10 523,25 \$ est réalisée. Seulement, 51 % du budget total octroyé a alors été nécessaire.

- sur le plan de la participation des personnes chargées de cours aux réunions du Comité consultatif entre le 22 mars 2017 et le 12 décembre 2017⁴¹ (date du retrait de la participation du SCCC), sur une possibilité de huit (8) rencontres.
 - Cinq (5) rencontres de 2 heures impliquant la participation de deux (2) personnes chargées de cours (20 heures) plus deux (2) rencontres de 2 heures impliquant la participation de trois (3) personnes chargées de cours (12 heures), pour un total de 32 heures payées, ce qui équivaut à une dépense réelle de 1 000,55 \$.
 - Initialement, la projection de dépenses avait estimé onze (11) rencontres de 2 heures pour trois (3) personnes chargées de cours, pour un total de 66 heures, représentant une projection de dépense estimée à 4 360,32 \$.
 - Il s'agit alors d'une économie de 34 heures par rapport à la projection initiale.
- en retirant les dépenses estimées et réelles ci-dessus (concernant la participation des personnes chargées de cours), l'économie de dépenses spécifiques aux activités de fonctionnement est de l'ordre de 7 163,48 \$ (AN 1 à AN 4)⁴².
- sur le plan de la rémunération de la ressource professionnelle contractuelle, rappelons que finalement les dépenses sont assumées via le budget de fonctionnement de la Vice-rectrice responsable du projet plutôt que le budget lié à l'enveloppe spécifique de la planification stratégique 2016-2020.
 - Initialement, la charte de projet avait estimé des dépenses 207 591,85 \$, soit 504 jours de contrat, s'échelonnant du 13 décembre 2016 au 30 avril 2020
 - AN 1⁴³ : 19.8 semaines X 5 jours par semaine = 99 jours
 - AN 2 : 45 semaines X 3 jours par semaine = 135 jours
 - AN 3 : 45 semaines X 3 jours par semaine = 135 jours
 - AN 4 : 45 semaines X 3 jours par semaine = 135 jours
 - Les dépenses réelles représentent plutôt 511,5 jours de contrat, pendant une durée de 32.5 mois, soit du 13 décembre 2016 au 31 août 2019; ceci représente une moyenne annuelle de 15,7 jours par mois ou de 3.925 jours par semaine⁴⁴, ainsi qu'une dépense de 201 473,98 \$⁴⁵, incluant les vacances (8 %) et la part employeur (13%).
 - En remettant le tout sur la même base (l'estimation : 207 591,85 \$ pour 504 jours = 411,89 \$ par jour versus le réel : 201 473,98 \$ pour 511,5 jours = 393,89 \$ par jour), le coût par jour de la rémunération de la ressource professionnelle a été

⁴¹ Ceci inclut la rencontre commune du 20 septembre 2017 du Comité consultatif et des groupes de travail dans le cadre du lancement des travaux des groupes de travail.

⁴² Le calcul est établi comme suit : (21 300 \$ - 4 360,32 \$ = 16 939,68 \$) - (10 776,75 \$ - 1 000,55 \$ = 9 776,20 \$) = 7 163,48 \$.

⁴³ Lors de l'AN 1, une partie des tâches de la personne professionnelle contractuelle visait aussi à donner un appui à d'autres dossiers du Vice-rectorat, et ce, en plus de la coordination du projet. Le contrat de l'AN 1 était de 5 jours par semaine.

⁴⁴ Rappelons qu'à certaines occasions, le contrat de la ressource professionnelle passera de 3 à 4 jours par semaine pour une durée de plus de 45 semaines, selon les besoins des périodes.

⁴⁵ Les dépenses réelles en salaire sont 173 531,77 \$ pour la période du 13 décembre 2016 au 16 août 2019, incluant une partie des dépenses liées aux vacances suivant chaque fin de contrat (contrats du 13 décembre 2016 au 30 avril 2019). Les dépenses estimées en salaire sont 2 785,73 \$ pour la période du 17 août 2019 au 31 août 2019. À ceci, s'ajoute des dépenses – part des vacances (8%) – estimée à 1 978,06 \$ (contrat du 1^{er} mai au 31 août 2019). La part employeur (13 %) représente des dépenses estimées à 23 178,42 \$ pour la période du 13 décembre 2016 au 31 août 2019. Ce qui fait un grand total de 201 473,98 \$. Rappelons que le calcul des vacances se fait ainsi : Salaire X 8 % et le calcul de la part employeur s'effectue ainsi : (Salaire + Vacances) X 13 %.

moins élevé, malgré que plus de jours de contrat sont réalisés sur une plus courte période en raison de la fin précipitée du projet.

En raison de l'implication d'une personne professeure experte sur les questions des violences à caractère sexuel à divers comités internes et externes, la Vice-rectrice responsable du projet lui accorde un dégageant à compter de l'AN 3. Ceci n'avait pas été estimé lors de la projection initiale des dépenses (réf. charte de projet) ou lors de la demande budgétaire de l'AN 3 (réf. plan de projet). Toutefois, ce dégageant, soit un cours de 3 crédits aux fins d'utilisation au trimestre d'hiver 2019, dont le coût est 12 042 \$⁴⁶, est assumé via les budgets de la Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme (50 %), à titre de responsable du projet, et du Secrétaire général (50 %), et non de l'enveloppe spécifique à la planification stratégique 2016-2020. La dépense liée spécifiquement aux travaux du projet représente la moitié du coût, soit 6 021 \$.

Globalement, lors de l'élaboration de la charte de projet, une projection de dépenses avait été établie à 275 314,12 \$ (incluant la rémunération des ressources et une contingence de 5 %). Le budget total octroyé a été de 233 408,78 \$ (voir section 4.4). Aux termes du projet au 31 août 2019, peu importe la source de financement, le coût se situe à 218 271,73 \$ (10 776,75 \$ + 201 473,98 \$ + 6 021 \$). Ce coût de dégageant (part du projet : 50 %) représente un imprévu de ce qui a été anticipé lors de l'estimation de la projection initiale des dépenses. Toutefois, il avait été estimé une contingence de 5 % représentant 13 110,20 \$ (voir section 4.4).

Ce qui représente

- une baisse de la projection de dépenses de 57 042,39 \$ (275 314,12 \$ - 218 271,73 \$), par rapport à la projection initiale d'avril 2017. Rappelons que la projection initiale de 275 314,12 \$.
- une économie réelle de dépenses de 15 137,05 \$ (233 408,78 \$ - 218 271,73 \$) par rapport aux budgets totaux octroyés de l'AN 1 à l'AN 4.

Aux termes du projet

Sur le plan des grands jalons du projet (réf. tableau de la section 4.4), il est possible de souligner que l'ensemble des douze (12) objectifs émanant des plans de projet ont tous été réalisés, de même que ce qui suit :

- ✓ **Grand jalon 1 : Direction et mise en œuvre du projet par des équipes dédiées**
La direction du projet est donnée au Comité consultatif, le 22 mars 2017, et aux groupes de travail, le 20 septembre 2017, laquelle a permis de mettre en œuvre le projet jusqu'au 30 avril 2019. Malgré que le projet se soit terminé un an plus tôt que prévu, près de 75 % des objectifs spécifiques des groupes de travail ont été atteints ou sont en cours, incluant des produits et projets porteurs pour l'UQO.
- ✓ **Grand jalon 2 : Réalisation d'activités et d'initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation**
La communauté universitaire a eu l'occasion d'être sensibilisée aux enjeux liés aux violences à caractère sexuel, que ce soit par l'entremise d'activités ou d'initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation. Sans compter que la démarche est davantage structurée et permet de mieux planifier, orchestrer et déployer les activités

⁴⁶ Donnée communiquée par Isabelle Jobin et validée par Chantal Villeneuve du DGA, le 9 septembre 2019.

et initiatives ainsi que d'apporter des améliorations ciblées d'une année à une autre ou encore de prendre en compte des besoins formulés par certains groupes.

Aux termes du projet, malgré la fin précipitée des travaux, les deux finalités suivantes sont réalisées grâce à la contribution des équipes dédiées, c'est-à-dire l'Équipe de coordination, le Comité consultatif et les cinq groupes de travail :

- **FINALITÉ 1** : Contribuer aux travaux d'élaboration et de mise en œuvre de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, et ce, en vue de créer une université sans violence sexuelle.
 - Compendium des avis du Comité consultatif portant directement sur les travaux d'élaboration de la Politique
 - [Compendium 1 et recommandation](#)
 - [Compendium 2](#)
 - Plan de déploiement portant directement sur les travaux de mise en œuvre de la Politique
 - [Plan et proposition](#)
 - Bilan des réalisations du Comité consultatif et de ses groupes de travail.
 - [Bilan au 30 avril 2019](#)

Ces documents traduisent très sommairement la contribution de ces équipes à la transformation culturelle en cours, telle que l'implication des équipes de projet au développement des connaissances, s'étendant à l'échelle provinciale, visant à mieux appréhender et comprendre les enjeux des violences à caractère sexuel et subséquemment à développer des mécanismes et des pratiques gagnantes pour les prévenir et les combattre à l'UQO. D'ailleurs, ceci a rejoint l'une des priorités mentionnées au premier axe de la vision de la Stratégie d'intervention du MEES (voir encadré).

« I. *Sensibilisation, prévention et développement des connaissances - Orientation : Favoriser l'émergence d'une culture de respect et de responsabilisation des individus.* [...] *L'acquisition et le partage des connaissances sur la problématique en sont le corollaire.* [...] *La recherche permettra de documenter les meilleures pratiques en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel, les différentes initiatives mises en œuvre dans les établissements d'enseignement supérieur ici et ailleurs ainsi que les tendances et les enjeux contemporains liés aux violences à caractère sexuel [...]* ». Stratégie d'intervention du MEES (août 2017, pages 12, 16 et 18).

- **FINALITÉ 2** : Développer un plan d'action annuel des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation, comprenant un calendrier annuel de planification, des fiches descriptives et des outils de sensibilisation, et ce, en vue de développer une culture de respect, inclusive et égalitaire.
 - [Plan d'action annuel](#)
 - [Calendrier annuel de planification](#)
 - [Fiches descriptives](#)
 - [Outils de sensibilisation](#)

Comme souligné ci-dessus, une démarche de planification plus structurée et systémique dans l'élaboration du plan d'action est établie, allant jusqu'à prévoir un mécanisme de communication et un autre d'évaluation aux fins d'amélioration.

Nonobstant les campagnes de sensibilisation, les kiosques d'information, l'exposition d'art survivant *Que portais-tu?* ou toutes autres activités de sensibilisation, à ce jour des personnes étudiantes, des personnes employées, quasi toutes les personnes cadres et le personnel des Services aux étudiants, plus d'une personne employée sur trois des modules et départements (direction et personnel), plus de trois comités organisateurs sur quatre, des activités sociales et festives, composés de personnes étudiantes, quasi tout le personnel du café-bar Le Tonik, la personne gestionnaire du café-bar L'Antithèse ont été sensibilisés aux enjeux des violences à caractère sexuel et sont en mesure d'agir comme témoin actif dans la communauté universitaire afin de prévenir et de lutter contre les violences à caractère sexuel.

Ces finalités peuvent davantage être appréciées considérant les points de pression et les défis présentés dans le présent bilan auxquels ont fait face les équipes dédiées au projet, plus particulièrement les membres qui ont soutenu la cause du début à la fin du projet.

Comme souligné à la section 4, pour faire face à ces points de pression et ces défis et afin d'atténuer ou d'enrayer les risques, selon le cas, diverses stratégies ont été employées par l'Équipe de coordination, tenant compte des avis formulés à leurs égards par le Comité consultatif. Parmi celles-ci notons principalement ce qui suit (sans être exhaustives) :

Sur le plan du projet lui-même

- Veille stratégique continue afin de saisir des opportunités, de répondre à des besoins émergents ou à de nouveaux enjeux.
- Établissement et mise à jour périodique d'un plan de contingence des intérêts manifestés par certaines personnes de la communauté à siéger au Comité consultatif ou à l'un des cinq groupes de travail.
- Implication des membres étudiants des groupes de travail aux travaux du Comité consultatif.
- Élaboration d'une stratégie de communication et de valorisation des travaux.
- Création d'un Intranet pour conduire les travaux du projet, réservé exclusivement aux équipes de projet (et plus tard aux équipes du Secrétaire général, du BIMl et du Comité permanent) :
 - [Comité consultatif](#)
 - [Documents et outils ressources](#)
 - [Groupes de travail](#)
- Création et mise à jour périodique d'une [page Web dédiée](#) au projet ainsi que la création d'une adresse électronique : projetusvs@uqo.ca
- Publication de communications périodique présentant l'état d'avancement des travaux des équipes dédiées.
- Publication du *Bulletin pour une université sans violence sexuelle*, de manière périodique, et traitant d'un thème précis portant sur les enjeux liés au projet.
- Élaboration d'un Q&R spécifique aux avis et recommandations du Comité consultatif (à l'intention de l'Équipe de coordination).
- Élaboration et diffusion d'un Pense-bête rappelant la démarche du mandat d'action du Comité consultatif (à l'intention des membres du Comité consultatif)
- Publication d'un Q&R spécifique au projet (à l'intention de la communauté universitaire).

- Publication de divers documents rendus publics par le Gouvernement du Québec, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur ou encore le Bureau de coopération interuniversitaire.

Sur le plan des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation

- Évaluation de la désirabilité et de la faisabilité des activités et initiatives suggérées par la communauté universitaire.
- Bonification périodique du [site Web dédié](#) à la sensibilisation et à la prévention des violences à caractère sexuel.
- Élaboration d'un plan de communication de la programmation des activités et initiatives.
- Publication d'un bilan annuel de réalisation des activités et initiatives.
- Évaluation des activités et initiatives, identification de pistes d'améliorations ciblées et mise en œuvre des recommandations afin de prendre en compte des préoccupations et besoins exprimés par la communauté universitaire.

Rappelons que la réalisation du projet dépendait des éléments suivants :

- De l'engagement et de la mobilisation des parties prenantes impliquées et impactées dans la réalisation du projet (approche communautaire inclusive et plurielle), incluant la Direction et les cadres puisque le projet a une portée systémique et transversale.
- De l'appui et de l'engagement des groupes constituants de l'UQO, incluant les groupes de femmes.
- De l'engagement, de la motivation et de l'implication des membres du Comité consultatif et de ses groupes de travail.
- Des ressources financières octroyées annuellement à la réalisation du projet par l'UQO et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur dans le cadre de sa Stratégie d'intervention.
- Des orientations gouvernementale et ministérielle émises durant les travaux, telles que la Loi, le guide de rédaction des politiques institutionnelles en réponse aux obligations de la Loi, lesquelles ont eu un impact indéniable sur les actions, recommandations et solutions collectives retenues. D'ailleurs, il est constaté qu'à ce sujet, les avis des équipes du projet sont énoncés avant même de connaître lesdites orientations, de sorte que l'approche des équipes est avant-gardiste et proactive. Une fois les orientations gouvernementale et ministérielle connues, il est forcé de constater que les avis sont déjà alignés à celles-ci.
- De l'engagement des membres du Comité consultatif et de ses groupes de travail à respecter son énoncé d'engagement, à promouvoir les valeurs privilégiées et à réaliser le projet conformément aux grandes orientations établies par le Comité consultatif.

Malgré ces défis, le projet a permis de prendre en compte des préoccupations et des besoins de la communauté universitaire à différents moments du projet, que ce soit lors des rencontres des équipes dédiées, de projets porteurs spécifiques, de consultations, d'activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation. Ceci représente une grande valeur ajoutée au projet. Il est possible d'affirmer que la transformation culturelle est bien réelle grâce à l'appui indéfectible des membres de ces équipes dédiées à soutenir cette cause, soit celle de campus exempts de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel.

Conclusion

Aux termes du projet, il est observé par certains que la cause des femmes a été instrumentalisée et politisée par certains groupes de manière négative, ce qui a eu pour effet de ralentir, voir même, parfois, de paralyser les travaux du projet visant à la mise en place de campus exempts de violence à caractère sexuel. Ce sont plutôt des revendications syndicales portant sur des enjeux autres que cette cause qui ont été priorisées par ces groupes plutôt que de trouver des solutions collectives à la problématique des violences à caractère sexuel. Rappelons que les personnes représentantes syndicales membres du Comité consultatif n'ont pas respecté l'énoncé d'engagement et les valeurs adoptés collectivement, auxquelles, pourtant, elles ont contribué à définir. Leurs campagnes de désinformation constantes ont coloré la perception de la communauté universitaire quant au projet et ses finalités et ont parfois démotivé certains membres des équipes dédiées. Ces personnes représentantes syndicales se sont retrouvées en constante situation de conflit d'intérêts de sorte que la communauté universitaire n'a pu distinguer si un membre s'exprimait au nom du Comité consultatif, au nom du syndicat ou au nom de ses perspectives personnelles. Certains ont observé et exprimé, en toute confidentialité, que ces personnes représentantes syndicales souhaitent probablement bénéficier de la couverture médiatique pour se créer du capital politique, auprès de leurs membres et fédérations syndicales et auprès des gouvernements, dont le MEES, des organismes communautaires et le public.

Cette perception de la communauté universitaire à l'égard du projet allait être alimentée par ces groupes constituants tout au long de la conduite du projet ainsi que d'autres membres de la communauté universitaire lors de l'arrivée du Comité permanent en réponse aux obligations de la Loi. P. ex. Le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQO informe par voie de communiqué aux personnes professeures qu'il ne s'associe pas à la personne professeure nommée par le Conseil d'administration, en juin 2018, pour siéger au Comité permanent en raison qu'il n'a pu désigner cette personne. Pourtant, le SPUQO est bien au fait que la nomination est conforme à leur convention collective de travail. Sans compter les difficultés d'arrimage entre les travaux du Comité consultatif avec ceux du Comité permanent, malgré tous les efforts faits par l'Équipe de coordination du projet.

Également, malgré les efforts constants de l'Équipe de coordination et de la Direction des Services aux étudiants pour impliquer des personnes étudiantes dans la mise en œuvre du projet, il est constaté que des enjeux autres que ceux associés aux violences à caractère sexuel ont été priorisés par les groupes constituants composés de personnes étudiantes. Cette situation pose alors une limite au développement d'un projet développé par et pour la communauté universitaire considérant, selon le rapport ESSIMU, que ce sont les personnes étudiantes qui sont les plus à risque de subir une violence à caractère sexuel au cours de leur parcours d'étude. Cette quasi absence, si cela n'avait été les quinze personnes étudiantes impliquées dans les équipes dédiées au projet, n'a pas permis de générer autant d'idées de personnes étudiantes que celles provenant de la communauté enseignante, et ce, dans la recherche de solutions collectives et de pointe. Ni même lors des pré-consultations et consultations en regard des travaux d'élaboration de la politique, un levier pourtant important pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel. Toutefois, cette situation a aussi été observée dans d'autres instances de l'UQO, telles que le Comité sans oui, c'est non, en amont du projet, et plus récemment, le Comité permanent. Cette cause, soit celle de campus exempts de violences à caractère sexuel est passée en arrière scène du débat social de celle-ci en plaçant en avant-scène celle d'obtenir une rémunération pour l'implication des personnes étudiantes dans les différentes sphères décisionnelles et les stages en milieu du travail. La voix étudiante a été à peine audible en regard de créer une université sans violence sexuelle et de développer une culture du respect, inclusive et égalitaire.

De même, considérant l'ensemble des contraintes survenues en cours de projet, la fin précipitée des travaux des groupes de travail, un an plus tôt que prévu, le nouveau mandat d'action du Comité consultatif, en mode accéléré... a fait en sorte que l'apport des membres du Comité consultatif a été plus grand que celui des membres des groupes de travail, et ceux-ci n'ont pas été en mesure de couvrir l'ensemble des objectifs de travail initialement fixés par le Comité consultatif. P. ex. l'ensemble des enjeux des groupes à risque tels que la communauté culturelle, la communauté étudiante provenant de l'international, la communauté autochtone, la communauté ayant des besoins spéciaux... n'a pu être abordé avec profondeur.

Dans un dernier temps, il importe aussi de mettre en lumière que les « violences à caractère sexuel » ne renvoient pas aux mêmes perceptions d'une personne à l'autre; ne suscitent pas les mêmes émotions; et ne questionnent pas les mêmes normes sociales. Les personnes ayant participé aux diverses activités et initiatives, l'ont fait pour diverses raisons. D'autres ne souhaitent pas y être associées; certaines ne se sentent pas concernées. Les personnes de la communauté universitaire ne sont pas toutes au même niveau quant à la compréhension de ce que sont les violences à caractère sexuel et le consentement. Pour certaines, leurs valeurs individuelles sont remises en question. C'est donc par l'entremise de la sensibilisation continue que de nouvelles normes sociales collectives dans la communauté vont émerger afin de favoriser une transformation de la culture organisationnelle. Rappelons qu'il s'agit d'une transformation systémique à l'intérieur d'une communauté qui possède des postures, des normes, des valeurs, des schèmes de référence pluriels et diversifiés, arrivant parfois au-delà des frontières canadiennes. Sans compter que la prévention et la lutte contre les violences à caractère sexuel est un dossier aussi mené de front par les cégeps et collèges de sorte que les personnes étudiantes de l'UQO en provenance de ce milieu sont de plus en plus informées à ce sujet et leurs attentes peuvent être grandes à notre égard.

UNE TRANSFORMATION CULTURELLE BIEN AMORCÉE

« Je suis fière d'avoir participé, à titre de membre de l'Équipe de coordination, à ce projet de la planification stratégique portant sur un campus exempt de violences à caractère sexuel. J'ai pu ainsi être témoin privilégié du processus de réflexion intersectorielle et multidisciplinaire dont s'est doté la communauté universitaire, en comité consultatif, afin de transformer les pensées et les pratiques vers une culture de respect et d'inclusion. Cette expérience m'a nourrie personnellement et professionnellement et me permet de croire à la force de cette collectivité qui désire vivre, étudier et travailler dans un milieu sain et sécuritaire. Ainsi, je suis convaincue qu'un changement de culture s'instaure, car il s'agit précisément d'une volonté collective. »

Liette Faubert
Directrice des Services aux étudiantes
Campus de Saint-Jérôme

6. NOUVELLE CULTURE ORGANISATIONNELLE EN DEVENIR

À un moment donné ou un autre au cours de la conduite du projet, ce sont plus d'une cinquantaine de personnes de la communauté universitaire qui ont contribué directement aux travaux du Comité consultatif et de ses cinq groupes de travail, sans compter la participation d'acteurs clé internes et externes. Ces personnes ont représenté la communauté étudiante, la communauté enseignante, la communauté non enseignante, que ce soit au campus de Gatineau, à l'ISFORT de Ripon ou encore au campus de Saint-Jérôme, comprenant la limite liée à la participation étudiante. Il a alors été possible de prendre en compte des préoccupations, des idées et suggestions des membres de la communauté universitaire, dans toute sa diversité. Un projet développé par et pour la communauté universitaire. 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* et la transformation culturelle souhaitée. Rappelons que les deux finalités du projet avaient en trame de fond des campus exempts de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel et de développer une culture de respect, inclusive et égalitaire.

Le projet de créer des campus sécuritaires, sains et respectueux et exempts de violence à caractère sexuel sous-tend indéniablement de transformer la culture de l'organisation pour briser le silence et créer une communauté de témoins actifs. Une organisation se doit de miser sur une approche « proactive », plutôt que « réactive ». C'est-à-dire, miser sur l'éducation, la sensibilisation et la prévention avant tout. L'objectif étant d'éviter les situations d'inconduite, de harcèlement et de violence. Dans le cadre d'une telle transformation, il devenait alors inévitable de prendre en compte des préoccupations des personnes et des groupes qui ont à vivre ces changements. Des changements qui visent à instaurer de nouvelles normes sociales du « vivre ensemble », dans un contexte d'interrelations multidisciplinaires, pluriculturelles, parfois complexes, dont certaines valeurs et normes prennent origine au-delà même des frontières canadiennes. Ce qui implique beaucoup de temps pour transformer. Comme le disait d'ailleurs la professeure-chercheuse Céline Bareil, de HEC Montréal, dans ses travaux de recherche ayant mené au *modèle des phases de préoccupations – le volet humain dans le changement* : « *Il n'y a pas de changement qui puisse se réaliser avec succès sans l'acceptation et la participation des employés* ». À la base, les préoccupations dans un changement sont des incontournables, normales et légitimes, d'autant plus si la transformation touche les valeurs et normes de comportement des personnes.

Parmi les traces tangibles de la transformation culturelle en cours, notons ce qui suit :

- ❖ Une approche institutionnelle, systémique, inclusive et plurielle éprouvée pour créer des campus sans violence sexuelle et transformer la culture organisationnelle.
- ❖ Une première politique rédigée avec une écriture non genrée.
- ❖ Un grand message institutionnel de tolérance zéro diffusé largement et communiqué, entre autres, dans les plans de cours, les agendas étudiants et les outils de sensibilisation tels que affiches, dépliants, capsules, site Web, ateliers de formation.
- ❖ L'appel des personnes diplômées lors de la collation des grades, selon la formule de politesse choisie par la personne diplômée, advenant que celle-ci soit une personne s'identifiant « trans ».

- ❖ Une première salle de toilettes à cabinets multiples non genrées au campus de Gatineau (hiver 2019) et d'autres à venir dès l'automne 2019 pour les deux campus, Gatineau et Saint-Jérôme.
- ❖ Un atelier de formation obligatoire et un guide d'encadrement pour les comités organisateurs d'activités sociales et festives, composées de personnes étudiantes, et destinées aux personnes étudiantes.
- ❖ L'accréditation du café-bar Le Tonik, du campus de Gatineau, à l'initiative *Commande un Angelot* et très prochainement celui au campus de Saint-Jérôme, le café-bar L'Antithèse.
- ❖ Un registre des ressources d'aide sur et hors campus accessible, en tout temps, et mise à jour périodiquement.
- ❖ Des personnes étudiantes, des personnes employées de première ligne, des personnes cadres et des personnes agentes de sécurité connaissent ce que sont les violences sexuelles et ce qu'est le consentement.
- ❖ De plus en plus de témoins actifs composés de personnes étudiantes et de personnes employées.
- ❖ Des messages de sensibilisation et de reconnaissance à la diversité sexuelle, culturelle et de genre pendant toute l'année.
- ❖ Trois mécanismes de gouvernance distincts et complémentaires pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel : *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, incluant un code de conduite contenant des règles lorsqu'il coexiste une relation intime, amoureuse ou sexuelle et une relation pédagogique/relation d'autorité, Bureau d'intervention en prévention d'inconduite (BIMI), incluant une personne conseillère en prévention d'inconduite et une personne avocate pour le traitement des plaintes, et *Règlement pour prévenir et combattre les situations d'inconduite, de harcèlement et de violence*.

Et ceci n'est que le début pour créer une université sans violence sexuelle.

Dans le cadre de cette transformation culturelle initiée par le projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*, malgré la proactivité des membres dans la conduite du projet, avant même de connaître les orientations gouvernementales et ministérielles, nous pouvons en tirer certaines leçons apprises :

- La nécessité de mobiliser et d'engager les gestionnaires dans la cause afin que ces personnes puissent à leur tour mobiliser leurs équipes⁴⁷. P. ex. inviter les cadres de tous

⁴⁷ L'un des enjeux majeurs lors de la conduite d'un projet est l'adhésion et l'appui des représentants de l'employeur, c'est-à-dire les cadres, pour soutenir les priorités institutionnelles. Dans beaucoup d'organisations, ces derniers ne comprennent pas toujours l'importance du rôle qu'ils doivent jouer dans ce sens, se limitant plutôt à celui directement lié à leur fonction, qui est en soit d'ordre « opérationnel ». Autrement dit, une fois que le Conseil d'administration fixe les priorités institutionnelles proposées par la Direction, comment amener le bateau à bon port ? Il importe alors aux cadres de tous les échelons de ramer dans le même sens et pour ce faire, ils doivent bien cerner les priorités institutionnelles, les comprendre et accepter de contribuer, de manière directe ou indirecte à leur réalisation. Pour ce faire, certaines organisations en sont venues à mettre en place une approche de gestion par les résultats qui part du Conseil d'administration et se décline jusqu'au terrain. Cette approche rend clair ce qui doit être réalisée au cours d'une année, pendant la durée du plan stratégique, et favorise graduellement le décloisonnement entre les secteurs. Les priorités institutionnelles font alors partie de la lettre mandataire annuelle du cadre, et chaque cadre est imputable de contribuer à réaliser les priorités institutionnelles. Le « leadership partagé » est un modèle qui appui cette approche. Il fait en sorte que le cadre n'est pas « solitaire », que la communication ne se fait pas en vase clos, mais permet d'exercer leur mandat vers un but commun, mobilisée vers une cause commune, celui de permettre l'atteinte de la vision de

les échelons à communiquer à leur équipe les biens fondés du projet et l'importance de s'impliquer à le définir. Certaines organisations offrent périodiquement un document d'information qui présente les principaux faits saillants, présentés de manière concise, suffisante, et énumérés au moyen de puces, comme on le voit dans certains communiqués de presse.

- Malgré les points de pression exercés par certains groupes, comprenant que c'est dans leur mandat d'être le gardien des intérêts collectifs de leurs membres associatifs, la nécessité d'identifier des moyens divers pour trouver une manière de prendre en compte les préoccupations des groupes constituants dans l'élaboration de mesures adaptées et d'activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation⁴⁸. P. ex. inviter les comités femmes des syndicats/associations à transmettre un mémoire portant sur les enjeux liés aux violences à caractère sexuel, comme l'a fait le SCCC-UQO dans le cadre des travaux d'élaboration de la Politique.
- La nécessité d'impliquer davantage la communauté enseignante (personnes professeures et personnes chargées de cours) dans l'offre d'activités et initiatives qui permettront de développer une culture du respect, inclusive et égalitaire. P. ex. inviter des personnes professeures, des personnes chargées de cours et leurs personnes étudiantes, de même que leurs groupes constituants, à organiser une semaine de la prévention des violences à caractère sexuel.
- La nécessité de promouvoir davantage les activités et initiatives en collaboration avec les groupes constituants que celles-ci soit organisées par eux, l'UQO ou les deux. P. ex. inviter l'AGE-UQO à faire davantage la promotion des campagnes de sensibilisation.
- La nécessité de s'adjoindre de personnes expertes en communication stratégique lors d'un projet à potentiel de générer des incidents médiatiques pour permettre à l'UQO d'occuper stratégiquement l'espace médiatique de manière proactive et positive⁴⁹. P. ex. inviter tous

développement de l'organisation. Chaque leader devient un acteur actif, collaboratif et interconnecté et tous sont en mesure de parler d'une même voix, de défaire les mythes, de saisir les opportunités, de faire connaître les progrès, de partager les préoccupations du terrain à la Direction, de célébrer les succès et d'encourager les équipes à poursuivre.

⁴⁸ Le milieu collégial en Ontario, en raison d'une directive ministérielle exécutoire, a l'obligation, en plus des instances décisionnelles traditionnelles (p. ex. CA, CX, etc.), de mettre en place un Conseil collégial. Comme son titre l'évoque, il s'agit d'une instance « aviseur », dont les avis portent sur les priorités institutionnelles. Cette instance est composée entre vingt et trente personnes étudiantes et personnes employées, incluant des personnes représentantes des groupes constituants (syndicats et associations). Il s'agit d'une table de collaboration multidisciplinaire et intersectorielle qui permet à l'ensemble des parties prenantes de formuler leurs avis et recommandations sur les enjeux liés au développement du collège ainsi qu'à sa vie collégiale; d'exprimer leurs préoccupations; de valider les composantes de projets ou de dossiers corporatifs avant leur finalisation et diffusion. Cette table permet d'identifier des solutions collectives potentielles. N'étant pas décisionnel, mais aviseur à la Direction, il agit comme une caisse de résonance et un levier pour intégrer les changements souhaités. Cette approche rejoint celle que la Vice-rectrice responsable du projet a proposée dès décembre 2016 et animée tout au long de la conduite du projet.

⁴⁹ Depuis quelques années, les nouvelles tendances en gouvernance font en sorte que de plus en plus d'organisations se dotent d'un modèle de gestion des risques qui incluent des données de type qualitatif (risques non financiers) tels que le « risque réputationnel ». Ce risque a pris beaucoup d'ampleur, principalement avec l'impact des médias sociaux, et agit directement sur la perception des parties prenantes et les bénéficiaires envers l'organisation (p. ex. clients, donateurs, organismes subventionnaires). Divers mécanismes de gouvernance stratégique ont vu le jour pour palier à un tel risque tel que l'ajout à la structure organisationnelle d'une entité ayant une indépendance administrative suffisante et objective nommée « Audit interne, risques et conformité »; l'embauche de ressources spécialisées (p. ex. spécialiste en audit interne, spécialiste en gestion de crises médiatiques); l'adoption d'une politique et de mécanismes de surveillance; l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre de gestion des risques, d'un plan de contingence et d'un plan de communication stratégique; etc. L'objectif étant d'aider à atteindre la vision de l'organisation tout en enrayant le risque, ou du moins l'atténuer de façon à ce que l'organisation puisse en ressortir plus forte. La planification stratégique, la gestion des risques, le développement durable, la communication stratégique... sont autant d'éléments qui peuvent faire partie du mandat d'une telle instance administrative. D'ailleurs, l'Université Laval possède une entité semblable.

les membres de l'Équipe de coordination à valider le contenu des communications avant leur diffusion au grand public afin d'y déceler les sensibilités politiques et les risques inhérents; et de s'assurer que le contenu possède une information concise et suffisante.

Mot de la fin de la Vice-rectrice responsable du projet

Créer un milieu sans violence sexuelle implique d'évoluer en profondeur sous le regard et la pression de différentes parties prenantes. Il s'agit d'une problématique malheureusement bien ancrée dans la société, hautement médiatisée depuis quelques années et ce, afin d'agir pour modifier les comportements dans toutes les sphères économiques, sociales et culturelles.

La culture d'une organisation est un levier important dans le développement et le positionnement stratégique d'une institution puisqu'elle permet de dynamiser sa mission et de produire des effets sur les représentations et l'engagement de chaque personne composant sa communauté, de même que sur les interactions quotidiennes, parfois complexes, entre ces personnes. Un milieu organisationnel, comme l'UQO, est un espace dynamique, en constant renouvellement de par les personnes qui la composent. Il importe d'entretenir cette culture de l'organisation et de l'animer. Dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'une université sans violence sexuelle, il devenait alors impératif de prendre en compte les préoccupations des personnes qui composent la communauté universitaire pour transformer la culture, et subséquemment se doter de mesures favorisant la mise en place de nouvelles normes sociales et collectives en vue de créer un milieu universitaire sécuritaire, sain et propice à l'épanouissement et à la réussite des personnes. En fait, il s'agissait de paver la voie à des manières de faire différentes, c'est-à-dire se « transformer » afin que la communauté universitaire modifie la manière de voir, d'agir, de prendre des décisions, d'interagir sur les enjeux liés aux violences à caractère sexuel.

C'est ce legs que laisse le projet d'une université sans violence sexuelle. Ce projet, notre projet collectif, a tracé le chemin vers le développement d'une culture de respect, inclusive et égalitaire. D'ailleurs, cet énoncé tant porté par les équipes dédiées au projet est maintenant inscrit dans la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*. Un mécanisme de gouvernance qui permettra de soutenir le changement et la transformation de culture amorcés, de manière pérenne, pour une communauté que l'on souhaite meilleure.

Ce défi de mettre en œuvre ce beau projet n'aurait pu être relevé sans la contribution indéniable des membres de l'Équipe de coordination, du Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle, du GT-1 : *Éducation, sensibilisation et prévention*, du GT-2 : *Accompagnement et intervention*, du GT-3 : *Communauté universitaire dans sa diversité*, du GT-4 : *Politiques et règlements (processus de plainte)* et du GT-5 : *Sécurité des personnes*, c'est-à-dire des avis et recommandations de la communauté universitaire dans toute sa diversité.

Merci à toutes les personnes qui ont placé l'intérêt de cette cause avant toute chose, d'être demeurées tenaces devant les nombreux défis. Merci à ces personnes incroyables d'avoir fait en sorte de tracer la voie pour offrir un milieu sans violence sexuelle et transformer la culture de l'UQO.

Sylvie B. de Grosbois

Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme

Responsable du projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*

ANNEXES

« Je suis fière d'avoir participé aux travaux du groupe de travail 1 (Éducation, sensibilisation et prévention) qui ont menés à l'adoption d'une nouvelle politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Cela m'a permis de mieux comprendre l'importance de mettre en place une telle politique afin de respecter les différences qui nous caractérisent. J'espère que toutes les personnes qui évoluent dans notre Université se sentiront partie prenante de cette politique et s'uniront pour assurer le respect des uns et des autres. »

Jinny Allaire
Employée des services académiques
ISFORT de Ripon

ANNEXE A – LISTE DES RÉALISATIONS ÉMANANT DE LA MISE EN OEUVRE PROJET

Les tableaux ci-dessous présentent l'ensemble des réalisations émanant de la mise en œuvre du projet, en y indiquant ce qui a contribué à l'atteinte des deux finalités poursuivies par le projet de créer une université sans violence sexuelle et de développer une culture de respect, inclusive et égalitaire. Ceci ne traduit aucunement les tâches administratives sous-jacentes à ces réalisations.

- **FINALITÉ 1** : Contribuer aux travaux d'élaboration et de mise en œuvre de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, et ce, en vue de créer une université sans violence sexuelle.
- **FINALITÉ 2** : Développer un plan d'action annuel des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation, comprenant un calendrier annuel de planification, des fiches descriptives et des outils de sensibilisation, et ce, en vue de développer une culture de respect, inclusive et égalitaire.

Note importante : Les quelques articles de presse, sous quelques formes que ce soit, cités dans les tableaux ci-après ne représentent aucunement l'ensemble des couvertures médiatiques portant sur le dossier des violences à caractère sexuel. Certains ont pu paraître bien avant l'établissement du projet ou encore pendant la mise en œuvre de celui-ci.

Annexe A-1 – L’AN 1 du projet – du 24 octobre 2016 au 30 avril 2017

Tableau 1 – Liste des réalisations émanant de la mise en œuvre de l’AN 1 du projet

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
Octobre 2016	Finalisation du projet visant à créer une université sans violence sexuelle aux fins de présentation dans le cadre de l’adoption du <i>Plan stratégique 2016-2020 : Être plus près, Aller plus loin (adoption par le Conseil d’administration le 24 octobre 2016) (plan de l’AN 1)</i> . <ul style="list-style-type: none"> ❖ Un article est publié dans Ici Ottawa-Gatineau de Radio-Canada le 28 octobre 2016 et intitulé <i>Plan stratégique de l’UQO : mettre un terme au harcèlement et à la violence sexuelle</i>. Cet article souligne que l’UQO a déterminé comme projet institutionnel de créer des campus exempts de harcèlement, de violence et d’agression à caractère sexuel. ❖ Le 29 octobre 2016, Ici Ottawa-Gatineau de Radio-Canada publie l’article intitulé <i>Le plan de lutte contre la violence sexuelle de l’UQO reçoit un accueil partagé</i>. Cet article mentionne que le projet est salué par des groupes de femmes de l’UQO et cite Valérie La France-Moreau, membre du Comité femmes AGE-UQO : « <i>C’est ce qu’on demande depuis des années : que l’administration s’engage dans la solution avec nous.</i> » ainsi que Stéphanie Demers, membre du Comité femmes du SPUQO : « <i>De voir qu’on ne pourra pas s’attendre à une politique révisée avant 2018-2019 [selon la proposition de plan d’action], ce n’est pas acceptable</i> ». Ce même article indiquera que la Direction de l’UQO travaille sur ce plan stratégique depuis plusieurs mois et qu’il s’agit d’une priorité à la fois pour l’administration et le recteur, Denis Harrisson, depuis son arrivée en fonction afin de faciliter les processus de dénonciation et d’accompagnement pour les victimes de violences sexuelles. 	✓	✓
	Tenue d’un atelier de formation portant sur le consentement , le 27 octobre 2016, à l’intention des personnes étudiantes.		
Novembre 2016	Tenue d’une rencontre de la Vice-rectrice responsable du projet, Sylvie B. de Grosbois, et des deux co-responsables , Liette Faubert et Isabelle Jobin, le 17 novembre 2016.	✓	
Octobre à décembre 2016	Recension des comités et groupes de l’UQO entre octobre et décembre 2016 afin de proposer une structure de fonctionnement des travaux de mise en œuvre du projet à la communauté universitaire, et ce, avant le lancement des appels de candidature.	✓	
	Élaboration d’une ébauche de document d’orientation quant à la mise en œuvre du projet, comprenant une proposition de structure de fonctionnement (mandat, composition et plan de travail initial) ainsi qu’un processus de coordination et de communication.	✓	
	Tenue d’une consultation du 26 novembre au 5 décembre 2016 auprès de la communauté universitaire en réponse à la demande de la Ministre responsable de l’Enseignement supérieur, portant sur les trois grands thèmes suivants en lien avec les enjeux des violences à caractère sexuel : 1. <i>La prévention et la sensibilisation</i> ; 2. <i>La sécurité des personnes</i> ; et 3. <i>La gestion des plaintes</i> .	✓	
	Réalisation d’initiatives de sensibilisation dans le cadre de la Campagne des 12 jours d’action contre la violence faite aux femmes , incluant des activités		✓

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	lors de la <i>Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes</i> , du 25 novembre au 6 décembre 2016.		
	Tenue de la Campagne de sensibilisation Sans oui, c'est non! Sans consentement, c'est une agression par l'entremise de kiosques d'information, les 28 et 29 novembre 2016, au campus de Gatineau, et le 8 décembre 2016, au campus de Saint-Jérôme, avec distribution de dépliants d'information.		✓
Décembre 2016	Participation de la Vice-rectrice responsable du projet à une entrevue radiophonique sur les ondes de Radio-Canada, le 7 décembre 2016, à l'émission <i>Sur le vif</i> , intitulée : <i>L'UQO "travaille fort" pour faire face aux problématiques liées à la violence sexuelle</i> . Radio-Canada publie un commentaire de la Vice-rectrice qui mentionne que « <i>L'UQO a déjà posé quelques jalons, par exemple en adoptant un plan stratégique visant à mettre un terme au harcèlement et à la violence sexuelle. [...] que l'UQO s'est engagée dans la campagne Sans oui, c'est non et que des activités de prévention, ainsi que des kiosques d'informations, ont été proposées aux étudiants cet automne. Des consultations ont aussi été menées au sein de la communauté universitaire.</i> » Cette entrevue fait suite à la couverture médiatique générée à la suite de la publication des résultats du rapport ESSIMU-UQO par les co-chercheuses de l'UQO, dont Stéphanie Demers: <i>Violence sexuelle : un rapport réclame des changements profonds à l'UQO</i> (article publié le 5 décembre 2016 par Ici Ottawa-Gatineau de Radio-Canada).	✓	
	Présentation de la structure de fonctionnement proposée à la communauté universitaire , le 9 décembre 2016, par la Vice-rectrice responsable du projet. Aucune partie prenante ne formule de préoccupations ou de commentaires à ce sujet.	✓	
	Ajout d'un membre à l'Équipe de coordination , le 13 décembre 2016, d'une personne-ressource professionnelle contractuelle, soit Roxanne Constantineau, pour coordonner les travaux des équipes dédiées au projet.	✓	
	Élaboration du bilan de la consultation , conduite du 28 novembre au 5 décembre 2016 auprès de la communauté universitaire en réponse à la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur, portant sur les trois thèmes suivants en lien avec les enjeux liés aux violences à caractère sexuel : 1. <i>La prévention et la sensibilisation</i> ; 2. <i>La sécurité des personnes</i> et 3. <i>La gestion des plaintes</i> . Envoi du bilan à la Ministre le 20 janvier 2017.	✓	
	Analyse des résultats émanant du rapport de recherche de <i>l'Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ESSIMU)</i> : ce qu'en disent les étudiant.es, enseignant.es et employé.es, rendu public le 5 décembre 2016 (rapport global), ainsi que le rapport préliminaire spécifique à l'UQO et élaboration d'un document présentant une réflexion sur les résultats et ses limites.	✓	
	Analyse des résultats du rapport du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) intitulé : <i>Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire – rapport du Groupe de travail sur les politiques et les procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle (rapport du BCI)</i> .	✓	
	Analyse des informations portant sur la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021 (stratégie gouvernementale) .	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
Décembre 2016 à mars 2017	Lancement des appels de candidature, le 15 décembre 2016, et relance des appels jusqu'en mars 2017, et ce, afin de combler l'ensemble des postes à pourvoir au sein du Comité consultatif (total : 26 postes).	✓	
Janvier 2017	Tenue des 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e rencontres de l'Équipe de coordination, respectivement les 12, 19 et 31 janvier 2017.	✓	
	Appui logistique au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur quant à l'organisation de la <i>Journée de réflexion du MEES – Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec – région de l'Outaouais</i> , le 13 mars 2017, au campus de Gatineau de l'UQO. En réponse à la demande du MEES, envoi d'une liste de suggestion de personnes pouvant être intéressées par les questions des violences à caractère sexuel tant à l'interne qu'à l'externe, dont les membres du Comité consultatif.	✓	
Février 2017	Tenue au campus de Saint-Jérôme, le 7 février 2017 par le CALACS des Laurentides, de la conférence intitulée : <i>Les agressions à caractère sexuel : mieux les comprendre pour mieux les prévenir</i> . Cette conférence est à l'intention de la communauté universitaire.		✓
Mars 2017	Création, le 1 ^{er} mars 2017, d'un Intranet dédié aux équipes du projet : 1. Projet et Comité consultatif; 2. Documents et outils ressources; 3. Groupes de travail (Intranet).	✓	
	Tenue le 8 mars 2017 d'un atelier de formation sur les violences à caractère sexuel pour le personnel des Services aux étudiants. Le personnel du Secrétariat général et celui de la Vice-rectrice responsable du projet sont invités à participer à cet atelier de formation.		✓
	Tenue des 4 ^e , 5 ^e et 6 ^e rencontres de l'Équipe de coordination, respectivement les 1 ^{er} , 10 et 29 mars 2017 (par voie électronique).		✓
	Participation à la <i>Journée de réflexion du MEES – Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec - région de l'Outaouais</i> , tenue à l'UQO le 13 mars 2017 (document de consultation basé sur l'ensemble des bilans et mémoires reçus des établissements postsecondaires lors de leur consultation à l'interne). Rédaction d'un bilan des échanges par l'Équipe de coordination et analyse de celui préparé par le MEES (Bilan UQO ; Bilan MEES). Le Recteur participe ce jour même à plusieurs entrevues. La Vice-rectrice responsable du projet est présente à cette journée de réflexion ainsi que quelques membres du Comité consultatif. Parmi les membres du panel des experts du MEES se retrouvent les deux co-chercheurs ESSIMU de l'UQO, Stéphanie Demers et Laurence Clennett-Sirois.	✓	
	Lancement des travaux du Comité consultatif, dans le cadre de la 1 ^{re} rencontre tenue le 22 mars 2017 (compte-rendu-1) et envoi d'un communiqué de presse.	✓	
	Présentation du document d'orientation pour la mise en œuvre du projet au Comité consultatif, aux fins de sa validation, en proposant entre autres un cadre de réflexion et un cadre de travail pour mener les travaux des équipes de projet.	✓	
	❖ Tenue d'une entrevue en personne à l'UQO avec Radio-Canada immédiatement après la première rencontre du Comité consultatif, le 22 mars 2017, avec la Vice-rectrice responsable du projet d'une université sans violence sexuelle. L'article publié par Ici Ottawa-Gatineau de Radio-Canada s'intitule Un jalon est posé dans la lutte	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	<p><i>contre la violence sexuelle à l'UQO</i>. Radio-Canada cite un commentaire de la Vice-rectrice « <i>l'UQO n'attendra pas la loi-cadre de la ministre de l'Enseignement supérieur, Hélène David, sur la prévention de la violence sexuelle [...] L'UQO a décidé de faire ceci avant même de savoir qu'il y aurait potentiellement une loi-cadre [...] Ça fait partie d'une préoccupation institutionnelle, et il y aura des choses qu'on nous demandera de faire, mais nous, y a des choses qu'on va faire aussi, parce que ça va représenter des préoccupations qui émanent d'ici.</i> »</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Tenue d'une entrevue radiophonique avec Radio-Canada, dans le cadre de l'émission Les matins d'ici à Ottawa-Gatineau, le 23 mars 2017. ❖ Tenue d'une entrevue radiophonique de Radio-Canada suivant le lancement des travaux du Comité consultatif, le 29 mars 2017, avec la Vice-rectrice responsable du projet. 		
	Tenue, le 29 mars 2017, d'un atelier de formation sur les violences à caractère sexuel pour les personnes cadres et les personnes cadres supérieures.		✓
	Participation au Panel DiverSciences intitulé <i>Violences sexuelles : entre déni et dénonciation</i> , tenu le 30 mars 2017, au café-bar Le Tonik du campus de Gatineau.	✓	
Avril 2017	Tenue des 7^e et 8^e rencontres de l'Équipe de coordination , respectivement les 3 (par voie électronique) et 11 avril 2017.	✓	
	Tenue de la 2^e rencontre du Comité consultatif , le 19 avril 2017 (compte-rendu-2).	✓	
	Présentation par André J. Roy , secrétaire général, au Comité consultatif du 19 avril 2017, en regard du processus de consultation en cours relativement au <i>Règlement relatif à la civilité</i> et au <i>Règlement concernant la création d'un Bureau d'intervention en matière d'inconduite</i> .	✓	
	Publication de la communication n° 1 des faits saillants des travaux du Comité consultatif.	✓	
	Ajout au mandat de la personne professionnelle contractuelle, Roxanne Constantineau, afin qu'elle puisse planifier, élaborer et orchestrer un plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation dès la rentrée universitaire d'automne 2017, de même qu'à développer de premiers outils de sensibilisation , suite aux avis reçus du Comité consultatif.		✓
	Tenue le 26 avril 2017 d'une rencontre du groupe ad hoc du Comité consultatif visant l'élaboration d'un premier plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation. Cette équipe est composée de Roxanne Constantineau, Laetitia Clairet et Mithra Provencher.		✓
	Envoi d'un deuxième communiqué de presse afin de présenter l'état d'avancement des travaux liés au projet de créer une université sans violence sexuelle.	✓	
	Élaboration d'un aide-mémoire pour l'Équipe de coordination présentant la démarche de fonctionnement du Comité consultatif.	✓	
	Élaboration d'une matrice de sélection de candidatures reçues pour les groupes de travail du Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle, afin d'assurer une représentativité et une diversité sur le plan de la	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	composition.		
	Élaboration et dépôt de la charte du projet <i>Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel</i> , le 28 avril 2017.	✓	✓

Annexe A-2 – L’AN 2 du projet – du 1^{er} mai 2017 au 30 avril 2018

Tableau 2 – Liste des réalisations émanant de la mise en œuvre de l’AN 2 du projet

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
Mai 2017	Tenue de la 9 ^e rencontre de l’Équipe de coordination, le 3 mai 2017.	✓	
	Tenue le 3 mai 2017 d’une rencontre du groupe ad hoc du Comité consultatif visant l’élaboration d’un premier plan d’action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d’éducation. Cette équipe est composée de Roxanne Constantineau, Laetitia Clairet et Mithra Provencher.		✓
	Élaboration du plan de l’AN 2 de la charte de projet, le 11 mai 2017. Les dates de validation par l’Équipe de coordination et de dépôt au Comité de gestion des projets ne sont pas connues.	✓	✓
	Tenue des 3 ^e et 4 ^e rencontres du Comité consultatif, respectivement le 17 mai 2017 (compte-rendu-3) et, par voie électronique, du 23 au 25 mai 2017 (compte-rendu-4).	✓	
	Présentation par Stéphanie Demers, Laurence Clennett-Sirois et Valérie La France-Moreau, co-chercheuses et collaboratrice de l’Enquête ESSIMU, également membres du Comité consultatif, afin de présenter les faits saillants de l’enquête au Comité consultatif du 17 mai 2017.	✓	
	Finalisation du plan d’action des activités et initiatives en matière de prévention, de sensibilisation et d’éducation – automne 2017 et validation auprès du Comité consultatif.		✓
	Élaboration du rapport d’avancement de l’AN 1 de la charte de projet, le 25 mai 2017. Les dates de validation par l’Équipe de coordination et de dépôt au Comité de gestion des projets ne sont pas connues.	✓	✓
	Publication de la communication n° 2 des faits saillants des travaux du Comité consultatif.	✓	
	Lancement des appels de candidature relatifs aux cinq groupes de travail : <ul style="list-style-type: none"> • Au plus 10 postes à pourvoir par des membres du Comité consultatif (appel d’intérêts) • Au plus 20 postes à pourvoir par des personnes de la communauté universitaire (appel de candidatures) 	✓	
	Élaboration d’un Q&R spécifique à l’Équipe de coordination rappelant sommairement les avis et recommandations du Comité consultatif dans le cadre de la mise en œuvre de son mandat d’action. Ce Q&R consigne les notions abordées lors des premières rencontres du Comité consultatif telles que l’énoncé d’engagement; les groupes plus à risque; la culture du viol; les violences à caractère sexuel; le consentement; la perspective féministe intersectorielle; le mandat, fonctionnement et rôles et responsabilités des membres du Comité consultatif; l’approche institutionnelle inclusive et plurielle; l’espace protégé; la transparence; le conflit d’intérêts; la rémunération; pour ne nommer que celles-ci.	✓	
Juin 2017	Tenue de la 10 ^e rencontre de l’Équipe de coordination, le 5 juin 2017.	✓	
	Tenue des 5 ^e et 6 ^e rencontres du Comité consultatif, respectivement le 14 juin 2017 (compte-rendu-5) et par voie électronique, du 15 au 19 juin 2017 (compte-rendu-6).	✓	
	Présentation par Andrée-Ann Rivard, conseillère juridique au Vice-rectorat aux affaires étudiantes et secrétaire général de l’UQAC et membre du	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	<i>Groupe de travail sur les politiques et procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle</i> du BCI, afin de présenter les faits saillants du rapport au Comité consultatif du 14 juin 2017.		
	Recommandation formulée par le Comité consultatif, le 14 juin 2017, à la suite du traitement des enjeux liés à la sécurité physique des lieux .	✓	
	Participation au sondage de l'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> , pour le compte du MEES, visant à recenser les meilleures pratiques dans le cadre des activités d'accueil à l'intention des personnes étudiantes.	✓	
Juillet 2017	Tenue de la 11^e rencontre de l'Équipe de coordination , le 4 juillet 2017.	✓	
	Nomination des membres des cinq groupes de travail et envoi des lettres aux personnes nommées à compter du 5 juillet 2017.	✓	
	Lettre d'appui et intérêt manifesté à participer au projet de recherche multi-sites de l'Université de Montréal (chercheuse principale : Isabelle Daigneault ; co-chercheuse de l'UQO : Karine Baril) visant à <i>Évaluer la faisabilité de l'implantation du seul programme de prévention de l'agression sexuelle offert aux étudiantes inscrites en première année de baccalauréat</i> . Si cette évaluation démontre une efficacité à diminuer les taux d'incidence de la violence sexuelle parmi ce groupe à risque, l'UQO s'est engagée à tester l'efficacité de ce programme dans le cadre d'un projet pilote, comprenant que le programme serait adapté aux réalités propres de son établissement.	✓	
Août 2017	Tenue d'un atelier de formation pour les comités organisateurs d'activités sociales à l'intention des personnes étudiantes, le 14 août 2017.		✓
	Tenue de la 12^e rencontre de l'Équipe de coordination , le 15 août 2017.	✓	
	Participation , par la Vice-rectrice responsable du projet d'une université sans violence sexuelle au point de presse de la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur à l'Université de Montréal et aux entrevues suivantes , le 21 août 2017, à la suite du dévoilement de la <i>Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur</i> : <ul style="list-style-type: none"> ❖ Article du journal Le Droit intitulé : <i>L'UQO ne veut pas revivre « Les 12 travaux d'Hercule »</i>. Cet article cite le commentaire de la Vice-rectrice : « <i>les initiations étudiantes truffées de gestes dégradants ou à teneur sexuelle sont en voie de disparition. [... L'UQO] veut éviter à tout prix de revivre une rentrée à l'image de l'automne 2016. [...] C'est malheureux [en regard de l'activité Les 12 travaux d'Hercule] Mais nous ne sommes plus là.</i> » Cet article souligne aussi un autre commentaire de la Vice-rectrice quant aux discussions à venir avec la communauté universitaire quant à la mise sur pied d'un guichet unique d'aide aux victimes de gestes à caractère sexuel et que la prévention, ce n'est pas que lors des initiations, c'est la vie universitaire, c'est toute l'année. ❖ Entrevue radiophonique intitulée <i>Comment lutter contre les violences sexuelles sur nos campus?</i> à l'émission <i>Sur le vif</i> de Radio-Canada. Extrait de l'entrevue publiée dans l'article <i>La stratégie contre les violences sexuelles reçoit un accueil prudent à l'UQO</i> d'Ici Ottawa-Gatineau : <p>« <i>Ce qu'on veut, c'est vraiment travailler ensemble pour faire en sorte que ça n'arrive pas [une violence à caractère sexuel] Oui, il y a une responsabilisation à l'égard des maisons d'enseignement, mais</i></p> 	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	<p><i>ça, on le savait. Il est évident que ça nous revient.</i> » Radio-Canada souligne aussi un commentaire de la Vice-rectrice : « <i>la clé est la prévention et non la coercition, et que toute la communauté universitaire a un rôle à jouer. [...] l'UQO a mis en place, avant même le dévoilement de la stratégie provinciale, un comité consultatif de 25 personnes pour se pencher sur cette problématique. [...] On a formé un groupe de travail spécifique qui va devoir se pencher, justement, sur cet aspect d'accompagnement des personnes. [...] Il faut veiller à faire en sorte qu'une victime ne soit pas forcée de côtoyer son agresseur.</i> »</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Reportage TVA Nouvelles 18 h Gatineau-Ottawa intitulé 23 M \$ pour lutter contre les violences sexuelles sur les campus. Ce reportage stipule que les universités recevront un financement pour soutenir les victimes de violence à caractère sexuel et que celles-ci devront répondre aux obligations d'une nouvelle loi à venir cet automne en cette matière. Dans un autre reportage durant cette période, il y est mentionné que l'UQO n'a pas attendu et qu'elle a déjà pris des mesures. ❖ Article de Radio-Canada intitulé : Violences sexuelles sur les campus – Non, ça ne marche plus comme ça. 		
	Tenue de la 7^e rencontre du Comité consultatif , le 23 août 2017 (compte-rendu-7).	✓	
	Présentation au Comité consultatif des outils de sensibilisation associés aux campagnes de sensibilisation suivantes : <i>Ni viande, ni objet</i> et <i>Sans oui, c'est non! Sans consentement, c'est une agression!</i>	✓	
	Présentation des faits saillants du projet de recherche multi-sites d'Isabelle Daigneault et dont fait partie l'UQO, par l'entremise de la co-chercheuse Karine Baril , au Comité consultatif du 23 août 2017. Karine Baril est aussi membre du Comité consultatif.	✓	
	Présentation au Comité consultatif du 23 août 2017 des faits marquants du point de presse tenu par la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur . Ce point de presse a rendu public la <i>Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur</i> et le <i>Rapport de consultation et recension préliminaire – Les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention et d'intervention dans le contexte des activités d'accueil en milieu universitaire</i> (rapport de l'organisme Sans oui, c'est non!).	✓	
	Analyse de la <i>Stratégie d'intervention pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel</i> du MEES (stratégie et résumé).	✓	
	Analyse du <i>Rapport de consultation et recension préliminaire – Les situations à risque et les meilleures pratiques de prévention et d'intervention dans le contexte des activités d'accueil en milieu universitaire</i> de l'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> (rapport).	✓	✓
	Déploiement du plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – automne 2017.		✓
Juin 2017 à janvier 2018	Appel de candidatures et relances afin de constituer les cinq groupes de travail, de même qu'à établir une banque de candidatures. Ces appels sont lancés les 15 juin 2017, 14 septembre 2017, 12 octobre 2017 et en janvier 2018.	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
Septembre 2017	Publication de l'Info Web de la Vice-rectrice responsable du projet (communication n° 3), le 5 septembre 2017. Le lendemain, le journal Le Droit ⁵⁰ publie l'article intitulé <i>Rentrée à l'UQO : éviter les dérapages</i> . Cet article souligne que l'UQO prévoit offrir des ateliers de formation et se pencher sur le processus de plainte afin de le simplifier.	✓	✓
	Tenue des 13^e et 14^e rencontres de l'Équipe de coordination , respectivement les 13 et 14 septembre 2017 (rencontre extraordinaire).	✓	
	Lancement des travaux des groupes de travail , le 20 septembre 2017, et présentation de la démarche par la présidente du Comité consultatif dans le cadre d'une rencontre commune du Comité consultatif et de ses cinq groupes de travail. Cette rencontre commune est immédiatement suivie de rencontres individuelles entre les groupes de travail afin qu'ils puissent amorcer leurs premiers échanges.	✓	
	Présentation du projet d'une université sans violence sexuelle, le 22 septembre 2017, au Comité de santé, de sécurité et de prévention .	✓	
	Diffusion du grand message qu'« <i>À l'UQO, c'est tolérance zéro en matière de violence à caractère sexuel</i> », notamment, dans les plans de cours (via un énoncé) et les agendas étudiants (via une pub).		✓
	Promotion et publication de l'activité annuelle du CALAS de l'Outaouais : <i>Marche la rue, la nuit, femmes sans peur</i> .		✓
	Lancement de la Campagne de sensibilisation Sans oui, c'est non! Sans consentement, c'est une agression! lors des rentrées universitaires (kiosques d'information, dépliants, capsules de sensibilisation, etc.).		✓
Octobre 2017	Constitution d'une banque de candidats intéressés à se joindre aux travaux des groupes de travail advenant une vacance (stratégie – plan de contingence).	✓	
	Tenue des 15^e, 16^e et 17^e rencontres de l'Équipe de coordination , respectivement les 19 et 27 octobre 2017 (rencontres extraordinaires) et le 31 octobre 2017 (par voie électronique).	✓	
	Tenue d'une rencontre entre les animatrices de l'activité de consolidation du Comité consultatif et l'Équipe de coordination , le 19 octobre 2017.	✓	
	Publication d'une communication à la communauté universitaire visant à transmettre un message à la suite des événements médiatisés à l'échelle provinciale portant sur les inconduites à caractère sexuel dans le domaine culturel, rappelant qu'à l'UQO, c'est tolérance zéro et partageant par la même occasion la liste des ressources d'aide sur et hors campus.	✓	
Novembre 2017	Tenue de la 8^e rencontre du Comité consultatif , le 1 ^{er} novembre 2017 (compte-rendu-8).	✓	
	Tenue d'une activité de consolidation , le 1 ^{er} novembre 2017, entre les membres du Comité consultatif en vue d'identifier une solution pour continuer d'avancer ensemble, de devenir des ambassadeurs du projet de créer une université sans violence sexuelle, par et pour la communauté universitaire, et d'accroître l'engagement des membres envers cette cause et son legs pour les générations actuelles et futures.	✓	
	Publication d'un Q & R portant sur le projet d'une université sans violence sexuelle et à l'intention de la communauté universitaire, le 1 ^{er} novembre	✓	

⁵⁰ Le lien hypertexte menant à l'article du journal Le Droit n'est plus actif.

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	2017.		
	Élaboration et versement dans l’Intranet d’un <i>Pense-bête</i> résumant la démarche du mandat d’action du Comité consultatif. Document à l’intention du Comité consultatif.	✓	
	Tenue d’une entrevue avec la Vice-rectrice responsable du projet, par <i>Ici Ottawa-Gatineau</i> de Radio-Canada, le 1 ^{er} novembre 2017, dont l’article publié s’intitule <i>L’UQO salue le projet de loi pour prévenir les violences sexuelles sur les campus</i> . Cette entrevue faite suite au dépôt du projet de <i>Loi pour prévenir et combattre les violences sexuelles sur les campus</i> . À cette occasion, Radio-Canada publie les commentaires de la Vice-rectrice : « <i>L’Université prévoit poursuivre dans la même direction, tout en s’ajustant en fonction du projet de loi. [...] L’UQO espère maintenant recevoir une enveloppe budgétaire de la part du gouvernement provincial pour mettre en place ces mesures.</i> » Parmi les mesures citées dans l’article, l’encadrement des activités sociales, l’encadrement des relations entre personnes professeures et personnes étudiantes ainsi que le processus de plainte et d’accompagnement des victimes.	✓	
	Élaboration d’un plan d’action des activités et des initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d’éducation – hiver 2018.		✓
	Invitation transmise aux groupes de travail à participer à la <i>Journée de la psychoéducation</i> , tenue le 3 novembre 2017 au campus de Saint-Jérôme, ayant pour thème : « <i>L’intervention psychoéducative auprès de la diversité sexuelle et pluralité de genres</i> ».	✓	
	Participation au <i>Gender Summit 11 d’Amérique du Nord</i> ayant pour thème : « <i>Adopter le pluralisme et prospérer grâce à la diversité – façonner les sciences de l’innovation</i> », les 7 et 8 novembre 2017.	✓	
	Analyse des obligations proposées au projet de Loi-151 déposé par la Ministre responsable de l’Enseignement supérieur , le 1 ^{er} novembre 2017, et visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d’enseignement supérieur et partage des résultats de cette analyse au Secrétaire général afin que ce dernier puisse en prendre en compte lors de l’élaboration et de l’envoi de la réponse de l’UQO au BCI qui a été invité à assister à une audition sur ce projet de loi. Le 20 novembre 2017, le BCI transmet les commentaires de l’ensemble des universités québécoises à la Commission de la culture et de l’éducation de l’Assemblée nationale du Québec.	✓	
	Tenue des 18^e et 19^e rencontres de l’Équipe de coordination , respectivement par voie électronique, les 3 et 30 novembre 2017 (rencontres extraordinaires).	✓	
	Tenue de kiosques d’information lors des journées <i>Portes-ouvertes</i> (le 11 novembre 2017, au campus de Saint-Jérôme et le 25 novembre 2017 au campus de Gatineau) en diffusant le grand message institutionnel que l’UQO promeut un milieu sans violence sexuelle et le développement d’une culture de respect, inclusive et égalitaire; et en présentant ce qu’est le consentement.		✓
	Tenue d’un second atelier de formation pour les comités organisateurs d’activités sociales et festives à l’intention des personnes étudiantes, le 21 novembre 2017.		✓
	Tenue d’un atelier de formation dans le cadre de l’initiative <i>Commande un Angelot</i> , le 21 novembre 2017. Cet atelier est offert au personnel du café-		✓

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	bar Le Tonik.		
	Tenue d'un atelier de formation sur les violences à caractère sexuel et la manière d'accueillir un dévoilement pour le personnel des modules et départements, le 21 novembre 2017.		✓
	Diffusion de capsules de sensibilisation lors de la <i>Campagne de sensibilisation des 12 jours d'action pour contrer la violence envers les femmes</i> , du 25 novembre au 6 décembre 2017. Installation des affiches reçues du MEES dans le cadre de la Campagne de sensibilisation aux violences faites aux femmes découlant de la <i>Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021</i> .		✓
Décembre 2017	Participation à l'événement tenu , le 4 décembre 2017, au café-bar Le Tonik, par l'équipe ESSIMU-UQO intitulé : <i>Un an après l'ESSIMU : Qu'en est-il de la violence sexuelle en milieu universitaire?</i>	✓	
	Envoi d'une lettre-réponse , le 6 décembre 2017, au SPUQO par la Vice-rectrice responsable du projet, laquelle est accompagnée d'une annexe offrant des réponses aux préoccupations soulevées par le SPUQO quant à leur participation au Comité consultatif (réf. Lettre du SPUQO du 27 novembre 2017).	✓	
	Tenue des 20^e et 21^e rencontres de l'Équipe de coordination , respectivement les 5 et 14 décembre 2017 (rencontre extraordinaire).	✓	
	Tenue d'une rencontre entre l'Équipe de coordination et la responsable du café-bar Le Tonik portant sur l'initiative <i>Commande un Angelot</i> , le 6 décembre 2017.	✓	
	Tenue de la 9^e rencontre du Comité consultatif , le 13 décembre 2017 (compte-rendu-9).	✓	
	Tenue d'une rencontre commune du Comité consultatif et des groupes de travail , le 13 décembre 2017, afin que les co-responsables puissent présenter leur premier rapport de l'état d'avancement de leurs travaux. Les membres du Comité consultatif ont l'occasion de formuler des questions et donner leurs avis à ce sujet.	✓	
	Présentation de Karine Baril , membre du Comité consultatif et experte sur les questions des violences à caractère sexuel, au Comité consultatif du 13 décembre 2017, des programmes portant sur la thématique : <i>Prévention de la violence sexuelle en milieu universitaire</i> .	✓	
	Validation du plan d'action des activités et des initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – hiver 2018 par le Comité consultatif lors de la rencontre du 13 décembre 2017.		✓
	Lettres-réponses de la Vice-rectrice responsable du projet à la suite du retrait de la participation aux travaux du Comité consultatif , et de ses groupes de travail, par le Syndicat des professeures et professeurs, le Syndicat des chargées et chargés de cours, le Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s et l'Association étudiante (quatre groupes constituants sur huit).	✓	
	Lettres-réponses de la Vice-rectrice responsable du projet d'une université sans violence sexuelle au Syndicat du groupe professionnel et le Syndicat du personnel de soutien en lien avec la décision de retrait des autres groupes constituants.	✓	
	Publication de la communication n° 4 des faits saillants des travaux du Comité consultatif.	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	<p>Suivant les articles intitulés : <i>Trois syndicats quittent le comité de lutte contre les violences sexuelles de l'UQO</i> (publié le 13 décembre 2017 par Ici Ottawa-Gatineau de Radio-Canada; un communiqué conjoint des trois syndicats est diffusé par l'entremise de la FNEEQ-CSN) et <i>Bisbille au sein du comité contre les violences sexuelles de l'UQO</i> (publié le 14 décembre 2017 dans le journal Le Devoir)... Le premier article dénonce des problèmes de transparence et de représentativité au sein du Comité consultatif. Le second article stipule que six des vingt-trois membres du Comité consultatif claquent la porte pour dénoncer le manque de transparence.</p> <p>Toutefois, ces éléments soulevés par les démissionnaires sur le plan du fonctionnement du Comité consultatif ne sont pas fondés. D'ailleurs, Le Devoir cite un commentaire de la Vice-rectrice à ce sujet « <i>ces critiques ne reflètent pas la réalité. Toute idée est la bienvenue. Ça ne veut pas dire qu'on va la retenir, mais on peut l'exprimer.</i> »</p> <p>Le Comité consultatif transmet, le 19 décembre 2017, à la communauté universitaire, incluant les groupes constituants, une communication en vue de rectifier les faits et rassurer la communauté que la mise en œuvre du projet se poursuit toujours.</p> <p>L'UQO rectifie alors les faits dans une lettre d'opinion intitulée <i>Violences sexuelles à l'UQO : rectifions les faits</i> publiée, le 18 décembre 2017 par le journal Le Droit et, publiée, le 20 décembre 2017, par le journal Le Devoir et intitulée <i>Comité contre les violences sexuelles : les précisions de l'UQO</i>.</p> <p>Cette lettre rappelle, entre autres, que le projet est élaboré bien avant l'incident des 12 travaux d'hercule ou encore de la Loi; que le Comité consultatif est composé de personnes reflétant la communauté universitaire dans sa diversité et que les membres du Comité consultatif ne partagent pas les reproches formulés par les membres démissionnaires; que l'espace protégé ne vise qu'à conserver les propos et points de vue confidentiels en raison du sujet hautement sensible, comprenant que seuls les avis et recommandations sont rendus publics, d'ailleurs, cette approche se base sur les meilleures pratiques de gouvernance; c'est le Comité consultatif qui a choisi de ne pas communiquer le nom des membres afin d'éviter que ceux-ci soit interpellés personnellement; que les membres ont été nommés conformément aux ententes en vigueur avec les syndicats et associations; que le comité est un groupe de concertation et que les propositions soumises sont enrichies et modulées par la rétroaction des membres pour favoriser le développement d'une culture du respect. Cette lettre se termine ainsi « <i>Ce projet doit ressembler et rassembler les membres de la communauté universitaire de l'UQO dans toute sa diversité et placer la " personne victime de violence à caractère sexuel " au cœur de la réussite du projet.</i> »</p>	✓	
Janvier 2018	Déploiement du plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – hiver 2018.		✓
	Tenue des 22^e et 23^e rencontres de l'Équipe de coordination , respectivement les 9 et 17 janvier 2018.	✓	
	Analyse des obligations émanant de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, adoptée le 8 décembre 2017 par l'Assemblée nationale (Loi). Le texte est rendu public un mois après son adoption.	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	Tenue de la 10 ^e rencontre du Comité consultatif, le 17 janvier 2018 (compte-rendu-10).	✓	
	Présentation par la présidente du Comité consultatif, lors de la rencontre du 17 janvier 2018, des principaux faits saillants des obligations émanant de la nouvelle <i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i> .	✓	
	Élaboration du rapport d'avancement de l'AN 2 de la charte de projet, le 26 janvier 2018; validation par l'Équipe de coordination (date non connue); et dépôt au Comité de gestion des projets le 28 mai 2018.	✓	✓
Février 2018	Tenue de la 24 ^e rencontre de l'Équipe de coordination, le 6 février 2018.	✓	
	Élaboration du plan de l'AN 3 de la charte de projet, le 16 février 2018; validation par l'Équipe de coordination du 18 au 22 février 2018; et envoi au Comité de gestion des projets, le 15 mars 2018.	✓	✓
	Dépôt au MEES du projet intitulé <i>Reconnaître la diversité sexuelle et de genre à l'UQO : compréhension et sensibilisation</i> , le 16 février 2018 ; dont les co-chercheuses sont Monique Benoit, Isabel Côté et Karine Baril, aussi membres des groupes de travail, aux fins d'obtention de financement. Le 27 mars 2018, le MEES accorde un financement de 11 518 \$ pour la réalisation de ce projet en 2018-2019.	✓	
	Tenue de la 11 ^e rencontre du Comité consultatif, le 21 février 2018 (compte-rendu-11).	✓	
	Avis et recommandations formulés par le Comité consultatif, le 21 février 2018, quant aux besoins et enjeux liés aux thèmes suivants : formation obligatoire et code de conduite (relation pédagogique et relation d'autorité). Envoi du résumé à l'équipe VRER-SG ⁵¹ – mise en œuvre des obligations de la politique.	✓	
	Participation au sondage de l'équipe ESSIMU intitulé <i>Portrait des activités en matière de prévention des violences sexuelles dans les milieux d'enseignement supérieurs au Québec</i> (rapport).	✓	
	À la suite d'une demande formulée par la communauté universitaire, élaboration d'un nouvel outil de sensibilisation – fiche d'information: Comment présenter dans ma classe l'énoncé de tolérance zéro en matière de violence sexuelle , par l'entremise d'une rencontre avec une équipe Ad hoc du Comité consultatif formée en ce sens (Roxanne Constantineau, personne-ressource au projet, et Karine Baril, professeure experte sur les questions des violences à caractère sexuel).		✓
Avis et recommandations formulés par le Comité consultatif, le 21 février 2018, quant aux besoins et enjeux liés au thème suivant : signalement, plainte et témoignage . Envoi du résumé à l'équipe VRER-SG – mise en œuvre des obligations de la politique.	✓		
Mars 2018	Participation au <i>Gender Summit</i> , le 2 mars 2018, intitulé « <i>Universités canadiennes – difficultés, possibilités, défis à relever, les pratiques exemplaires à considérer dans la création de campus équitables, diversifiés et inclusifs</i> ».	✓	
	Tenue de la 25 ^e rencontre de l'Équipe de coordination, le 19 mars 2018.	✓	
	Tenue de la 12 ^e rencontre du Comité consultatif, le 28 mars 2018 (compte-rendu-12). Lors de cette rencontre, les membres du Comité consultatif ont	✓	

⁵¹ Rappelons que cette équipe ad hoc est composée de l'Adjointe – VRER, Isabelle Jobin, et de l'Adjointe du secrétaire général et conseillère juridique, Lucie Villeneuve.

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	formulé plusieurs avis portant sur des éléments en réponse aux obligations de la Loi, dont une recommandation sur la construction du projet de campus unifié visant à évaluer la faisabilité d'obtenir une certification LEED en matière de sécurité.		
	Présentation du Groupe de travail 1 – Éducation, sensibilisation et prévention quant aux besoins et enjeux liés au plan de formation : état de la situation et prochaines étapes au Comité consultatif du 28 mars 2018. Envoi du résumé à l'équipe VRER-SG – mise en œuvre des obligations de la politique ⁵² .	✓	
	Publication de la communication n° 5 des faits saillants des travaux du Comité consultatif.	✓	
	Élaboration d'un outil de sensibilisation regroupant l'ensemble des ressources sur et hors campus en matière d'aide et de soutien lorsqu'une personne est victime ou témoin d'un événement de violence à caractère sexuel et publication sur le site Web dédié à la sensibilisation et la prévention des violences à caractère sexuel.		✓
	Basée sur l'expérience de novembre 2017, tenue d'un atelier de formation sur les violences à caractère sexuel et d'un autre sur la manière d'accueillir un dévoilement pour le personnel des modules et départements, le 26 mars 2018. Il s'agit du personnel qui n'a pas suivi la formation du 21 novembre 2017.		✓
	Participation à une entrevue par la Vice-rectrice responsable du projet suivant une demande d'Ici Ottawa-Gatineau de Radio-Canada, qui en parallèle effectue des entrevues avec l'AGE-UQO et le CALAS Outaouais. L'article publié s'intitule <i>L'Association générale des étudiants de l'UQO embauche à ses frais une intervenante contre les violences sexuelles</i> ⁵³ . Cette	✓	✓

⁵² Idem que la note 51.

⁵³ L'entente AGE-CALAS prévoit l'achat de services visant l'offre d'activités de sensibilisation, de prévention, d'éducation et d'intervention. Pour les volets « sensibilisation » et « éducation », avant l'arrivée de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (Loi) et de la mise en œuvre de la politique institutionnelle en découlant, à compter du 1^{er} septembre 2019, cela peut, à la limite, se comprendre. Cependant, en ce qui a trait aux volets « prévention » et « intervention », cela nous interpelle en raison des obligations émanant de diverses lois, dont une portant sur les obligations de l'employeur, des personnes gestionnaires et des personnes employées en regard du harcèlement (voir [rapport du BCI](#), pages 26 à 30). P. ex. « (...) » *il faut savoir que la Loi sur les normes du travail (RLRQ c N-1.1) prévoit ce qui suit : " 81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. (...) "*. Au Québec, la *définition du harcèlement psychologique couvre le harcèlement sexuel (...)* ». Les Chartes des droits et libertés reconnaît ce qui suit « (...) » *qu'à défaut de combattre la violence à caractère sexuel, " cette inaction pourrait constituer une discrimination fondée sur le sexe, les statistiques faisant de l'agression sexuelle une question d'égalité entre les sexes (...)* ». De plus, « (...) *l'article 46 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec stipule aussi ce qui suit, ce qui augmente les responsabilités des universités à l'égard de leurs employés : " 46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique."* » De plus, le rapport du BCI énonce des pratiques obligatoires pour la gestion du personnel, l'engagement de l'établissement en matière de harcèlement, les responsabilités de l'employeur en matière de harcèlement sexuel, les responsabilités des gestionnaires, le rôle de la personne attitrée à la gestion des plaintes et les responsabilités des employés. L'entente contractuelle AGE-CALAS ne s'étend qu'aux femmes étudiantes du campus de Gatineau, puisque le mandat régional du CALAS ne s'étant qu'à Gatineau, ce qui exclut Ripon et Saint-Jérôme. Toutefois, en pratique, à la suite d'échanges passés avec les intervenantes embauchées par l'entente AGE-CALAS, celles-ci ont offert des services aux femmes de l'UQO, c'est-à-dire aux étudiantes et employées, en présentiel pour Gatineau et à distance pour Ripon et Saint-Jérôme. Par ailleurs, lorsqu'une personne étudiante s'inscrit à l'UQO, l'inscription devient

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	<p>entrevue est orientée vers l'objet mentionné dans le titre de sorte qu'une grande partie de l'entrevue de la Vice-rectrice n'est pas retenue par la personne journaliste. Pourtant, l'UQO informe la journaliste qu'elle est à étudier différentes options dans le cadre de l'établissement d'un panier de services complet en matière de ressources d'aide pour les personnes victimes de violence à caractère sexuel, comprenant les limites liées à certains organismes communautaires, tels que le CALAS Outaouais, qui n'offrent des services d'intervention qu'aux femmes de Gatineau. L'offre AGE-CALAS n'est pas, selon l'UQO, complète, puisqu'elle ne s'adresse qu'aux étudiantes du campus de Gatineau. Le panier de services doit aussi inclure les étudiantes des autres sites ainsi que les étudiants, de même que les personnes employées de l'UQO. Voici un extrait publié par Radio-Canada de l'entrevue faite avec la Vice-rectrice :</p> <p><i>« Toutes ces options sont à envisager et ça va faire partie de ce que nous devons attacher comme modalités à l'externe lorsqu'on arrivera à voir tout ce qui est demandé de la part des institutions et comment on s'y prend. » « Il est évident que l'UQO va s'inscrire dans ces démarches d'accompagnement, on doit le faire [...] Ça va être fait. » Sylvie B. de Grosbois</i></p>		
Avril 2018	Tenue des 26^e et 27^e rencontres de l'Équipe de coordination, respectivement les 10 et 25 avril 2018 (rencontre annulée).	✓	
	Création, et s'il y a lieu, revue de plusieurs outils de sensibilisation : bannière, dépliants, affiches spécifiques pour les toilettes, macarons, etc. ainsi que la diffusion d'outils de sensibilisation provenant de l'externe : Gouvernement du Québec, organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> Fondation Émergence.		✓

un contrat pour l'offre d'achat de services. De plus, la Loi précise les obligations des établissements sur ces quatre volets, dont des mesures touchant les personnes étudiantes et leurs associations respectives. Il est clair que la responsabilité revient à l'établissement et non aux associations. L'AGE outre passe-t-elle ses responsabilités ? Est-ce que l'AGE ne se met-elle pas à risque ? L'AGE possède-t-elle une couverture d'assurance suffisante advenant un recours au civil... ?

Annexe A-3 – L’AN 3 du projet – du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019

Tableau 3 – Liste des réalisations émanant de la mise en œuvre de l’AN 3 du projet

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
Mai 2018	Tenue d’une rencontre avec une équipe ad hoc du Comité consultatif portant sur la révision du site Web dédié à la sensibilisation et la prévention des violences à caractère sexuel, le 15 mai 2018. Cette équipe est composée de Roxanne Constantineau, Jinny Allaire (Ripon), Mélanie Bertrand (Gatineau) et Louise Boisvert (Saint-Jérôme).	✓	✓
	Tenue de la 13^e rencontre du Comité consultatif , le 16 mai 2018 (compte-rendu-13).	✓	
	Validation par le Comité consultatif , le 16 mai 2018, du nouvel outil de sensibilisation – fiche d’information : <i>Comment présenter dans ma classe l’énoncé de tolérance zéro en matière de violence sexuelle</i> suite aux travaux de l’équipe Ad hoc.		✓
	Publication de la communication n° 6 des faits saillants des travaux du Comité consultatif.	✓	
	Publication de la communication n° 7 des faits saillants des travaux du Comité consultatif.	✓	
	Tenue d’une pré-consultation , du 30 avril au 15 mai 2018, visant à entendre les préoccupations, les idées et les suggestions de la communauté universitaire avant d’amorcer les travaux d’élaboration de la future politique institutionnelle et portant sur les thèmes suivants (conduite par des personnes étudiantes en gestion de projet, sous la responsabilité de l’Adjointe VRER) : 1. <i>Mesures de prévention et de sensibilisation</i> ; 2. <i>Activités de formation annuelles obligatoires</i> ; 3. <i>Mesures de sécurité</i> ; 4. <i>Règles qui encadrent les activités sociales ou d’accueil</i> ; 5. <i>Modalités pour formuler une plainte (dans le cas d’une victime)</i> ; 6. <i>Modalités pour effectuer un signalement (dans le cas d’une victime)</i> ; 7. <i>Modalités pour fournir des renseignements (dans le cas d’un témoin)</i> ; 8. <i>Code de conduite</i> .	✓	
	Publication d’un communiqué par l’UQO, le 17 mai 2018, en réponse à l’article intitulé Boycottage de la consultation de l’UQO sur les violences sexuelles d’Ici Ottawa-Gatineau de Radio-Canada. Cet article souligne que l’AGE, les comités femmes et les trois syndicats choisissent de boycotter la pré-consultation concernant la politique.	✓	✓
	Participation au premier Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d’enseignement supérieur des 30 et 31 mai 2018.	✓	
	Analyse des deux rapports suivants du BCI : <ul style="list-style-type: none"> • Relevé 1 : <i>Le code de conduite concernant les liens intimes avec les étudiants</i> (16 mars 2018) • Relevé 2 : <i>Mesures prévues à l’article 3 de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d’enseignement supérieur</i> (9 mai 2018) 	✓	
Juin 2018	Bulletin d’information pour une université sans violence sexuelle : <i>Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d’enseignement supérieur</i> (bulletin n° 1).	✓	
	Bulletin d’information pour une université sans violence sexuelle : <i>Processus d’élaboration de la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> (bulletin n°2).	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	Tenue de la 28^e rencontre de l'Équipe de coordination , le 4 juin 2018.	✓	
	Participation de l'UQO, le 8 juin 2018, au Comité de lecture du MEES concernant 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 . L'UQO, soit Lucie Villeneuve, représente les universités au sein du BCI.	✓	
	Communication aux équipes dédiées au projet de la première édition de l'Université d'été de l'UQO sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, tenue du 4 au 8 juin 2018, au campus de Gatineau.	✓	
	Tenue de la 14^e rencontre du Comité consultatif , les 13 et 18 juin 2018 (compte-rendu-14).	✓	
	Tenue d'une rencontre avec le Webmestre dans le cadre de la révision du site Web dédié à la sensibilisation et la prévention des violences à caractère sexuel.	✓	✓
	Tenue d'une rencontre commune du Comité consultatif et des groupes de travail , les 13 et 18 juin 2018, afin que les co-responsables puissent présenter leur rapport de l'état d'avancement de leurs travaux. Les membres du Comité consultatif ont l'occasion de formuler des questions et donner leurs avis à ce sujet.	✓	
Juillet 2018	Tenue d'une rencontre avec le Webmestre dans le cadre de la révision du site Web dédié à la sensibilisation et la prévention des violences à caractère sexuel, le 4 juillet 2018.	✓	✓
	Présentation des résultats de la pré-consultation tenue du 30 avril au 15 mai 2018 au Comité permanent, le 10 juillet 2018.	✓	
	Tenue d'une rencontre avec le responsable de la Clinique de services psychologiques de l'UQO dans le cadre de l'élaboration d'une cartographie des ressources spécialisées (réf. registre).	✓	
	Tenue d'échanges téléphoniques avec des organismes communautaires régionaux dédiés à la prévention et l'intervention en matière de violence à caractère sexuel dans le cadre de l'élaboration d'une cartographie des ressources spécialisées (réf. registre).	✓	
	Tenue d'une rencontre avec une équipe ad hoc du Comité consultatif portant sur la révision du site Web dédié à la sensibilisation et la prévention des violences à caractère sexuel, le 19 juillet 2018. Cette équipe est composée de Roxanne Constantineau, Jinny Allaire (Ripon), Mélanie Bertrand (Gatineau) et Louise Boisvert (Saint-Jérôme).	✓	✓
	Participation au sondage du GT-UQ visant le développement d'outils communs de formation obligatoire en ligne en réponse aux obligations de la Loi.	✓	
Août 2018	Déploiement du plan d'action des activités et des initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – automne 2018.		✓
	Accès donné au Secrétaire général, Mélissa Welburn et les membres du Comité permanent à l' Intranet commun du Comité consultatif et de ses groupes de travail, le 8 août 2018, quant à l'ensemble des documents et outils ressources.	✓	✓
	Tenue de la 29^e rencontre de l'Équipe de coordination , le 14 août 2018.	✓	
	Tenue de la 15^e rencontre du Comité consultatif , le 22 août 2018 (compte-rendu-15).	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	Bulletin d'information pour une université sans violence sexuelle : Grand message de tolérance zéro en matière de violence à caractère sexuel (bulletin n° 3).		✓
	Bulletin d'information pour une université sans violence sexuelle : Commande un Angelot (bulletin n° 4).		✓
	Analyse des éléments en réponse aux obligations de la Loi ainsi que les exemples pouvant satisfaire à celles-ci , lesquels éléments sont contenus dans le <i>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</i> (8 août 2018, MEES) : guide , annexes et aide-mémoire .	✓	
	Analyse des informations contenues dans le <i>Mémoire du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais au Comité permanent visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel de l'UQO</i> (mémoire).	✓	
	Tenue de deux ateliers de formation pour les comités organisateurs d'activités sociales et festives à l'intention des personnes étudiantes, respectivement les 20 et 29 août 2018.		✓
	Participation à la 1^{re} rencontre du Comité consultatif du projet de recherche – programme d'éducation de la prévention des agressions sexuelles, le 23 août 2018.	✓	
	Élaboration d'une affiche présentant l'état d'avancement du projet au 15 août 2018. Cette affiche est présentée lors des kiosques d'information de la rentrée universitaire d'automne 2018.	✓	✓
Septembre 2018	Lancement de la Campagne de sensibilisation Sans oui, c'est non! Sans consentement, c'est une agression! , dont un kiosque d'information, le 4 septembre 2018 au campus de Gatineau dans le cadre du Salon de l'étudiant ainsi que du 4 au 7 septembre 2018 au campus de Saint-Jérôme et à l'ISFORT de Ripon durant l'heure du midi.		✓
	Partage à Mélissa Welburn , les 4 et 5 septembre 2018, les résumés présentant l'ensemble des avis et recommandations du Comité consultatif à divers thèmes traités portant sur différents enjeux des violences à caractère sexuel et en réponse aux obligations de la Loi. Envoi du bilan des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail, au 15 août 2018, lequel inclut les objectifs réalisés et en voie de réalisation ainsi que les produits et projets réalisés et en cours de réalisation.	✓	✓
	Tenue de cinq ateliers de formation pour les comités organisateurs d'activités sociales et festives à l'intention des personnes étudiantes, respectivement les 5, 12, 13, 18 et 28 septembre 2018.		✓
	Tenue de la 30^e rencontre de l'Équipe de coordination , le 11 septembre 2018.	✓	
	Tenue d'une conférence midi intitulée : « <i>La prévention du harcèlement à caractère sexuel</i> » au campus de Saint-Jérôme, organisée par l'AGE-CEUL, en collaboration avec l'UQO, le 12 septembre 2018.		✓
	Participation à la rencontre du Comité permanent , le 14 septembre 2018.	✓	
	Publication de l'Info Web de la vice-rectrice responsable du projet (communication n° 8).	✓	✓

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	Tenue d'un atelier de formation – témoins actifs – à l'intention des personnes étudiantes du campus de Gatineau, organisée par le CALAS et en collaboration avec l'UQO, le 19 septembre 2018.		✓
	Tenue de la 16 ^e rencontre du Comité consultatif, le 20 septembre 2018 (compte-rendu-16).	✓	
	Tenue de la 31 ^e rencontre de l'Équipe de coordination, par voie électronique du 18 au 20 septembre 2018.	✓	
	Publication de la communication n° 9 des faits saillants des travaux du Comité consultatif.	✓	
	<i>Bulletin d'information pour une université sans violence sexuelle : Bilan des activités et initiatives 2017-2018</i> (bulletin n° 5).		✓
	<i>Bulletin d'information pour une université sans violence sexuelle : Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i> (bulletin n° 6).		✓
	Envoi à Mélissa Welburn, le 27 septembre 2018, du compendium des avis et recommandations du Comité consultatif (mars 2017 à septembre 2018), ainsi que de la recommandation en date du 20 septembre 2018 quant à l'ébauche de la politique préalablement à la période de consultation.	✓	✓
Octobre 2018	Tenue de la 32 ^e rencontre de l'Équipe de coordination, le 16 octobre 2018.	✓	
	Tenue de deux ateliers de formation pour les comités organisateurs d'activités sociales et festives à l'intention des personnes étudiantes, respectivement les 17 et 23 octobre 2018.		✓
	Tenue de la 17 ^e rencontre du Comité consultatif, le 24 octobre 2018 (compte-rendu-17).	✓	
	Participation à la première rencontre de l'AGA de l'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> le 26 octobre 2018.	✓	
	Participation à la rencontre du groupe de rédaction visant la finalisation de la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, le 30 octobre 2018, aux fins d'adoption par le Conseil d'administration. Ce groupe de rédaction est établi par le Recteur, en l'absence du Secrétaire général, et est composé de Roxanne Constantineau, Lucie Villeneuve et Mélissa Welburn.	✓	
	Envoi à Mélissa Welburn, le 30 octobre 2018, du compendium des avis et recommandations du Comité consultatif (mars 2017 à septembre 2018), lequel intègre les avis complémentaires du Comité consultatif quant à l'ébauche de la politique soumise lors de la période de consultation (octobre 2018), ainsi que les avis en lien avec les obligations de la Loi et les directives ministérielles issues du guide de rédaction.	✓	✓
	Envoi à Lucie Villeneuve et Mélissa Welburn, le 31 octobre 2018, des deux compendiums (mars 2017 à septembre 2018; octobre 2018) et de la recommandation du Comité consultatif du 20 septembre 2018.	✓	✓
Novembre 2018	Tenue de trois ateliers de formation pour les comités organisateurs d'activités sociales et festives à l'intention des personnes étudiantes, respectivement les 6, 9 et 23 novembre 2018.		✓
	Analyse des commentaires de la communauté universitaire issus de la consultation sur l'ébauche de politique, au 2 novembre 2018, et intégration du résultat dans l'ébauche de politique, incluant les avis et recommandations du Comité consultatif (deux compendiums), les éléments incontournables en réponse aux obligations de la Loi et les commentaires	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	du Comité permanent lors de la rencontre du 3 octobre 2018. Un exercice de conformité entre l'ébauche de politique et la Loi et le guide de rédaction du MEES est préalablement fait. Partage du résultat de cet exercice à Lucie Villeneuve et Mélissa Welburn, le 8 novembre 2018.		
	Demande de requête 1 au STI concernant le projet de recherche d'Isabelle Daigneault – programme d'éducation en prévention des agressions sexuelles, le 8 novembre 2018, en vue d'établir le profil de la population à l'étude.	✓	
	Participation aux rencontres du groupe de rédaction visant la finalisation de la politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel, du 5 au 21 novembre 2018, aux fins d'adoption par le Conseil d'administration. Ce groupe de rédaction est établi par le Recteur, en l'absence du Secrétaire général, et est composé de Roxanne Constantineau, Lucie Villeneuve et Mélissa Welburn.	✓	
	Participation à la rencontre du Comité permanent , le 21 novembre 2018 portant sur le résultat des travaux du groupe de travail visant la finalisation de la politique institutionnelle aux fins d'adoption par le Conseil d'administration..	✓	
	Tenue de kiosques d'information dans le cadre des journées <i>Portes ouvertes</i> , le 10 novembre 2018, au campus de Saint-Jérôme et le 24 novembre 2018, au campus de Gatineau.		✓
	Élaboration d'une démarche , en collaboration avec la DCR, quant au processus menant à l'administration d'un sondage du GT-5 : <i>Sécurité des personnes</i> auprès de la communauté universitaire.		✓
Décembre 2018	Tenue de la 33^e rencontre de l'Équipe de coordination , le 4 décembre 2018.	✓	
	Demande de requête 2 au STI concernant le projet de recherche d'Isabelle Daigneault – programme d'éducation en prévention des agressions sexuelles, le 10 décembre 2018, en vue de procéder au recrutement des étudiantes issues de la population à l'étude.	✓	
	Tenue de la 18^e rencontre du Comité consultatif , le 17 décembre 2018 (compte-rendu-18).	✓	
	Partage au Secrétaire général , le 17 décembre 2018, du plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – Hiver 2019, lequel inclut les actions initiales à faire dès maintenant en regard du plan d'automne 2019.		✓
	Partage aux équipes dédiées au projet du communiqué intitulé <i>L'UQO adopte sa Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> , le 4 décembre 2018. Ce communiqué souligne la contribution du Comité consultatif et de ses groupes de travail dans les travaux d'élaboration de la politique. Le même jour, le SCCC-UQO transmet aussi un communiqué qui salue l'adoption de la politique.	✓	
	Bulletin d'information pour une université sans violence sexuelle : <i>Adoption de la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> (bulletin n° 7).		✓
	Déploiement du plan d'action des activités et des initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – hiver 2019.		✓
Janvier 2019	Lancement de la Campagne de sensibilisation Sans oui, c'est non! Sans consentement, c'est une agression! , dont un kiosque d'information, le 7 janvier 2019, au campus de Gatineau, à l'ISFORT de Ripon ainsi qu'au		✓

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	campus de Saint-Jérôme.		
	Tenue de la 34^e rencontre de l'Équipe de coordination , le 8 janvier 2019.	✓	
	Tenue de la 19^e rencontre du Comité consultatif , le 16 janvier 2019 (compte-rendu-19).	✓	
	Tenue de la 1^{re} rencontre de la communauté de partage des meilleures pratiques – région des Laurentides , le 23 janvier 2019.	✓	
	Envoi de l'invitation aux étudiantes de l'UQO recrutées pour participer au questionnaire élaboré par l'équipe de recherche du projet – programme d'éducation en prévention des agressions sexuelles, le 23 janvier 2019.	✓	
	Relance 1 de l'invitation aux étudiantes de l'UQO recrutées pour participer au questionnaire élaboré par l'équipe de recherche du projet – programme d'éducation en prévention des agressions sexuelles, le 31 janvier 2019.	✓	
Février 2019	Élaboration du rapport d'avancement de l'AN 3 de la charte de projet, le 1 ^{er} février 2019; validation par l'Équipe de coordination le 16 avril 2019; et dépôt au Comité de gestion des projets le 2 mai 2019.	✓	✓
	Envoi à l'adjointe administrative du Secrétaire général, Marie-Hélène Gauthier , le 5 février 2019, de la liste des membres du Comité consultatif .	✓	
	Partage au Secrétaire général et Mélissa Welburn, le 6 février 2019, de la proposition de contribution (plan potentiel de déploiement de la politique) du Comité consultatif au Comité permanent dans le cadre de la mise en œuvre de la politique, du sommaire exécutif en découlant et du résumé des échanges tenus lors de la communauté de partage des pratiques – région des Laurentides .	✓	
	Tenue d'une rencontre conjointe entre l'Équipe de coordination du projet et l'Équipe de l'élaboration et la mise en œuvre de la politique , le 7 février 2019 : proposition de contribution du Comité consultatif au Comité permanent.	✓	
	Partage au Secrétaire général et Mélissa Welburn, le 8 février 2019, des documents suivants : document de travail du GT-1 <i>Éducation, sensibilisation et prévention</i> portant sur les formations obligatoires en réponse aux obligations de la Loi; résumé de l'implication de Karine Baril aux travaux de l'UQ; bilan de réalisations des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – automne 2018; plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – hiver 2019, incluant les actions initiales à faire dès maintenant pour le plan d'automne 2019 (repartage du document). Par la même occasion, ces personnes sont informées des outils à venir : calendrier annuel de planification et fiches descriptives des activités et initiatives. Et le 12 février 2019, partage du bilan des réalisations des activités et des initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – 2017-2018.	✓	
	Relance 2 de l'invitation aux étudiantes de l'UQO recrutées pour participer au questionnaire élaboré par l'équipe de recherche du projet – programme d'éducation en prévention des agressions sexuelles, le 8 février 2019.	✓	
	Communication de la tenue du Forum LEXIC² aux équipes dédiées du projet, les 8 et 9 février 2019 à Sherbrooke, ayant pour thème : « <i>Comprendre et contrer les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+</i> ».	✓	
	Tenue de la 35^e rencontre de l'Équipe de coordination , le 12 février 2019.	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	Élaboration du plan de l'AN 4 de la charte de projet , le 13 février 2019; validation par l'Équipe de coordination du 21 février au 4 mars 2019; et envoi au Comité de gestion des projets le 15 mars 2019.	✓	✓
	Participation à la rencontre du Comité permanent , le 21 février 2019.	✓	
	À la demande du Secrétaire général, rappel fait quant à l'appel d'intérêts acheminé au Comité consultatif , le 21 février 2019, quant aux postes à pourvoir au Comité permanent pour nomination au Conseil d'administration du 17 juin 2019.	✓	
	Partage au Secrétaire général et à Mélissa Welburn, le 22 février 2019, des documents et infos suivants : registre des ressources recensées en matière de violence à caractère sexuel (internes et externes), incluant les avis du GT-2 : <i>Accompagnement et intervention</i> ; lien hypertexte menant au site Web dédié à la sensibilisation et à la prévention des violences à caractère sexuel; démarche en cours pour transférer les connaissances vers l'Intranet (tel que mentionné lors de la rencontre du Comité permanent du 21 février 2019).	✓	
	Tenue d'un atelier de formation pour les comités organisateurs d'activités sociales et festives à l'intention des personnes étudiantes, le 26 février 2019.		✓
Mars 2019	Bulletin d'information pour une université sans violence sexuelle : <i>Campagne de sensibilisation Non au victim blaming – La honte doit changer de camp (bulletin n° 8)</i> .	✓	✓
	Tenue de la Campagne de sensibilisation Non au victim blaming au cours du mois de mars 2019 et tenue de l' <i>Exposition d'art survivant Que portais-tu?</i> du 11 au 15 mars 2019, au campus de Saint-Jérôme, du 18 au 22 mars 2019, au campus de Gatineau et le 27 mars 2019, à l'ISFORT de Ripon.		✓
	Tenue des 2^e et 3^e rencontres de la communauté de partage des meilleures pratiques – région des Laurentides , respectivement les 13 et 25 mars 2019.	✓	
	Tenue de la 36^e rencontre de l'Équipe de coordination , le 26 mars 2019.	✓	
	Invitation Outlook et envoi du dossier de rencontre à Mélissa Welburn , le 28 mars 2019, en vue de la rencontre du Comité consultatif du 3 avril 2019, dont la proposition de plan d'action des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation pour 2019-2020.	✓	
	Repartage au Secrétaire général, le 29 mars 2019, de la proposition de contribution du Comité consultatif au Comité permanent, du sommaire exécutif en découlant ainsi que partage de la proposition du plan d'action des activités et des initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation – 2019-2020 du Comité consultatif au Comité permanent.	✓	
Avril 2019	Validation du plan d'action 2019-2020 des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation par le Comité consultatif le 3 avril 2019 ; et ré-envoi au Secrétaire général.		✓
	Tenue de la 20^e rencontre du Comité consultatif , le 3 avril 2019 (compte-rendu-20).	✓	
	Participation à la 2^e rencontre du Comité consultatif du projet de recherche d'Isabelle Daigneault – programme d'éducation de la prévention des agressions sexuelles, le 4 avril 2019.	✓	✓
	Envoi à l'adjointe administrative du Secrétaire général, Marie-Hélène Gauthier, le 4 avril 2019, de la liste des membres de l'Équipe de	✓	

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	coordination, du Comité consultatif (2e envoi) et de ses groupes de travail.		
	Modification au plan de l'AN 4 de la charte de projet , le 8 avril 2019, à la suite de la compréhension du Secrétaire général annoncé le 1 ^{er} avril 2019; validation par l'Équipe de coordination le 16 avril 2019; et envoi au Comité de gestion des projets le 2 mai 2019.	✓	✓
	Tenue de la 37^e rencontre du Comité consultatif , le 16 avril 2019.	✓	
	Tenue de la 4^e rencontre de la communauté de partage des meilleures pratiques – région des Laurentides , le 23 avril 2019.	✓	
	Participation à une rencontre entre l'UQO et les établissements postsecondaires de la région des Laurentides dans le cadre de l'établissement d'une offre de services communs d'aide avec le CALACS des Laurentides, le 25 avril 2019.	✓	
	Tenue d'une rencontre conjointe entre l'Équipe de coordination du projet et l'Équipe de l'élaboration et la mise en œuvre de la politique , le 25 avril 2019 : transfert des connaissances du Comité consultatif vers le BIML.	✓	
	Avis de fins des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail au 30 avril 2019.	✓	
Janvier à avril 2019	Amorce du transfert des connaissances en vue d'alimenter l'Intranet dédié aux travaux du projet et permettant à l'équipe du Secrétaire général et aux membres du Comité permanent de connaître ce qui a été réalisé, dont la création de fiches descriptives en regard des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation.	✓	✓

Annexe A-4 – L’AN 4 du projet – du 1^{er} mai 2019 au 31 août 2019

Tableau 4 – Liste des réalisations émanant de la mise en œuvre de l’AN 4 du projet

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
Mai 2019	Poursuite du transfert des connaissances en vue d’alimenter l’Intranet dédié aux travaux du projet et permettant à l’équipe du Secrétaire général, incluant la conseillère en prévention d’inconduite, et aux membres du Comité permanent de connaître ce qui a été réalisé, dont la finalisation des fiches descriptives en regard des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d’éducation.	✓	✓
	Analyse des différents rapports finaux desdits groupes de travail aux fins de rédaction du bilan final du projet.	✓	
	Avis transmis à divers partenaires externes du changement de garde quant au dossier des violences à caractère sexuel.	✓	✓
Juin 2019	Accès donné à Joëlle Lafleur ⁵⁴ , conseillère en prévention d’inconduite, et Marie-Eve Henrichon ⁵⁵ , adjointe au secrétaire général et conseillère juridique, le 13 juin 2019, à l’Intranet commun des travaux du projet et du Comité consultatif et de ses groupes de travail.	✓	✓
	Transfert à Joëlle Lafleur, le 14 juin 2019, de l’administration du site Web dédié à la sensibilisation et à la prévention des violences à caractère sexuel (via une demande au Webmestre).	✓	✓
	Accès donné au Recteur, le 14 juin 2019, à l’Intranet commun des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail.	✓	✓
	Inventaire des outils de sensibilisation et versement du document dans l’Intranet, le 18 juin 2019.	✓	✓
	Envoi de lettres de reconnaissance visant à souligner la contribution des membres de l’Équipe de coordination, du Comité consultatif et des cinq groupes de travail, le 20 juin 2019.	✓	
	Tenue d’une rencontre conjointe entre l’Équipe de coordination du projet et l’Équipe de l’élaboration et de la mise en œuvre de la politique, le 20 juin 2019 : le Comité consultatif. Les échanges portent sur ce qui a été réalisé et en voie de réalisation quant aux deux finalités 1 et 2 du projet. Une à deux rencontres organisées par le Secrétaire général est à venir entre la ressource professionnelle contractuelle, Roxanne Constantineau, l’adjointe du secrétaire général et conseillère juridique, Marie-Eve Henrichon, et la conseillère en prévention d’inconduite, Joëlle Lafleur, en vue du transfert des connaissances.	✓	✓
	Élaboration du compte rendu de la dernière rencontre du Comité consultatif ; validation par l’Équipe de coordination; et versement dans l’Intranet le 25 juin 2019.	✓	
Juillet 2019	Élaboration du bilan des réalisations du plan d’action 2018-2019 des activités et initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d’éducation, le 5 juillet 2019.		✓
	Transfert des boîtes contenant les outils de sensibilisation , en raison du report de la rencontre portant sur le transfert des connaissances par l’Adjointe au secrétaire général et conseillère juridique, Marie-Eve Henrichon, le 10 juillet 2019.	✓	✓

⁵⁴ Cette personne est embauchée par l’UQO le 10 juin 2019.

⁵⁵ Elle remplace Lucie Villeneuve à compter du 23 avril 2019.

PÉRIODE	RÉALISATIONS	IMPACT SUR LA	
		FINALITÉ 1	FINALITÉ 2
	Participation à la rencontre téléphonique organisée par le Secrétaire général portant sur le transfert des connaissances , le 31 juillet 2019, entre la ressource professionnelle contractuelle, Roxanne Constantineau, l'adjointe du secrétaire général et conseillère juridique, Marie-Eve Henrichon, et la conseillère en prévention d'inconduite, Joëlle Lafleur, en vue du transfert des connaissances. Parmi les sujets abordés : les outils de sensibilisation; l'entente UQO et l'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> ; l'atelier de formation à l'intention des comités organisateurs d'activités sociales et festives. À noter que cette rencontre en personne, au campus de Saint-Jérôme, devait initialement avoir lieu le 11 juillet et a été reportée à deux reprises par Marie-Eve Henrichon, pour finalement être annulée. Aucun autre échange n'a été sollicité par les membres du BIMl.	✓	✓
Mai à août 2019	Élaboration de diverses communications visant à permettre à la Vice-rectrice responsable du projet de communiquer à la communauté universitaire les diverses réalisations, tel que le Bulletin d'information pour une université sans violence sexuelle : Bilan des activités et initiatives 2018-2019 , le 7 août 2019 et le Bilan du plan d'action 2018-2019 .	✓	✓
	Élaboration du rapport d'avancement de l'AN 4 de la charte de projet , le 8 août 2019, en vue du dépôt ultérieur au Comité de gestion des projets.	✓	✓
	Communication au Secrétariat général , le 21 août 2019, que Roxanne Constantineau, ressource professionnelle contractuelle du Projet, ne peut accepter leur invitation à se joindre à la réunion du Comité permanent du 30 septembre 2019 , en raison de la fin de son contrat le 31 août 2019. Il s'agit en fait d'un rappel puisque cette information avait déjà été partagée, à quelques reprises, quelques semaines plutôt au Secrétaire général et au personnel du BIMl.	✓	
	Transfert du matériel de l'Exposition d'art survivant Que portais-tu? , le 21 août 2019, laquelle est présentée en mars de chaque année.		✓
	Demande de prolongation du contrat de la ressource professionnelle contractuelle du Projet , Roxanne Constantineau, le 27 août 2019, faite par la Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme. Le contrat est prolongé jusqu'au 13 septembre 2019, comprenant que le Projet s'est terminé le 31 août 2019.	✓	
	Élaboration d'une Info Web de la Direction – vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme et publication pour octobre 2019.	✓	

ANNEXE B – STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT DU PROJET

STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT

Introduction

Trois équipes travaillent de concert à la réalisation de créer une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel et, par la même occasion, de développer une culture de respect inclusive et égalitaire. Il s'agit des équipes suivantes, sous le leadership de la Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme :

- Équipe de coordination
- Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle (Comité consultatif)
- Groupes de travail

Équipe de coordination

Mandat

L'Équipe de coordination est responsable de la mise en œuvre du projet et de sa reddition de compte. Elle a un pouvoir décisionnel quant aux recommandations formulées par les autres groupes, c'est-à-dire le Comité consultatif et ses groupes de travail. L'Équipe de coordination veille à l'avancement du projet eu égard aux objectifs établis, à la préparation et à la logistique des rencontres du Comité consultatif, établies à une fréquence de quatre à six semaines, ainsi qu'à la coordination entre les différents acteurs, notamment entre les groupes de travail et le Comité consultatif. L'Équipe de coordination veille aussi à la mise sur pied d'initiatives et d'activités de rapprochement de tous les acteurs clés de la communauté universitaire (ex. pages Web, bulletins d'information, etc.), incluant les comités statutaires tels que le Comité permanent et le Comité de santé, de sécurité et de prévention. L'Équipe de coordination assure aussi 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.).

Composition

L'Équipe de coordination est composée des personnes suivantes :

- Responsable du projet mandaté par le Recteur (**Sylvie B. de Grosbois**)
- Deux co-responsables désignés par la Vice-rectrice responsable (**Liette Faubert** et **Isabelle Jobin**)
- Personne-ressource professionnelle à la coordination du projet et à l'orchestration du plan d'action des activités et des initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d'éducation (**Roxanne Constantineau**)

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

Comité consultatif

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*⁵⁶ ». Dans le cadre de ce projet, le mandat du Comité consultatif comprend, entre autres, les éléments suivants :

- Réfléchir aux grandes orientations à privilégier dans le cadre de ce projet (réf. cadre de réflexion).
- Identifier les thèmes ainsi que les objectifs pour chacun des groupes de travail (réf. cadre de travail).
- Recevoir, réagir et valider les recommandations proposées par les groupes de travail (discussions, avis, recommandations, etc.).
- Faire des liens entre les travaux des différents groupes de travail et participer à la mise en relation de ces groupes.

⁵⁶ Office québécois de la langue française, http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8360721, 23 nov. 2016.

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 toutes autres questions en lien avec le projet.

Composition

Le Comité consultatif est composé de vingt-six (26) personnes représentantes issues de la communauté universitaire comme suit :

- Représentation de l'Équipe de coordination
 - Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme
 - **Sylvie B. de Grosbois**
 - Direction des Services aux étudiants
 - **Liette Faubert**
 - Adjointe - VRER
 - **Isabelle Jobin**
- Représentation de la communauté étudiante
 - Deux personnes étudiantes salariées (Gatineau et Saint-Jérôme)
 - **Camille S. Leclerc et Pierre Rivest**
 - Quatre personnes étudiantes (2 de Gatineau, Saint-Jérôme et Ripon)
 - **Jessie Bossé**
 - **Trois postes demeurent vacants**
- Représentation de la communauté enseignante
 - Deux personnes professeures détenant une expertise
 - **Denyse Côté et Karine Baril**
 - Deux personnes professeures (Gatineau et Saint-Jérôme)
 - **Annick Lambert et Monique Benoit**
 - Deux personnes chargées de cours (Gatineau et Saint-Jérôme)
 - **Rim Zid et Catherine Béland**
- Représentation de la communauté non enseignante
 - Deux personnes du groupe professionnel (Gatineau et Saint-Jérôme)
 - **Marie-Christine Rivard et Mithra Provencher**
 - Deux personnes du groupe soutien (Gatineau et Saint-Jérôme)
 - **Mélanie Bertrand et Louise Boisvert**
 - Une personne du groupe administratif
 - **Yann Thomas-Bonenfant**
- Représentation spécifique
 - Une personne représentante du Secrétariat général
 - **Lucie Villeneuve**
 - Une personne représentante du Comité de santé, de sécurité et de prévention
 - **Marie-Hélène Gauthier**
- Représentation des comités femmes
 - Une personne membre du Comité sur la condition féminine du Syndicat des professeures et professeurs de l'UQO
 - **Stéphanie Demers**
 - Une personne membre du Comité sur la condition féminine du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQO
 - **Laurence Clennett-Sirois**
 - Une personne membre du Comité femmes du Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s de l'UQO
 - **Laetitia Clairet**
 - Une personne membre du Comité femmes AGE-UQO
 - **Valérie La France-Moreau**

La professionnelle contractuelle, **Roxanne Constantineau**, est non membre et agit à titre de personne-ressource du projet et à titre de secrétaire du Comité consultatif.

Groupes de travail

Cinq groupes de travail sont créés au cours de l'AN 2 par le Comité consultatif, chacun est tributaire d'un thème spécifique identifiés par le Comité consultatif. Il s'agit de grands chantiers qui portent sur les principaux enjeux liés aux violences à caractère sexuel, aux groupes plus à risque de les subir ainsi qu'au développement d'une culture de respect, inclusive et égalitaire. L'annexe D, pages 114 à 121, porte sur les groupes de travail et offre plus de renseignements à ce sujet.

ANNEXE C – COMITÉ CONSULTATIF

Annexe C-1 – Processus de nomination des membres du Comité consultatif

Appel de candidatures

Lors de l'appel de candidatures, les membres présents au Comité consultatif doivent avoir de véritables intérêts ou préoccupations en matière de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel. L'appel de candidatures est effectué par le Secrétariat général, selon les procédures établies par ce dernier, conformément aux ententes en vigueur avec les groupes constituants (syndicats et associations). Les personnes intéressées remplissent le formulaire fourni en décrivant sommairement leurs intérêts et motivations à joindre ce comité. Il importe de souligner que certains postes font l'objet d'un appel de candidatures par la Vice-rectrice responsable du projet. Il s'agit de la personne représentante du Comité de santé, de sécurité et de prévention et celle du Secrétaire général, de même que les personnes représentantes des comités femmes.

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 sélectionner les personnes pour chacun des postes 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 la communauté universitaire 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 veille à combler dès que possible le poste devenu vacant, tout en tenant compte des ententes existantes en matière de processus de nomination, et informe, 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.

Il importe de souligner qu'en raison du retrait de membres par quatre groupes constituants sur huit (SPUQO, SCCC-UQO, SEES-UQO et AGE-UQO), les postes devenus vacants ne seront pas comblés pour respecter la décision de ces groupes constituants de ne pas participer aux travaux de mise en œuvre du projet de créer une université sans violence sexuelle.

Annexe C-2 – 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 participent 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, advenant que des questions spécifiques leurs soient soumises par le Comité consultatif.

Annexe C-3 – Fonctionnement du Comité consultatif

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 semaines⁵⁷. Au besoin, des rencontres « élargies », c'est-à-dire invitant les groupes de travail ou certains de ses membres, tels que les co-responsables, à se joindre au Comité consultatif, peuvent être organisées⁵⁸.

Quorum

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

Période de relâche

Durant la période estivale, aucuns travaux ne sont menés par le Comité consultatif et ses groupes de travail, c'est-à-dire de juillet à 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 » sont proposées par l'Équipe de coordination avant chacune des rencontres, soit au moins sept (7) jours ouvrables avant une rencontre. Ces questions permettent à chacun des membres de se préparer avant la tenue de la rencontre en fonction des points inscrits à l'ordre du jour. Lorsque requis, ces questions tiennent compte des discussions échangées lors des rencontres précédentes.

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

Démarche de mandat d'action

La démarche en vue de réaliser le mandat d'action du Comité consultatif est la suivante :

- Étape 1 : Question à l'étude fournie par l'Équipe de coordination
 - Transmise au Comité consultatif au plus tard 7 jours ouvrables avant sa rencontre
 - Tenant compte des interrogations ou préoccupations soulevées lors des rencontres précédentes ou d'enjeux ou opportunités émergents
 - Étape 2 : Rétroaction et commentaires du Comité consultatif
 - Étape 3 : Élaboration de l'ébauche par l'Équipe de coordination
 - Tenant compte des données reçues à l'étape précédente
 - Étape 4 : Validation de l'ébauche par le Comité consultatif
 - Étape 5 : Recommandation du projet final par le Comité consultatif
 - Versement des versions ébauche et finale recommandée dans le dossier électronique
 - Accompagnée d'un résumé synthétisant l'ensemble des avis et commentaires reçus
- Au besoin, les étapes 2 à 4 peuvent être reprises dans le cadre d'une ou de plusieurs réunions.

⁵⁷ Cette fréquence est tributaire de l'état d'avancement des travaux des groupes de travail ou d'impondérables pouvant se présenter en cours de conduite du projet. Le nombre de semaines n'est fourni qu'à titre indicatif.

⁵⁸ 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 peuvent avoir un impact sur les travaux en cours 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 du projet.

Décision par consensus

Comme son titre l'évoque, le Comité consultatif est – *consultatif* - en regard de la mise en œuvre du projet, de sorte que les discussions qui se tiennent lors des rencontres visent à obtenir le consensus⁵⁹ de l'ensemble des avis formulés par les membres présents. En ce sens, aucun proposeur et appuieur ne sont requis.

Communication avec la communauté

Au fil des rencontres du Comité consultatif, l'Équipe de coordination diffuse 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 répond 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 invités à soumettre les questions à la personne professionnelle contractuelle, 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 à la personne professionnelle contractuelle, 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 ressemble et rassemble la communauté universitaire et respecter les orientations et décisions prise par lui, chaque membre ne peut 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, ou encore celle provenant d'un groupe constituant (syndicat ou association) dans le cadre de demandes syndicales. Cette distinction est importante puisqu'il existe à l'UQO des tables dûment mandatées pour traiter les demandes syndicales, sans compter que ceci s'éloigne du mandat même du Comité consultatif et de ses groupes de travail.

⁵⁹ 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* ».

Annexe C-4 – Tableau des membres du Comité consultatif

COMITÉ CONSULTATIF POUR UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE			
Membres du Comité	Poste occupé	Mandat réalisé	Assiduité
Sylvie de Grosbois	Membre d'office et présidente du Comité consultatif	Jusqu'au 3 avril 2019	100 %
Liette Faubert	Membre d'office	Jusqu'au 3 avril 2019	80 %
Isabelle Jobin	Membre d'office jusqu'en août 2018 Personne observatrice jusqu'en avril 2019 ⁶⁰	Jusqu'en août 2018	50 %
Denyse Côté	Personne professeure détenant une expertise	Jusqu'au 16 mai 2018 <i>Note : Par la suite en sabbatique jusqu'au 3 avril 2019.</i>	83 %
Karine Baril	Personne professeure détenant une expertise	Jusqu'au 3 avril 2019 <i>Note : Elle est en congé de maladie d'octobre à novembre 2018.</i>	89 %
Annick Lambert	Personne professeure - Gatineau	Jusqu'au 3 avril 2019	78 %
Monique Benoit	Personne professeure - Saint-Jérôme	Jusqu'au 3 avril 2019	85 %
Rim Zid	Personne chargée de cours - Gatineau	Jusqu'en décembre 2017 <i>Notes : Jusqu'à son retrait par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQO.</i>	88 %
Catherine Béland	Personne chargée de cours - Saint-Jérôme	Jusqu'en décembre 2017 <i>Note : En congé de maternité jusqu'en avril 2017. Par la suite assiste jusqu'à son retrait par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQO.</i>	100 %

⁶⁰ Il importe de souligner qu'en août 2018, Isabelle Jobin se désiste des travaux de l'Équipe de coordination en raison d'obligations professionnelles suivant l'arrivée du nouveau Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Malgré son retrait, Isabelle Jobin informe l'Équipe de coordination qu'elle souhaitait continuer à siéger au sein du Comité consultatif. Puisque le poste qu'elle occupait était un « poste d'office », elle siège dès lors à titre de personne invitée observatrice au sein du Comité consultatif.

COMITÉ CONSULTATIF POUR UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE			
Membres du Comité	Poste occupé	Mandat réalisé	Assiduité
Marie-Christine Rivard	Personne à titre de professionnel - Gatineau	Jusqu'au 3 avril 2019	35 %
Mithra Provencher	Personne à titre de professionnel - Saint-Jérôme	Jusqu'au 3 avril 2019 <i>Note : En congé de maladie - mai à novembre 2018.</i>	87 %
Mélanie Bertrand	Personne à titre de personnel de soutien - Gatineau	Jusqu'au 3 avril 2019	95 %
Louise Boisvert	Personne à titre de personnel de soutien - Saint-Jérôme	Jusqu'au 3 avril 2019 <i>Note : En retraite progressive à compter d'août 2018.</i>	55 %
Yann Bonenfant-Thomas	Personne à titre de personnel administratif	Jusqu'au 3 avril 2019	95 %
Jessie Bossé	Personne étudiante salariée - Gatineau	Jusqu'en décembre 2017 <i>Note : Soit en solidarité avec le mouvement de retrait initié par quatre groupes constituants.</i>	33 %
Pierre Rivest	Personne étudiante salariée – Saint-Jérôme	Jusqu'en juin 2018 <i>Note : Quitte pour étudier à Montréal.</i>	31 %
Camille S. Leclerc	Personne étudiante - Gatineau	Jusqu'en septembre 2017	57 %
	Personne étudiante - Gatineau	<i>Note : Aucune candidature reçue.</i>	---
	Personne étudiante - Ripon	<i>Note : Aucune candidature reçue.</i>	---
	Personne étudiante – Saint-Jérôme	<i>Note : Aucune candidature reçue.</i>	---
Lucie Villeneuve	Personne représentante du Secrétariat général	Jusqu'en février 2019 <i>Note : Congé professionnel de plus d'un an.</i>	95%
Marie-Hélène Gauthier	Membre représentant le Comité de santé, de sécurité et de prévention	Jusqu'en juin 2018 <i>Note : Perte de qualité à siéger.</i>	77 %

COMITÉ CONSULTATIF POUR UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE			
Membres du Comité	Poste occupé	Mandat réalisé	Assiduité
Stéphanie Demers	Membre représentant le Comité sur la condition féminine du Syndicat des professeures et professeurs de l'UQO	Jusqu'en décembre 2017 <i>Note : Soit jusqu'à son retrait par le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQO.</i>	63 %
Laurence Clennett-Sirois	Membre représentant le Comité sur la condition féminine du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQO	Jusqu'en décembre 2017 <i>Note : Soit jusqu'à son retrait par le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQO.</i>	75 %
Valérie La France-Moreau	Membre représentant le Comité étudiant femmes AGE-UQO	Jusqu'en janvier 2018 <i>Note : Soit jusqu'à son retrait par l'AGE-UQO.</i>	78 %
Laetitia Clairet	Membre représentant le Comité femmes du Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s de l'UQO	Jusqu'en décembre 2017 <i>Note : Soit jusqu'à son retrait par le Syndicat des étudiantes et étudiants salarié(e)s l'UQO.</i>	86 %

Roxanne Constantineau, personne-ressource désignée pour les travaux du projet et le Comité consultatif, agit à titre de secrétaire.

À compter de janvier 2018, les membres suivants des groupes de travail sont invités à se joindre périodiquement aux travaux du Comité consultatif jusqu'en avril 2019.

- GT-1 - *Éducation, sensibilisation et prévention* :
 - **Jinny Allaire** (membre du personnel de soutien de Ripon)
 - **Christian Durocher** (membre du personnel de soutien de Gatineau)
- GT-2 - *Accompagnement et intervention* :
 - **Bianca Bisson** (personne étudiante de Gatineau)
- GT-3 - *Communauté universitaire dans sa diversité*
 - **Nérta Douvi** (personne étudiante de Gatineau)
- GT-4 - *Politiques et règlements (processus de plainte)* :
 - **Carolle Moyneur** (membre du personnel administratif de Gatineau)
- GT-5 – *Sécurité des personnes* :
 - **Francis Charpentier** (membre du personnel professionnel de Gatineau)
 - **Rebeca Cordero Montoya** (personne étudiante de Ripon)

Suivant la réunion du Comité consultatif de janvier 2019, c'est-à-dire l'avant-dernière réunion, **Mélissa Welburn**, avocate rattachée au Secrétariat général, est invitée à se joindre aux travaux du Comité consultatif. Cependant, elle n'assiste qu'à une seule rencontre, soit le 3 avril 2019 puisque les travaux se terminent au 30 avril 2019.

Note : L'AN 1 a permis de nommer les membres du Comité consultatif. Voici la liste des autres membres étudiants nommés, mais qui se sont désistés avant la tenue de la première rencontre :

- **Charles Bélanger-Cotnoir**, étudiant salarié de Saint-Jérôme
- **Francine Charron**, étudiante de Gatineau

ANNEXE D – GROUPES DE TRAVAIL

Annexe D-1 –Mandat et composition des groupes de travail

MANDAT ET COMPOSITION DES GROUPES DE TRAVAIL

Groupes de travail

Mandat

Les groupes de travail ont pour mandat de travailler sur les thèmes précis suivants identifiés par le Comité consultatif et portant sur de grands enjeux liés aux violences à caractère sexuel et au développement d'une culture de respect, inclusive et égalitaire : 1. *L'éducation, la sensibilisation et la prévention*; 2. *L'accompagnement et l'intervention*; 3. *La communauté universitaire dans sa diversité*; 4. *Les politiques et règlements (processus de plainte)*; 5. *La sécurité des personnes*.

Composition

La composition des différents groupes de travail est établie collectivement avec les membres du Comité consultatif, en fonction des expertises requises à chaque thème, tout en observant un souci de diversité et de représentativité au sein des groupes et entre les groupes, comprenant les limites inhérentes liées au nombre et à la diversité des candidatures reçues lors des appels d'intérêts et dans le respect des chartes canadienne et québécoise des droits et libertés. Dans un premier temps, les groupes doivent être composés d'au moins quatre membres et d'au plus six membres. Et dans un second temps, au plus deux membres peuvent provenir du Comité consultatif alors que les autres postes doivent représenter la communauté universitaire dans sa diversité.

- Thème 1 – *Éducation, sensibilisation et prévention* : Des personnes étudiantes et du personnel en contact direct avec celles-ci, incluant, lorsque possible, du personnel des services associés et des personnes représentantes des associations étudiantes. De même que des personnes détenant une expertise en pédagogie, en enseignement ou en animation.
- Thème 2 – *Accompagnement et intervention* : Des personnes détenant une expertise en gestion de crise ou en accompagnement de personnes (ex. psychologue, Centre 24/7, CALAS Outaouais, CALACS des Laurentides, etc.). Au moins, lorsque possible, un représentant des Services aux étudiants à titre de répondant auprès de personnes étudiantes.
- Thème 3 – *Communauté universitaire dans sa diversité* : Des personnes étudiantes et du personnel provenant de la communauté LGBTQ, personne en situation de handicap/de mobilité réduite, minorité visible, etc.
- Thème 4 – *Politiques et règlements (processus de plainte)* : Au moins une personne représentante du Secrétariat général experte dans l'élaboration de politiques.
- Thème 5 – *Sécurité des personnes* : Au moins une personne représentante des Services des terrains et bâtiments; et lorsque possible, une personne détenant une expertise en matière de sécurité (ex. agent de sécurité). Ces travaux s'effectuent, lorsque requis, en collaboration avec des personnes représentantes de la Ville de Gatineau, du village de Ripon et de la Ville de Saint-Jérôme.

Les membres de l'Équipe de coordination ont la possibilité de se joindre à certaines réunions des groupes de travail à titre d'observateurs ainsi que d'autres personnes identifiées par les groupes eux-mêmes en vue de traiter d'un enjeu spécifique.

Annexe D-2 – Processus de nomination des membres des groupes de travail

Un membre du Comité consultatif peut siéger comme membre d'un groupe de travail (au moins un, mais pas plus de deux par groupe de travail). Un appel de candidatures est 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 est déterminé par l'Équipe de coordination⁶¹ et la DCR publie l'appel auprès de la communauté universitaire.

L'UQO héberge au sein de ses pavillons différentes parties prenantes telles que l'ÉNAP, 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 est aussi lancé auprès de ces groupes.

Chaque groupe doit aussi se doter des expertises requises (internes et externes), de personnes intéressées et de personnes ayant des expériences différentes, dont celles vécues par des personnes étudiantes.

⁶¹ Il s'agit des postes restants non comblés par un membre siégeant au Comité consultatif.

Annexe D-3 – Rôle et responsabilités des membres des groupes de travail

Chaque membre du groupe de travail offre ses perspectives sur les enjeux qui sont traités au sein du groupe de travail afin que l'équipe puisse identifier des solutions, des actions et des mesures pertinentes, et subséquemment formuler des recommandations au Comité consultatif, aux fins de sa validation.

Annexe D-4 – Rôle et responsabilités des co-responsables des groupes de travail

Chaque groupe de travail nomme deux co-responsables. Le rôle et les responsabilités de ceux-ci sont les suivants :

- Assurer les liens avec le Comité consultatif.
- Assurer le lien avec la communauté universitaire.
- Suivre le calendrier des rencontres et, au besoin, organiser des sondages Doodle.
- Au besoin, échanger avec l'Équipe de coordination (p. ex. besoins de formation des membres)

En amont des rencontres

- Collecter les informations nécessaires à la préparation des rencontres en vue de permettre aux membres de l'équipe de travailler efficacement. Ce qui peut inclure des documents à lire.
- Conjointement, proposer un ordre du jour pour les rencontres du groupe de travail, tenant compte des orientations prises par le groupe.

Pendant les rencontres

- En alternance, présider les rencontres du groupe de travail en animant en fonction des résultats attendus pendant la rencontre de travail. Ces résultats étant en lien avec le mandat du groupe, les objectifs de travail et les délais dans lesquels ils doivent être accomplis.
- En alternance, consigner les actions, suivis et recommandations du groupe de travail (comptes rendus, rapports périodiques, bilan final).

En aval des rencontres

- S'assurer que les suivis sont faits.

Annexe D-5 – Tableau des membres des groupes de travail

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)	GT-5 : Sécurité des personnes⁶²
Membres provenant du Comité consultatif				
Baril, Karine Professeure (Gatineau/Saint-Jérôme) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019 Note : En l'absence de Mithra Provencher, agit comme co-responsable	Boisvert, Louise Co-responsable Personnel de soutien (Saint-Jérôme) du 7 février 2018 au 30 avril 2019	Benoit, Monique Co-responsable Professeure (Saint-Jérôme) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Villeneuve, Lucie Cadre (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 14 février 2019 Note ⁶³ : En congé professionnel du 14 février 2019 au 29 février 2020.	Bertrand, Mélanie Co-responsable Personnel de soutien (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019
Provencher, Mithra Co-responsable Professionnel (Saint-Jérôme) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019		Rivard, Marie-Christine Professionnel (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Bonenfant-Thomas, Yann Co-responsable Administratif (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	
Membres provenant de la communauté universitaire				
Allaire, Jinny Co-responsable Personnel de soutien (Ripon) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Thibault, Sylvie Professeure (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Côté, Isabel Professeure (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Constant Kouassi, Fabrice Co-responsable Chargé de cours (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Dankova, Natalia Professeure (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019
Durocher, Christian Soutien (Gatineau) du 6 septembre 2018 au 30 avril 2019	Gingras, Olivier Co-responsable Professionnel (Saint-Jérôme) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Douvi, Nériita Étudiante (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Moyneur, Carolle Administratif (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Charpentier, Francis Professionnel (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019
	Bisson, Bianca Étudiante (Gatineau) du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019	Croteau, Gabriel Étudiant (Saint-Jérôme) du 1 ^{er} janvier 2018 au 30 avril 2019 Note : remplace Émilie Robitaille, en congé de maladie		Cordero Montoya, Rebeca Étudiante (Ripon) du 13 février 2018 au 30 avril 2019

⁶² Au cours des travaux, et en raison des changements survenus dans la composition du groupe, il n'a pas été possible pour eux d'identifier un second co-responsable du groupe.

⁶³ Elle a été membre du GT-5 jusqu'au 6 février 2018, avant d'intégrer le GT-4.

GT-1 : <i>Éducation, sensibilisation et prévention</i>	GT-2 : <i>Accompagnement et intervention</i>	GT-3 : <i>Communauté universitaire dans sa diversité</i>	GT-4 : <i>Politiques et règlements (processus de plainte)</i>	GT-5 : <i>Sécurité des personnes</i> ⁶²
		Robitaille, Émilie Robitaille, Émilie Co-responsable Étudiante (Saint-Jérôme) Elle est toujours membre, mais en congé de maladie. Elle est remplacée par Gabriel Croteau. Du 5 juillet 2017 au 30 avril 2019.		Gauthier, Marie-Hélène Personnel administratif (Gatineau) du 6 février 2018 ⁶⁴ au 30 avril 2019
		Mamadou, Mbaye Étudiant salarié et diplômé (Gatineau) du 1 ^{er} novembre 2017 au 30 avril 2019		
Total : 4 membres	Total : 4 membres	Total : 6 membres	Total : 4 membres	Total : 5 membres
Liste des membres qui ont quitté les groupes de travail				
Mélanie Rioux Étudiante (Gatineau) Du 20 septembre 2018 au 1 ^{er} mars 2019 Raison : n'est plus étudiante de l'UQO Joël Xavier Étudiant (Gatineau) Du 5 juillet 2017 au 16 mai 2018 Raison : double rôle (membre du GT-1 et délégué syndical du SEES) et solidarité envers le SEES David, Mélissa Co-responsable Étudiante (Saint-Jérôme)	Pierre Rivest Étudiant (Saint-Jérôme) Du 7 février 2018 au 12 juin 2018 Raison : démission en raison qu'il étudie depuis à Montréal Tatou Lachaine Parisien Étudiante (Gatineau) Du 5 juillet 2017 au 16 mai 2018 Raison : non indiquée La France-Moreau, Valérie Membre représentant CCUSVS Étudiante (Gatineau) Du 5 juillet 2017 au 11 janvier 2018	Kpalète, Komi Essey Étudiant (Gatineau) Du 5 juillet 2017 au 28 septembre 2017 Raison : n'a pas été admis dans son programme Barry, Mamadou Étudiant (Gatineau) Du 5 juillet 2017 au 13 septembre 2017 Raison : n'a pu obtenir son permis d'études	Demers, Stéphanie Membre représentant CCUSVS Professeure (Gatineau) Du 5 juillet 2017 au 11 janvier 2018 Raison : retrait de la participation du SPUQO Natoua, Sahapieux Serge Membre étudiant (Gatineau) Du 5 juillet 2017 au 13 avril 2018. Raison : travaille dans la ville de Québec	Fico, Anna Étudiante (Saint-Jérôme) Du 5 juillet 2017 au 5 octobre 2017 Raison : question personnelle Desrosiers, Andrée-Anne Étudiante (Gatineau) Du 5 juillet 2017 au 28 septembre 2017 Raison : trop d'engagements

⁶⁴ Elle siège à titre de membre du Comité consultatif jusqu'en juin 2018. Suivant sa perte de qualité à ce titre, n'étant plus membre représentante du Comité de santé, de sécurité et de prévention, et afin de retenir au sein du groupe les connaissances développées, elle devient membre issue de la communauté universitaire.

GT-1 : <i>Éducation, sensibilisation et prévention</i>	GT-2 : <i>Accompagnement et intervention</i>	GT-3 : <i>Communauté universitaire dans sa diversité</i>	GT-4 : <i>Politiques et règlements (processus de plainte)</i>	GT-5 : <i>Sécurité des personnes</i> ⁶²
<p>Du 5 juillet 2017 au 7 février 2018 Raison : trop d'engagements</p> <p>Jocelyn, Sarah-Naëlle Étudiante (Saint-Jérôme) Du 1^{er} novembre 2017 au 13 février 2018 Raison : question de santé</p>	<p>Raison : retrait de la participation par l'AGE-UQO</p> <p>Béland, Catherine Membre représentant CCUSVS Chargée de cours (Saint-Jérôme) Du 5 juillet 2017 au 12 décembre 2017 Raison : retrait de la participation par le SCCC-UQO</p>			

ANNEXE E – CADRE DE RÉFLEXION DES TRAVAUX DU PROJET

CADRE DE RÉFLEXION

Un énoncé d'engagement – un but commun pour travailler ensemble

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 participation 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.

« Les membres du *Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle* et les membres des groupes de travail 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 consultatif 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 recommandations⁶⁵ visant à assurer une communauté et une vie universitaire exemptes de violences à caractère sexuel. »

Des valeurs communes

Elles se traduisent 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. Par 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 recommande 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, lesquelles prennent en compte celles de l'UQO :

1. *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 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. »

⁶⁵ Rappelons qu'à compter de l'adoption de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, en décembre 2017, ce plan opérationnel est remplacé par une politique institutionnelle.

2. *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 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 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*

« Les membres du Comité consultatif 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 visant une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel. »

4. *Responsabilisation individuelle et collective*

« 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 consultatif, 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 de respect, inclusive et égalitaire ; 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*.

De **grandes orientations** de réflexion

Les violences à caractère sexuel 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. Dans ce contexte :

- 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.

Dans le cadre de ses travaux, chaque groupe de travail veille à prendre en compte des grandes orientations suivantes :

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, inclusive et égalitaire 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. »

ANNEXE F – CADRE DE TRAVAIL DES GROUPES DE TRAVAIL

CADRE DE TRAVAIL

Quelques définitions préalables

- **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 personne⁶⁶. » 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 conduites à caractère sexuel.
- **Thème**⁶⁷ : « un sujet, une idée sur lequel porte une réflexion [...] autour duquel s'organise une action ».
- **Grandes orientations** : ce sont des principes directeurs qui s'offrent comme un guide de réflexion au Comité consultatif et à ses groupes de travail. Elles ont comme but d'orienter la manière de traiter un thème et de fournir un repère quant aux choix d'actions, de solutions et de mesures à privilégier, devant être subséquemment formulées en termes de recommandations, et ce, en fonction des objectifs préalablement fixés par le Comité consultatif.
- **Objectif** : c'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.
- **Recommandations** : elles visent à traduire les actions et les solutions concrètes identifiées ainsi que les mesures pour mettre en œuvre ces actions et solutions proposées, tout en tenant compte des orientations privilégiées, du thème identifié et des objectifs fixés par le Comité consultatif. Ces recommandations devant par la suite être présentées au Comité consultatif aux fins de sa validation.

Objectifs de travail

Le Comité consultatif déterminera trois types d'objectifs : des objectifs communs à tous les groupes; des objectifs transversaux pour tous les groupes; et des objectifs spécifiques pour chacun des groupes.

Les **objectifs communs** pour 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. »

⁶⁶ Gouvernement du Québec (2001, page 22). Orientations gouvernementales en matière d'agression sexuelle. Québec. Publications Gouvernement du Québec.

⁶⁷ Définition des Dictionnaires de français Larousse.

Les **objectifs transversaux** pour l'ensemble des groupes de travail sont les suivants :

- « Tenir compte des réalités vécues au sein des établissements de l'UQO (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme).
- 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.). »

Les **objectifs spécifiques** pour chacun des groupes de travail sont les suivants, sans être exhaustifs et limitatifs :

Thème 1 : Éducation, sensibilisation et prévention

- 1.1 Proposer des activités et initiatives visant à favoriser et à instaurer le développement d'une culture de respect.
- 1.2 Proposer des activités et des initiatives visant à faire de la sensibilisation et de la prévention.
- 1.3 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.
- 1.4 Proposer un mécanisme visant à informer la communauté universitaire de la politique et des services disponibles pour les victimes.

Thème 2 : Accompagnement et intervention

- 2.1 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).
- 2.2 Proposer des mécanismes de suivi confidentiels pour documenter le nombre de victimes d'agression sexuelle au sein de la communauté universitaire.
- 2.3 Identifier les ressources disponibles au sein des organismes de santé et de services sociaux, au sein des organisations communautaires.
- 2.4 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).
- 2.5 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 des plaintes.
- 2.6 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).
- 2.7 Proposer une manière de faire connaître le processus de plainte (informelle et formelle) à la communauté universitaire ainsi que les ressources disponibles.
- 2.8 Proposer un programme de formation aux accompagnateurs et aux intervenants de l'UQO.

Thème 3 : Communauté universitaire dans sa diversité

- 3.1 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, gaies, 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.

Thème 4 : Politiques et règlements (processus de plainte)

- 4.1 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.
- 4.2 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.
- 4.3 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.
- 4.4 Proposer des définitions de chacun des concepts : agression sexuelle (bonification de la définition proposée par le Comité consultatif), violences sexuelles et ses formes (harcèlement sexuel, attentions sexuelles non désirées, coercition sexuelle, 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.
- 4.5 Proposer des mesures d'accommodements pour permettre aux personnes de poursuivre leurs études ou d'effectuer leur travail (plainte informelle et plainte formelle).
- 4.6 Proposer un mécanisme qui sanctionne les gestes commis (gradation selon la gravité des gestes posés).
- 4.7 Impliquer la communauté universitaire dans le processus de révision (consultation, validation ou autres).
- 4.8 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).
- 4.9 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.

Thème 5 : Sécurité des personnes

- 5.1 Consulter la communauté universitaire pour déterminer les besoins en matière de sécurité des personnes.
- 5.2 Identifier les zones à risques.
- 5.3 Se pencher sur les incidents pouvant avoir 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.).
- 5.4 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 externes qui utilisent les services 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.
- 5.5 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.

Documents et outils ressources

En plus des statistiques présentées dans la Stratégie gouvernementale et le Rapport du BCI, pour mener à bien ce travail, d'autres données provenant d'enquêtes, d'études et de consultations sont mises périodiquement à la disposition des membres dans un Intranet.

Un Intranet est aussi créé spécifiquement pour les groupes de travail et celui-ci présente entre autres les cadres de réflexion et de travail et donne accès à un gabarit-rapport pour rendre compte de l'état d'avancement des travaux au Comité consultatif.

ANNEXE G – CRÉATION DU COMITÉ PERMANENT POUR PRÉVENIR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

ARRIVÉE D'UN NOUVEAU JOUEUR... LE COMITÉ PERMANENT

L'UQO, UNE UNIVERSITÉ SANS VIOLENCE SEXUELLE.

PROJET N° 68 DU PLAN STRATÉGIQUE 2016-2020
Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel

Sous le leadership de la Vice-rectrice au développement du campus de Saint-Jérôme

Équipes fournissent des conseils, des avis et des recommandations sur la mise en œuvre du projet en vue d'assembler les campus de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel et de développer une culture du respect, égalitaire et inclusive.

Équipe de coordination

Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle

07-1 Évaluation, sensibilisation et prévention	07-2 Accompagnement et interventions	07-3 Communauté universitaire (des et des) et des	07-4 Politiques et règlements (processus de plaintes)	07-5 Sécurité des personnes
---	---	--	--	--------------------------------

LOI VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (Loi POLITIQUE POUR PRÉVENIR ET COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (Politique))

Sous le leadership du Secrétaire général

Équipe permanente en réponse à l'article 7 de la Loi et à l'article 6 de la Politique :

- Élaborer une politique d'adoption et la réviser.
- Mettre en place un processus de consultation.
- Assurer les suivis liés à la politique.

Comité permanent pour prévenir les violences à caractère sexuel

Le 11 juin 2018, le Conseil d'administration crée le Comité permanent visant à prévenir les violences à caractère sexuel 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* (résolution : 410-CA-6242). Le Comité permanent est composé des personnes suivantes nommées par le Conseil d'administration pour un mandat débutant le 12 juin 2018 et se terminant le 11 juin 2020, incluant la mention suivante : « où à une date plus rapprochée si la nouvelle politique élaborée par le comité permanent le statue » (résolution : 410-CA-6242) :

- **Karine Baril**, à titre de personne professeure du campus de Gatineau
- **Catherine Béland**, à titre de personne chargée de cours
- **Louise Boisvert**, à titre de personne employée (personnel de soutien, personnel professionnel et personnel administratif)

En juillet 2018, le Comité exécutif, lors d'une réunion extraordinaire, modifie la résolution 410-CA-6242 en nommant **André J. Roy**, à titre de président, et **Sophie Potvin**, à titre d'étudiante salariée du campus de Gatineau, pour un mandat débutant le 16 juillet 2018 et se terminant le 15 juillet 2020, incluant la mention suivante : « où à une date plus rapprochée si la nouvelle politique élaborée par le comité permanent le statue » (résolution : 415X-CX-1876)⁶⁸.

Les résolutions soulignent que le mandat de membres peut se terminer à une date plus rapprochée si la nouvelle politique élaborée par le Comité permanent le statue. Ainsi que le Comité permanent peut s'adjoindre de toute personne jugée utile à la réalisation de son mandat.

Les postes suivants demeureront non pourvus durant la première année du mandat du Comité permanent:

⁶⁸ Le Comité exécutif (CX) est sous l'égide du Conseil d'administration (CA) et le mandat qui lui est accordé lui provient du conseil, incluant la délégation de pouvoir qui lui est confiée durant la période estivale. Toutes décisions du CX prises sont par la suite entérinées dès la première réunion ordinaire du CA. Autrement dit, même si le CX prend des décisions qui normalement relèvent du CA, il doit le faire conformément à cette délégation de pouvoir. Nous observons que le CX a modifié une décision du CA durant une période estivale. Est-ce possible ? Selon les bonnes pratiques de gouvernance, il est de notre avis que la [résolution du CX](#) aurait dû être formulée autrement que « De modifier la résolution 410-CA-6242 (...) ». Formuler de cette façon, cela évoque que les décisions du CX ont préséance sur celles du CA. La résolution aurait pu prévoir un attendu où il est mentionné que la « présente résolution est conforme aux pouvoirs délégués par le Conseil d'administration en période estivale », si tel est le cas, bien entendu. Ensuite, le résolu débiterait alors par « De nommer le (...) ». Nous nous questions à ce sujet en regard du dispositif formulé.

- Un poste de personne professeure du campus de Saint-Jérôme.
- Un poste de personne étudiante du campus de Gatineau.
- Un poste de personne étudiante du campus de Saint-Jérôme.

Note : En date du 30 avril 2019, ni le Conseil d'administration, ni le Comité exécutif, n'ont procédé à la nomination d'autres membres du Comité permanent.

Au cours de l'hiver 2019, le Secrétaire général lance un appel de candidatures afin de constituer un nouveau Comité permanent au sens de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, adoptée le 3 décembre 2018 par le Conseil d'administration.

À sa séance du 17 juin 2019, le Conseil d'administration (résolution : 418-CA-6419) nomme la nouvelle membricité suivante, dont le mandat des membres débute le 18 juin 2019 et se termine le 17 juin 2021^{69, 70} :

- **Catherine Béland**, chargée de cours (agit comme présidente)
- **Ursula Dika**, chargée de cours
- **Liette Faubert**, cadre
- **Karine Baril**, professeure
- **Isabelle Marchand**, professeure
- **Carolle Moyneur**, employée (administratif)
- **Sophie Potvin**, étudiante salariée
- **Marie-Eve Henrichon**, déléguée par le secrétaire général (membre d'office)

Deux postes demeurent être comblés par des personnes étudiantes au 31 août 2019.

⁶⁹ La *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* ([Politique](#)), versions du 3 décembre 2018 et du 17 juin 2019, stipule ce qui suit à l'article 6. « *Le comité permanent visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (ci-après "comité permanent" est constitué en vertu de la présente Politique (...))* » et à l'article 16.1.1. : « (...) *La nomination des membres du comité permanent, pour le premier mandat, peut varier de ce qui est prévu à la présente afin de permettre une alternance de fins des mandats.* » Lors des travaux de rédaction de la Politique, il avait été souligné l'importance d'assurer que les mandats ne se terminent pas tous en même temps, comme se veut les meilleures pratiques de gouvernance, afin d'assurer qu'il y ait toujours une passation des connaissances entre les anciens et les nouveaux membres. Pourquoi cette disposition stipulée dans la Politique adoptée par le Conseil d'administration ne reflète pas ceci ? Pourquoi le mandat des membres se termine-t-il en même temps ? Dans ce contexte, est-ce que la rétention des connaissances n'est-elle pas à risque ? Pourtant, le mandat de deux membres, Karine Baril et Catherine Béland, ont débuté un an plus tôt. D'autant plus que le Comité permanent créé le 18 juin 2018 prend son origine de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* ([Loi](#)) alors que le Comité permanent recréé le 17 juin 2019 prend son origine de la Politique. Nous avons un questionnement concernant la préséance, en effet. Une loi étant d'ordre public n'a-t-elle pas toujours préséance sur un encadrement administratif d'un organisme ? D'ailleurs, cette Loi stipule à l'article 7. « *L'établissement d'enseignement forme un comité permanent (...)* ».

⁷⁰ La [Politique](#) stipule aussi à l'article 16.1.1, versions du 3 décembre 2018 et du 17 juin 2019, que « *Le transfert des connaissances et de l'expertise des membres du comité consultatif déjà en place à l'Université vers le comité permanent est d'une importance capitale. Il importe alors d'octroyer la possibilité pour les membres du comité consultatif d'avoir une priorité pour un poste à combler au sein du comité permanent.* (...) » Ceci a alors été possible de sorte que Karine Baril, Catherine Béland et Liette Faubert, membres du Comité consultatif, et Carolle Moyneur, membre du GT-4 : *Politiques et règlements (processus de plainte)* du Comité consultatif et membre invité récurrent du Comité consultatif, ont pu être nommés au sein du Comité permanent. D'autant plus que Karine Baril est une experte des questions des violences à caractère sexuel. Lors de la réunion du 17 juin 2019 du Conseil d'administration (CA), deux membres internes du CA voulaient nommer une autre personne professeure que Karine Baril alors que cela aurait été à l'encontre même du dispositif de la politique adoptée par le CA. D'ailleurs, rappelons que cette proposition de disposition émane des résultats de la consultation d'octobre 2018 auprès de la communauté universitaire en regard de la Politique.

ANNEXE H – ÉTAT D’AVANCEMENT DES TRAVAUX DES GROUPES DE TRAVAIL AU 30 AVRIL 2019

Le tableau ci-après présente ce qui a été réalisé, en tout ou en partie, incluant ce qui n’a pas été abordé, en regard des objectifs spécifiques de travail. Rappelons que les travaux ont pris fin le 30 avril 2019, soit un an avant la date initiale prévue (qui était le 30 avril 2020), sans compter que les travaux se sont arrêtés le 17 janvier 2019. Rappelons que les groupes de travail devaient réaliser des objectifs communs et transversaux. Au besoin, voir annexe F du bilan. Ceux-ci ne sont pas présentés dans le tableau ci-dessous.

ÉQUIPES	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES À RÉALISER	NIVEAU D’APPRÉCIATION DE L’OBJECTIF		
		Atteint	En partie	Non abordé
GT-1 : Éducation, sensibilisation et prévention	1.1 Proposer des activités et initiatives visant à favoriser et à instaurer le développement d’une culture de respect.	✓		
	1.2 Proposer des activités et des initiatives visant à faire de la sensibilisation et de la prévention.	✓		
	1.3 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.		✓	
	1.4 Proposer un mécanisme visant à informer la communauté universitaire de la politique et des services disponibles pour les victimes.			✓
<p>S’il y a lieu, quelques produits ou autres réalisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avis sur les activités et initiatives visant à favoriser et à instaurer le développement d’une culture de respect; à faire de la sensibilisation et de la prévention; et à proposer des programmes d’éducation, de sensibilisation et de prévention telles que : capsules d’information; projet de guide Web portant sur la manière d’accompagner une personne victime ou un témoin; fiche d’information <i>Comment présenter dans ma classe l’énoncé de tolérance zéro en matière de violence sexuelle?</i> • Réflexion sur une stratégie de communication sur les différentes activités d’éducation-sensibilisation-formation. • Participation aux travaux du GT-UQ sur la formation en ligne en réponse aux obligations de la Loi en matière de formations obligatoires (en cours). • Participation au sondage UQ portant sur les initiatives en matière de sensibilisation, de prévention et d’éducation destinées aux personnes étudiantes et aux comités organisateurs d’activités sociales et festives à l’intention des personnes étudiantes et sur l’identification d’une initiative commune. • Élaboration d’un <i>Document de travail – proposition de formations obligatoires</i> en réponse aux obligations de la Loi. • Participation au projet de recherche interuniversitaire, dirigé par Isabelle Daigneault de l’Université de Montréal – programme d’éducation en prévention des agressions sexuelles chez les étudiantes de première année et inscrites au premier cycle d’études (en cours). • Recommandations : élaborer une définition commune des concepts <i>éducation – sensibilisation – prévention</i>; tenir compte de la réalité institutionnelle de l’ensemble des sites de l’UQO. • Réflexion et avis sur les obligations émanant de la Loi (décembre 2017) et de la politique institutionnelle en lien avec la thématique du groupe. • Étude possible en vue de voir au potentiel d’adaptation du programme des témoins actifs de l’Université d’Ottawa. 				

ÉQUIPES	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES À RÉALISER	NIVEAU D'APPRÉCIATION DE L'OBJECTIF		
		Atteint	En partie	Non abordé
GT-2 : Accompagnement et intervention	2.1 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).		✓	
	2.2 Proposer des mécanismes de suivi confidentiels pour documenter le nombre de victimes d'agression sexuelle au sein de la communauté universitaire.			✓
	2.3 Identifier les ressources disponibles au sein des organismes de santé et de services sociaux, au sein des organisations communautaires.	✓		
	2.4 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).		✓	
	2.5 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 des plaintes.	✓		
	2.6 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).	✓		
	2.7 Proposer une manière de faire connaître le processus de plainte (informelle et formelle) à la communauté universitaire ainsi que les ressources disponibles.	✓		
	2.8 Proposer un programme de formation aux accompagnateurs et aux intervenants de l'UQO.			✓
	S'il y a lieu, quelques produits ou autres réalisations : <ul style="list-style-type: none"> • Cartographie des ressources d'aide internes et externes en matière de violence à caractère sexuel (réf. registre). • Avis sur les ressources d'aide sur et hors campus publiées sur le site Web dédié à la sensibilisation et à la prévention des violences à caractère sexuel. • Avis sur un projet de guide Web portant sur la manière d'accompagner une personne victime ou témoin. • Avis sur les deux ateliers de formation offerts sur la façon d'accueillir un dévoilement. • Avis formulé lors de la pré-consultation sur les mécanismes de soutien aux victimes, et ce, à toutes les étapes du processus. • Échanges sur les modalités pour effectuer un signalement dans le cas d'une victime. • Réflexion et avis sur les obligations émanant de la Loi et de la politique institutionnelle en lien avec la thématique du groupe. 			
GT-3 : Communauté universitaires dans sa diversité	3.1 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, gaies, lesbiennes, bisexuelles, bisexuels, bi-		✓	

ÉQUIPES	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES À RÉALISER	NIVEAU D'APPRÉCIATION DE L'OBJECTIF		
		Atteint	En partie	Non abordé
	<p>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.</p> <p>S'il y a lieu, quelques produits ou autres réalisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avis sur le projet de toilettes à cabinets multiples non genrées installées dans l'aile E du pavillon Alexandre-Taché du campus de Gatineau. • Élaboration et mise en œuvre du projet : <i>Reconnaître la diversité sexuelle et de genre à l'UQO : compréhension et sensibilisation.</i> <ul style="list-style-type: none"> ○ Financement accordé de 11 518 \$ par le MEES pour mettre en œuvre le projet en 2018-2019 (responsables : Monique Benoit, Isabel Côté et Karine Baril), dans le cadre du <i>Plan d'action gouvernemental de la lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022.</i> ○ Objectifs : établir un portrait de la population LGBTQ2S, administrer un questionnaire, identifier et offrir des activités de sensibilisation et créer un bulletin d'information. ○ Un questionnaire est élaboré. ○ Une demande d'obtention d'un certificat éthique est déposée le 24 janvier 2019. ○ L'acquisition de matériel pédagogique sur le thème de la diversité sexuelle et de genre (film et livres), accessible à la Bibliothèque, est faite. • Le projet se poursuit en 2019-2020. <ul style="list-style-type: none"> ○ Une collecte de données par l'entremise du questionnaire est prévue à l'automne 2019. ○ L'offre d'une ou d'activités de sensibilisation dès la rentrée universitaire sur le thème de la diversité sexuelle et de genre. • Réflexions et avis lors de la pré-consultation, des travaux de rédaction ou, encore de la consultation de la <i>Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> afin que celle-ci puisse prévoir des mesures pour prendre en compte les groupes les plus à risque de subir des violences à caractère sexuel. 			
GT-4 : Politiques et règlements (processus de plainte)	4.1 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.	✓		
	4.2 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.	✓		
	4.3 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.	✓		
	4.4 Proposer des définitions de chacun des concepts : agression sexuelle (bonification de la définition proposée par le Comité consultatif), violences sexuelles et ses formes (harcèlement sexuel, attentions sexuelles non désirées, coercition sexuelle, 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.	✓		
	4.5 Proposer des mesures d'accommodements pour permettre aux personnes de poursuivre leurs études ou d'effectuer leur travail (plainte informelle et plainte formelle).	✓		

ÉQUIPES	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES À RÉALISER	NIVEAU D'APPRÉCIATION DE L'OBJECTIF		
		Atteint	En partie	Non abordé
	4.6 Proposer un mécanisme qui sanctionne les gestes commis (gradation selon la gravité des gestes posés).			✓
	4.7 Impliquer la communauté universitaire dans le processus de révision (consultation, validation ou autres).			✓
	4.8 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).	✓		
	4.9 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.			✓
	<p>S'il y a lieu, quelques produits ou autres réalisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participation de Lucie Villeneuve aux rencontres du <i>Groupe de travail sur les politiques contre les violences à caractère sexuel du BCI</i> – recension des politiques des établissements d'enseignement supérieur au Canada et aux États-Unis en matière de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel. • Participation à la rencontre du MEES (8 juin 2018) visant à recevoir une présentation du futur guide de rédaction de la politique destiné aux établissements d'enseignement supérieur et en réponse aux obligations de la Loi et à formuler certains commentaires. Ce guide offre aussi des exemples pouvant répondre aux obligations de la Loi. Lucie Villeneuve y participe. Éclairages apportés dans le cadre des travaux d'élaboration de la politique, après avoir fait une recension de différentes sources et pratiques existantes ou en devenir pouvant appuyer la formulation d'avis de pointe tels que celles du BCI, du guide de rédaction du MEES et de politiques en cours de rédaction par certaines universités telles que l'UQAM. • Étude d'une initiative mise en œuvre par l'Université d'Ottawa en juin 2018 (partagé à Lucie Villeneuve). Il s'agit d'un logiciel qui permet de consigner les dévoilements, de manière confidentielle et anonyme (ou jusqu'à ce que la personne l'autorise, même après son dévoilement, dans le cas où elle changerait d'idées). Ce logiciel permet de lever des drapeaux rouges lorsqu'il y a des occurrences quant à un lieu à risque, une personne ayant des comportements non tolérés. • En raison des obligations de la Loi, proposition d'explorer la possibilité de modifier certains encadrements administratifs tels que la politique sur le harcèlement, le code de conduite, la politique de santé, sécurité et prévention. • Réflexions et avis lors de la pré-consultation, des travaux de rédaction ou, encore de la consultation de la <i>Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> afin que celle-ci puisse prévoir des mesures pour prendre en compte les éléments incontournables en réponse aux obligations de la Loi, tels que le code de conduite visant à encadrer les relations intimes lorsqu'il existe une relation pédagogique ou une relation d'autorité, les conflits d'intérêt, le consentement, les processus de réception et de traitement des signalements et des plaintes, les règles qui encadrent les activités sociales ou festives. • Avis donné sur une proposition de guide Web visant à informer la communauté universitaire sur la manière d'accueillir le dévoilement d'une situation de violence à caractère sexuel. 			
GT-5 : Sécurité des personnes	5.1 Consulter la communauté universitaire pour déterminer les besoins en matière de sécurité des personnes.		✓	
	5.2 Identifier les zones à risques.	✓		
	5.3 Se pencher sur les incidents pouvant avoir 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.).	✓		

ÉQUIPES	OBJECTIFS SPÉCIFIQUES À RÉALISER	NIVEAU D'APPRÉCIATION DE L'OBJECTIF		
		Atteint	En partie	Non abordé
	5.4 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 externes qui utilisent les services 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.			✓
	5.5 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.	✓		
	<p>S'il y a lieu, quelques produits ou autres réalisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Document de travail - sondage portant sur le sentiment de sécurité des lieux physiques (en cours). • Avis sur le projet de toilettes à cabinets multiples non genrées – aile E du pavillon Alexandre-Taché du campus de Gatineau • Présentation sur ce qui se fait en matière de sécurité à l'UQO et constatations émanant du tableau des incidents déclarés au service de sécurité depuis novembre 2014 dans les différents pavillons. • Échanges sur l'éclairage des terrains ; les téléphones des couloirs en ligne directe avec l'agent de sécurité ; projet d'étude d'une application mobile (p. ex. voir initiative des universités suivantes : UdeS, UQAR et UA) gratuite en matière de sécurité; guide de prévention en matière de sécurité lors d'activités à l'intention des organisateurs d'événements ; cours d'autodéfense tels que la technique du Krav Maga ; code d'éthique pour les équipes sportives ; bornes d'urgences à l'extérieur des murs. • Recommandation de prendre en compte de la sécurité des enfants qui fréquentent les camps de jour sur le campus de Gatineau, gérés par le Centre sportif. Notamment, assurer la vérification des antécédents judiciaires des employés œuvrant dans les camps de jour (sécurité des enfants), de même que les entraîneurs des équipes sportives; explorer la possibilité d'offrir de la formation <i>french.respectgroupinc.om</i> afin de mieux les outiller en vue de reconnaître et prévenir l'intimidation, l'abus, le harcèlement et la discrimination. • Recommandation d'installer des téléphones ou bornes d'urgence dans les stationnements reliés directement à l'agent de sécurité. • Recommandation de rencontrer la ville de Gatineau afin d'améliorer l'éclairage relative aux rues avoisinantes. • Recommandation de faire de la sensibilisation en matière de sécurité auprès de la clientèle de Ripon lors des déplacements (p. ex. se déplacer en groupe, etc.). • Recommandation de rendre uniforme l'information au-dessus ou sur les téléphones d'urgence et d'y inscrire « Agent de sécurité »; s'assurer qu'il y ait des téléphones accessibles pour tous les étages et corridors; d'orienter les caméras de surveillance vers les téléphones pour permettre aux agents de sécurité d'avoir un visuel de la personne lorsqu'elle communique avec lui; d'ajouter une affichette perpendiculaire pour mieux repérer les téléphones. • Réflexions et avis lors de la pré-consultation, des travaux de rédaction ou, encore de la consultation de la <i>Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> afin que celle-ci puisse prévoir des mesures pour prendre en compte la sécurité des personnes et accroître leur sentiment de sécurité. 			

ANNEXE I – BILAN DE LA CONSULTATION – DEMANDE DU MEES – NOVEMBRE- DÉCEMBRE 2016

BILAN DE LA CONSULTATION MENÉE AUPRÈS DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS DÉCOULANT DE LA DÉMARCHÉ DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR : *Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel sur les campus universitaires et dans les collèges du Québec*

Projet de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) : Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel

Pour ce volet, la communauté universitaire a formulé les idées suivantes :

- Dans le développement du projet de l'UQO, *Pour une communauté universitaire sécuritaire, exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*, opter pour une démarche inclusive qui implique
 - les étudiants et le personnel de chacune des catégories d'emploi, provenant de Gatineau, Saint-Jérôme et Ripon ;
 - des représentants des groupes constituants (associations et syndicats) ;
 - des membres de comités dédiés ou interpellés par cette question.
- S'assurer que les acteurs impliqués dans la démarche reflètent la diversité de la communauté universitaire, c'est-à-dire, les femmes, les personnes plus risquées (personne vivant un handicap, minorité visible, membres de la communauté LGBTQI⁷¹, ainsi que les hommes).
- Se doter d'un plan d'action pour la mise en place et le maintien d'un campus exempt de harcèlement, de violence et d'agression sexuelle (processus simple, clair, efficace et efficient fondé sur le respect de l'intégrité et de la dignité des personnes).
- Faire connaître l'état d'avancement du plan d'action lié au projet pendant et après son implantation.
- Assurer le suivi des interventions ciblées mises en place et apporter des améliorations, s'il y a lieu.
- Engager et mobiliser les étudiants et le personnel à favoriser un milieu exempt de violences à caractère sexuel (attitudes, comportements attendus, charte d'engagement, etc.).
- Offrir des activités de sensibilisation aux étudiants et au personnel.
- Se baser sur les pratiques exemplaires existantes (internes et externes) ou autres données provenant de sondages tels que un :
 - sondage portant sur la sécurité des personnes et des lieux.
 - sondage portant sur le bien-être des étudiants et du personnel.
- Faire une revue de l'encadrement actuel et élaborer des mécanismes et des activités et les mettre à jour périodiquement.
- Lors de l'implantation des meilleures pratiques, prévoir des campagnes jumelées d'actions concrètes et de formation pour renforcer la crédibilité de la démarche.

Politiques et procédures

Pour ce volet, la communauté universitaire a formulé les idées suivantes :

- Se doter d'une politique « spécifique » en matière d'harcèlement et de violences à caractère sexuel et de procédures en découlant.
 - Prévoir un énoncé clair : tolérance zéro.
 - Définir ce que sont les violences à caractère sexuel tout en précisant⁷² :

⁷¹ LGBTQI : lesbiennes, Gais, Bisexuels, Transsexuels ou Transgenres, Queer et Intersexes.

⁷² Peu porter sur les attitudes, les comportements, les courriels, le code vestimentaire, etc.

- les formes ou actes considérés non acceptables
- les termes : plaignant, défendeur, dénonciateur⁷³, victime, harceleur, agresseur, témoin, intervenants dans le dossier
- Définir et clarifier les rôles et les responsabilités des intervenants et des divers secteurs administratifs et académiques tels que Ressources humaines, Décanat de la gestion académique, Secrétariat général, Services aux étudiants, etc.
- Aligner le code de conduite, les procédures et les outils (ex. protocole de traitement des plaintes) découlant de l'application de la politique.
- Au besoin, assurer une cohérence entre cette politique et d'autres dispositions contenues dans d'autres politiques de l'université.
- Diffuser et rendre facilement accessible la politique et ses procédures d'application.
- Faire connaître la politique, ses procédures et ses mécanismes à la communauté universitaire.

Mécanismes de réception et de traitement des plaintes

Pour ce volet, la communauté universitaire a formulé les idées suivantes :

- Mettre en place un mécanisme de réception et de traitement des plaintes
 - Mandater une personne formée à ce type de dossier
 - Dans le processus, prévoir la notion d'indépendance dans le traitement des plaintes.
 - Tenir compte des obligations légales de l'université sur le plan de la gestion.
 - Se doter d'une structure fonctionnelle et d'un arbre de décisions et identifier les principaux intervenants et instances telles que :
 - Instance dédiée à la gestion des plaintes déposées et au traitement des plaintes recevables.
 - Comité dédié à la mise en place des meilleures pratiques et des suivis afférents.
 - Établir des règles quant à la composition du comité chargé du traitement des plaintes (équilibre femmes/hommes).
 - Assurer une accessibilité 24 heures/7 jours lors d'une situation d'urgence.
 - En tout temps, recevoir, évaluer et traiter les demandes, sans délais, de manière confidentielle, impartiale, efficace, efficiente et dans le respect des personnes impliquées tout au long du processus (éthique et diligence raisonnable).
 - Offrir de l'accompagnement et des services d'aide psychologique et pédagogique aux plaignants et aux victimes.
 - Faire comprendre la gravité des gestes posés et prévoir des sanctions selon leur gravité (avertissement, plan de redressement, interdiction de l'accès au campus, congédiement, exclusion, etc.).

Activités de sensibilisation et de prévention

Pour ce volet, la communauté universitaire a formulé les idées suivantes :

- Offrir des activités de sensibilisation à la violence sexuelle en milieu universitaire tels que : cours d'orientation aux étudiants, ateliers d'information, activités d'éducation aux étudiants, ateliers de discussion, ateliers sur le code de conduite, conférences par des experts, séances de formation au personnel, pièces de théâtre, cours d'autodéfense, etc.
 - Inscrire un énoncé clair à ce sujet dans les plans de cours.
 - Offrir un cours de citoyenneté aux étudiants.
 - Dans le cadre de l'offre, prévoir leur fréquence, une diversité de contenu et de moyens.
- S'assurer que les activités de sensibilisation et de prévention soient offertes aux principales parties prenantes telles que

⁷³ Cette personne peut être autre que le plaignant.

- les étudiants ;
- le personnel ;
- les membres de comités institutionnels récurrents ;
- les membres de comité ponctuels interpellés par la question tels qu'un comité chargé de l'organisation d'un événement.
- Identifier de manière proactive et continue les activités, les événements et les lieux plus à risque tels que les activités sociales, les activités d'initiation, les résidences étudiantes, les bars étudiants, les spectacles, les activités sportives, les compétitions interuniversitaires en milieu ou hors campus (ex. hébergement en chambre), et voir à l'obtention d'une autorisation préalable pour la tenue de tels événements.
- Offrir l'accès à des groupes d'entraide et de prévention.

Moyens de communication

Pour ce volet, la communauté universitaire a formulé les idées suivantes :

- Informer régulièrement les étudiants et le personnel.
- Se doter d'outils de communication portant sur la sensibilisation et la prévention de la violence à caractère sexuel en milieu universitaire tels que : guides, affiches, campagnes de sensibilisation, agendas étudiants, kiosques d'information, projections de vidéo, etc.
- Communiquer l'information de manière claire, compréhensible et continue en début d'année scolaire, au cours de l'année (dates prédéterminées, différentes plages horaires), lors d'événements plus à risque, sous différentes plateformes et médiums tels que les écrans installés dans les divers campus, site Web, réseaux sociaux, babillards, salles de bain, etc..
- Adapter les outils en fonction de la clientèle visée :
 - Étudiants (nouveaux, actuels, internationaux, plus à risque)
 - Employés (nouveaux, actuels et plus à risque, peu importe la catégorie d'emploi).
- Faire connaître les services dédiés qui sont à la disposition de la communauté universitaire.

Sécurité des personnes

Pour ce volet, la communauté universitaire a formulé les idées suivantes :

- Rendre plus visible et accessible les services de sécurité et former le personnel de sécurité.
- Consolider les pratiques de sécurité ainsi que les lieux (caméras de surveillance, service de raccompagnement le soir, éclairage adéquat et suffisant tant à l'intérieur qu'à l'extérieur dont par ex. pour certains points d'accès aux autobus, accès à une ligne téléphonique d'urgence directe et anonyme, boutons de panique, etc.).
- Accroître le nombre d'agents de sécurité lors d'activités majeures ou d'activités plus à risque.
- S'assurer de l'efficacité des dispositifs de sécurité en place en procédant à des tests préalables et à des tests périodiques.

Ressources et partenaires

Pour ce volet, la communauté universitaire a formulé les idées suivantes :

- Au besoin, s'adjoindre de professeurs universitaires experts, d'intervenants du CALACS (Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel), de professionnels de la santé du CISSO (Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais) et de policiers intervenants sur cette question pour y offrir des séances d'information ou de formation.
- Au besoin, s'adjoindre de firmes spécialisées sur des thématiques spécifiques telles que la promotion d'un campus exempt de violences à caractère sexuel.

ANNEXE J – CONSULTATION – ÉBAUCHE DE POLITIQUE – OCTOBRE 2018

Document préparé par le Secrétariat général présentant sommairement les résultats de la consultation menée, du 5 octobre au 2 novembre 2018, auprès de la communauté universitaire en regard de la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*. Il est à noter que le titre du tableau des données porte à erreur, d'ailleurs, les groupes consultés sont identiques dans les 1^{er} et 5^e paragraphes. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le [rapport complet](#) en cliquant sur le lien hypertexte précédent. D'ailleurs, la *Politique encadrant le cannabis* a plutôt fait l'objet d'une consultation du 10 au 19 octobre 2018.

Consultation sur la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel

Vous trouverez ci-joint le projet de *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* qui a fait l'objet d'une consultation. Cette consultation a été menée du 5 octobre au 2 novembre 2018. Le projet a été présenté aux groupes suivants :

- Professeurs
- Chargés de cours
- Personnel de soutien
- Personnel administratif
- Étudiant salariés
- Groupe professionnel
- Cadres
- Comité permanent visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel
- Syndicat et associations

Pour la consultation, nous avons mis à la disposition des groupes consultés le document suivant :

- Projet de *Politique encadrant le cannabis*
- [Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur](#)

Vous trouverez ci-joint les commentaires des différents groupes qui ont répondu à notre consultation.

Les commentaires de chaque groupe ont été inclus, incluant ceux reçus par courriel, à la suite de chaque article et séparés par groupe.

Politique encadrant le cannabis

Groupe	Nombre de personnes consultées	Nombre de réponses reçues	Taux de participation
Étudiants salariés	108	0	0
Professeurs	250	1	0.4
Professionnel	117	1	0.8
Chargés de cours	348	2	0.5
Personnel de soutien	215	1	0.4
Personnel administratif	14	2	14.3
Cadres	25	4	16
Comité permanent visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel	6	0	0
Syndicat	8	2	25