

GABARIT-RAPPORT¹ À L’INTENTION DU GROUPE – THÈME 4 : POLITIQUES ET RÈGLEMENTS (PROCESSUS DE PLAINTE)

Qu’est-ce qu’une agression sexuelle ?

« Un geste à caractère sexuel, avec ou sans contact physique, commis par un individu sans le consentement de la personne visée ou, dans certains cas, [...] par une manipulation affective ou par du chantage. Il s’agit d’un acte visant à assujettir une autre personne à ses propres désirs par un abus de pouvoir, par l’utilisation de la force ou de la contrainte, ou sous la menace implicite ou explicite. Une agression sexuelle porte atteinte aux droits fondamentaux, notamment à l’intégrité physique et psychologique, et à la sécurité de la personne². »

Agresser sexuellement, c’est imposer des gestes, des attitudes, des pratiques sexuelles ou ciblant la sexualité, ou encore des paroles à connotation sexuelle contre la volonté de la personne, et ce, en utilisant notamment : l’intimidation, le chantage, la menace, la manipulation ou la violence verbale, psychologique ou physique.

Les violences à caractère sexuel peuvent aussi inclure : le harcèlement sexuel (comportements verbaux et non verbaux à caractère sexuel qui traduisent des attitudes insultantes, hostiles et dégradantes), les attentions sexuelles non désirées et non réciproques, le cyberharcèlement, les images sexuellement dégradantes, le voyeurisme, l’exhibitionnisme, l’exposition sexualisée, la traite des personnes, le sextage, l’exploitation sexuelle ou toutes autres inconduites à caractère sexuel.

CADRE DE RÉFLEXION	
Énoncé d’engagement (notre but commun) : Les membres du <i>Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d’agression à caractère sexuel</i> et ses groupes de travail s’engagent à - collaborer et travailler dans un but commun pour concrétiser le projet <i>Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d’agression à caractère sexuel</i>. - Durant ce travail, - protéger la confidentialité des propos, des témoignages et des discussions ; - privilégier des conduites responsables, éthiques et bienveillantes, dans un esprit d’inclusion, d’ouverture et de respect des différents points de vue et postures des membres ; - prendre en compte les différentes perspectives en matière de violences à caractère sexuel. - Rechercher de solutions collectives dans le choix des actions et des recommandations. - Être solidaires des recommandations prises par consensus, et ce, afin que l’UQO puisse se doter ultimement d’un plan opérationnel des recommandations visant à assurer une communauté et une vie universitaire exemptes de violences à caractère sexuel.	Valeurs (notre guide d’actions et d’interactions) : Respect de la dignité et de l’intégrité Dans le respect des droits de la personne consignés par les chartes canadienne et québécoise, le Comité consultatif, incluant ses groupes de travail, offrira un environnement de travail respectueux permettant aux membres de contribuer activement à ses travaux. Tout comportement pouvant diminuer, dévaloriser ou dénigrer un autre membre, sur les plans personnel ou professionnel ne sera pas toléré et, le cas échéant, ce type de comportement pourrait mener à mettre fin à la participation d’un membre auxdits travaux. Les membres doivent pouvoir s’exprimer en toute confiance, sachant que leurs propos ou témoignages ne seront pas jugés et demeureront confidentiels, même en dehors des huis clos. Les membres seront responsables de préserver et de protéger l’information qui leur est confiée durant leur mandat ainsi qu’au terme de celui-ci. Respect des différences et de la diversité Dans le respect des droits de la personne consignés par les chartes canadienne et québécoise, le Comité consultatif, incluant ses groupes de travail, favorisera l’adoption d’une approche institutionnelle inclusive qui respecte les différences et la diversité, incluant les différences de points de vue et de postures, favorisant l’équité et l’égalité. Le Comité consultatif, incluant ses groupes de travail, adoptera et placera au centre de sa dynamique l’écoute, l’ouverture au dialogue, la collaboration, la confiance, la solidarité et le bien commun afin d’assurer le respect de ses membres et l’ouverture à tous les points de

¹ À noter que ce gabarit-rapport n’est pas un compte rendu. Il s’agit d’un document que les groupes de travail utiliseront pour remettre au Comité consultatif (rapports périodiques d’état d’avancement des travaux et bilan final aux termes des travaux). Il vise aussi à rappeler le cadre de réflexion et le cadre de travail.

² Gouvernement du Québec (2001, p. 22). Orientations gouvernementales en matière d’agression sexuelle. Québec. Publications Gouvernement du Québec.

	vue et d’assurer la réalisation du projet visant une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel. <i>Solidarité et collaboration</i> Les membres du Comité consultatif, et ses groupes de travail, adopteront une attitude d’écoute, d’empathie et d’ouverture d’esprit afin de favoriser la compréhension et la solidarité. Les membres veilleront à collaborer et à mettre en place des conditions facilitantes pour la conduite des travaux et pour assurer la mise en œuvre du projet <i>Pour une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel</i>. Responsabilisation individuelle et collective Les membres seront interpellés à traiter des enjeux en matière de violences sexuelles sur lesquels se penchera le Comité consultatif, incluant ses groupes de travail, quelles que soient ses connaissances préalables ou ses engagements. Les membres sont encouragés à traiter ces enjeux de façon responsable, ouverte et honnête, afin de favoriser une mobilisation individuelle et collective autour de ceux-ci. Les membres s’engagent à viser l’intérêt commun plutôt que l’intérêt personnel, avec seul objectif d’assurer le succès des travaux du Comité consultatif, incluant ses groupes de travail en respectant les orientations et les choix d’actions déterminés collectivement.
Mandat : Les groupes de travail auront comme mandat de travailler sur des thèmes précis ayant été identifiés par le Comité consultatif. <u>Grand livrable</u> À la fin de leurs travaux, le groupe de travail doit présenter un rapport de ses recommandations au Comité consultatif, aux fins de sa validation, et ce, au plus tard à l’automne 2019. <u>Objectifs communs à l’ensemble des groupes de travail</u> 1. Analyser l’état des lieux (ce qui se fait/existe à l’UQO et ailleurs). 2. Effectuer des analyses comparatives avec ce qui se fait dans d’autres établissements pour en dégager les meilleures pratiques et en identifier les conditions de succès. 3. Proposer des actions et solutions concrètes (Quoi-Pourquoi-Comment-À qui-Par qui) 4. Proposer des mesures de mise en œuvre de ces actions et solutions. 5. Formuler des recommandations au Comité consultatif.	Grandes orientations (notre guide de réflexion) : Dans le cadre de ses travaux, le groupe de travail veillera à 1. Tenir compte de la définition proposée par le Comité consultatif de ce qu’est une agression sexuelle 2. Axer la réflexion sur le développement d’une culture de respect pour créer un changement organisationnel et des changements de comportements durables. 3. Privilégier une approche institutionnelle inclusive où la communauté universitaire collabore à créer un milieu exempt de violences sexuelles. 4. Privilégier des actions/solutions/mesures qui favorisent l’adoption d’une approche aidante et exempte de jugement (respect et empathie) envers la victime, et centrée sur la victime (besoins et réalité). 5. Proposer des actions/solutions/mesures qui assurent la confidentialité pour toutes les parties (plaignant, victime, mise en cause, harceleur, agresseur, témoin, etc.) et facilitent le signalement et la dénonciation. 6. Proposer des actions/solutions/mesures qui assurent la protection de la victime. 7. Privilégier des actions/solutions/mesures qui soutiennent les personnes trouvées responsables de violences sexuelles et visant à les faire cheminer dans la reconnaissance de leurs gestes et leurs impacts, ainsi qu’à limiter les risques de récidive.

CADRE DE TRAVAIL	
Thème 4 : Politiques et règlements (processus de plainte)	Objectifs transversaux (pour tous les groupes de travail) : 1. Tenir compte des réalités vécues au sein des établissements de l’UQO (Gatineau, Ripon et Saint-Jérôme). 2. Tenir compte des réalités vécues par l’ensemble de la communauté universitaire dans sa diversité (cycles d’études, catégories d’emploi, diversité de genre, orientation sexuelle, diversité culturelle et ethnique, besoins spéciaux en raison d’un handicap ou d’un problème de santé, etc.). Objectifs spécifiques du Groupe de travail – thème 4 : <i>Politiques et règlements (processus de plainte)</i> Sans être exhaustifs, ce groupe de travail aura comme objectifs de/d’ 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. Partiellement atteint (en cours) - Utilisation de la recension de politiques universitaires canadienne et américaine transmis par le Bureau de coopération interuniversitaire - Quant aux meilleurs pratiques, elles seront abordées dans les objectifs suivants 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. Partiellement atteint (en cours) - La loi exige que cette politique soit distincte de toute autre politique de l’établissement (article 3). - Les membres sont toutefois d’avis qu’il existe des enjeux avec la politique de harcèlement, le code de conduite et la politique de santé, sécurité et prévention de l’UQO, notamment en ce qui a trait à la démarche pour déposer une plainte, le nombre d’intervenant, le manque de cohérence/concordance entre les différents processus de traitement des plaintes (informelle, formelle, comité d’intervention), le manque d’expertise dans la prise en charge 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. Partiellement atteint (en cours) - Un seul point de service et une ressource désignée à l’UQO : par exemple le projet d’un BIMl (Bureau d’intervention en matière d’inconduites) qui pourrait être coordonné par une personne professionnelle spécialisée (conseillère, intervenante, agente) - Services offerts possibles : relation d’aide, conseiller, gestion de conflit, médiation, intervention, etc. - Faciliter l’accès au service : être en mesure d’intervenir selon les circonstances - Processus de plainte : utiliser le cadre déjà dans prévu la Politique contre le harcèlement : chapitre IV – traitement des situations, processus formel et informel le cadre du projet de Règlement relatif à la civilité de l’UQO : article 6.2 démarche dépôt plainte, responsabilités, traitement de la plainte. - Signalement vs plainte 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. Partiellement atteint (en cours)

	- Se référer aux définitions de la loi s’il y a lieu ou aux définitions déjà proposées dans les rapports des groupes de travail du BCI, ESSIMU, etc. 5. Proposer des mesures d’accommodements pour permettre aux personnes de poursuivre leurs études ou d’effectuer leur travail (plainte informelle et plainte formelle). Partiellement atteint (en cours) - S’appuyer sur la pratique actuelle, par exemple : mutation, déplacement, restriction, suspension administrative/relevé de fonction, fixer des attentes claires, retirer des accès ou des privilèges, etc. 6. Proposer un mécanisme qui sanctionne les gestes commis (gradation selon la gravité des gestes posés). Partiellement atteint (en cours) - Énoncé de tolérance zéro - Selon gravité du geste, mesure pouvant aller jusqu’au congédiement et/ou la perte de tout privilège selon le statut de la personne fautive 7. Impliquer la communauté universitaire dans le processus de révision (consultation, validation ou autres). Non-atteint (août-septembre) 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). Non-atteint (août-septembre) 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. Non-atteint (août-septembre))
--	---

RAPPORT PÉRIODIQUE D’ÉTAT D’AVANCEMENT DES TRAVAUX

Faits saillants visant à contextualiser les travaux (nombre de rencontres tenues, sources utilisées, état des lieux à l’UQO et ailleurs, limites du rapport ou bilan, etc.) :

Rencontres tenues

Le groupe de travail a eu l’occasion de se rencontrer à quelques occasions reprises dans les dernières semaines (9 février, 5 avril, 20 avril, 2 mai, 4 mai, 10 mai, 15 mai, 6 juin) dans le but d’accélérer l’analyse et la formulation de recommandations en vue du processus d’élaboration de la politique.

Sources utilisées

Aux fins de discussion, les membres du comité se sont appuyés sur le rapport du BCU

Les membres du comité ont également pu obtenir du Bureau de coopération interuniversitaire (BCI) une recension de certaines politiques universitaires au Canada et aux États-Unis en lien avec les éléments prévus à *la loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d’enseignement supérieur*, à savoir :

- Code de conduite
- Rôles et responsabilités
- Prévention et sensibilisation
- Activités de formation obligatoires
- Mesures de sécurité
- Règles sur les activités sociales et d’accueil
- Mesures imposées aux tiers
- Plaintes, signalements et renseignements
 - o Suivis et mesures d’accommodement

- Confidentialité des plaintes, des signalements et des renseignements reçus
- Protection contre les représailles
- Services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement, et les délais d'intervention
- Actions à prendre lorsque des violences à caractère sexuel sont rapportées
- Communication de renseignement en vue d'assurer la sécurité des personnes
- Sanctions applicables

Bilan

À ce stade-ci, il en ressort encore davantage de questions que de recommandations précises pour les membres du groupe de travail. Bien que les discussions et les réflexions progressent sur ces éléments, il est souvent difficile de trouver un consensus. Le volume d'information et le manque de temps des membres sont également des défis à l'avancement de nos travaux. Afin de faciliter le tout, il serait profitable qu'une personne du groupe puisse être libérée d'autres responsabilités afin de pouvoir se concentrer prioritairement sur l'analyse de toutes les sources à notre disposition. Les membres du comité sont également curieux de connaître les résultats de la pré consultation qui a été menée auprès de la communauté universitaire.

À titre d'exemple, voici des éléments qui soulèvent des défis pour les membres du groupe de travail ?

- Relation intime vs relation d'autorité et relation pédagogique
- Conflit d'intérêts vs relation intime vs obligation d'informer et les mesures appropriées à prendre en pareille circonstance
- Consentement et niveau d'acceptabilité institutionnelle
- Démarche informelle vs démarche formelle vs comité d'intervention
- Signalement vs plainte
- Règles qui encadrement des activités sociales ou d'accueil et ses limites
- Mise en place d'outils facilitants pour les universités en collaboration avec le BCI et le MEES
- Rôle du groupe de travail considérant

Recommandations

Voir dans les énoncés des objectifs spécifiques

Par ailleurs, il a été initié un début d'ébauche de politique afin de nous aider à repositionner nos priorités et nos objectifs en regard des exigences de la nouvelle loi. Pour ce faire, il est recommandé que lors d'une prochaine rencontre du comité consultatif nous puissions échanger sur les éléments qui soulèvent des défis pour les membres du groupe de travail, et ainsi valider nos points de vue.

Finalement, dans le but de faciliter la transmission des recommandations du groupe de travail, il est convenu de produire un document sous forme d'un rapport.

Le Groupe de travail – thème 4 : *Politiques et règlements (processus de plainte)* est composé des personnes suivantes :

- Lucie Villeneuve (adjointe au vice-recteur)
- Carolle Moyneur (conseillère RH à la DRH)
- Fabrice Constant Kouassi (représentant chargé de cours du département des sciences de l'éducation)

- Yann Bonenfant-Thomas (conseiller RH au DGA)

Rapport périodique d'état d'avancement des travaux en date du 13 juin 2018
Préparé par (co-responsables du groupe de travail) : Yann Bonenfant-Thomas