

PROPOSITION DE CONTRIBUTION
À TITRE DE SUGGESTION SEULEMENT
DOCUMENT DE TRAVAIL ÉVOLUTIF

*En route vers la mise en place du Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI)
et la mise en œuvre de la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (Politique)*

d'ici le 1^{er} septembre 2019 : phase II - implantation de la politique
d'ici le 30 avril 2020 : réalisation du projet du CA

| PHASES DU CHANGEMENT | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Installation • Mise en œuvre • Appropriation | | |
| <i>Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> | | |
| Phase I | Jusqu'au 3 décembre 2018 | Élaboration et adoption de la politique |
| Mise en œuvre de la Politique | | |
| Phase II | 4 décembre 2018 au 31 août 2019 | Établissement des structures Mise en place des mécanismes, mesures, produits et livrables (selon le cas, création ou révision), incluant un procédurier et un diagramme de Gantt des activités et initiatives récurrentes |
| Phase III | 1 ^{er} septembre 2019 au 31 août 2020 | Déploiement des mécanismes, mesures, produits et livrables Évaluation des retombées Ajustements en fonction des apprentissages |
| Phase IV | À compter du 1 ^{er} septembre 2020 | Consolidation des acquis Réajustements en fonction des apprentissages |

Préambule : Comprenant que le présent document présente entre autres une proposition de contribution potentielle et suggérée par le Comité consultatif, il importe de souligner que celle-ci doit faire l'objet d'échanges avec le Secrétariat général en vue de convenir de l'apport du Comité consultatif aux travaux de mise en œuvre de la Politique. Il importe de mentionner que la proposition proposée par le Comité consultatif ne tient pas compte de l'ensemble des rapports d'état d'avancement des travaux des groupes de travail puisque certains sont à venir prochainement et n'a pas la prétention d'appréhender l'ensemble de tous les enjeux sous-jacents à la mise en place des structures pérennes puisque des réflexions approfondies sont requises tout au long du changement de culture organisationnelle et de la conduite des travaux de mise en œuvre de la Politique. D'autres produits ou livrables pourraient alors s'ajouter à cette proposition, selon le bilan des réalisations présenté. De plus, cette proposition tient compte de notre compréhension de l'opérationnalisation de certains éléments soulevés dans la *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel*, de même que la configuration actuelle des services et secteurs de l'UQO. En plus du Comité consultatif, du Comité permanent et du BIMI, il est de notre avis que d'autres acteurs internes et externes pourront certainement contribuer aux travaux de mise en œuvre des structures pérennes afin de créer des campus exempts de violence à caractère sexuel.

Pour assurer la transformation culturelle souhaitée, le Comité consultatif est d'avis que l'UQO doit prévoir dès maintenant des ressources suffisantes (humaines, financières et matérielles) pour soutenir la conduite des travaux de mise en place des structures pérennes. Parmi les incontournables, le Comité consultatif est ainsi d'avis de la nécessité (sans être exhaustifs) :

- de reconduire le contrat de Roxanne Constantineau pour 2019-2020 afin de poursuivre l'appui des membres du Comité consultatif dans la réalisation de leur mandat;
- considérant que Roxanne Constantineau est invitée aux rencontres du Comité permanent à titre observatrice, inviter Mélissa Welburn aux rencontres du Comité consultatif au même titre;
- de développer et de conclure des partenariats et/ou ententes de services spécialisés, internes et externes, afin d'assurer des mesures adéquates de soutien et d'accompagnement des personnes;
- de développer et de conclure des partenariats avec d'autres organismes (communautaires, institutionnels, privés...) en vue de compléter son offre d'activités de formation, de prévention et de sensibilisation tels que le réseau UQ, l'Université de Concordia (p. ex. expertise - formation); UQO (p. ex. les professeures Isabelle Côté, Monique Benoit, Karine Baril, expertises : violences à caractère sexuel ; projet sur la diversité sexuelle et de genre, etc.) et Université de Montréal (p. ex. expertise – programme de résistance aux violences à caractère sexuel); CALAS Outaouais et CALACS des Laurentides (p. ex. intervention, formation...);
- d'offrir des activités de formation, de prévention et de sensibilisation à l'ensemble des campus de l'UQO;
- d'allouer les ressources suffisantes en regard du BIMI, dont l'embauche en nombre suffisant de ressources humaines en vue d'offrir des services au campus de Gatineau, au campus de Saint-Jérôme, à l'ISFORT (Ripon);
- de prendre en compte des résultats et des retombées qui émaneront de certains projets porteurs pour l'UQO tels que le projet : *Reconnaître la diversité sexuelle et de genre à l'UQO : compréhension et sensibilisation* (financé par le MESS); le projet : *Implantation et efficacité d'un programme de prévention de l'agression sexuelle pour les étudiantes en milieu universitaire* (Université de Montréal et sept autres universités; financé par IRSC);
- d'impliquer les acteurs clés internes et externes dans la mise en œuvre des structures pérennes en raison de l'expertise existante.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | |
|---------------------------|--|---|--|--------------------------|---|--|--|-----------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER |
| Diffusion de la politique | <ul style="list-style-type: none"> Encadré dans les plans de cours présentant le lien Web de la politique | <ul style="list-style-type: none"> Identifier le type de message à diffuser. Informar les directions des départements et école (note de service conjointe VRER et VRDC, rencontre du Comité des affaires départementales) | Professeur(e)s Chargé(e)s de cours Étudiant(e)s | VRER et VRDC | | | Trimestre d'automne 2019 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Au moment de l'admission des étudiant(e)s | <ul style="list-style-type: none"> Identifier le type de message à diffuser. Communiquer le message lors de l'admission des étudiant(e)s | Étudiant(e)s | Registraire | | | Au moment de la communication de l'admission | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Au début de chaque trimestre | <ul style="list-style-type: none"> Identifier le type de message à diffuser. Transmettre le message aux étudiant(e)s lors de la première journée du trimestre d'automne 2019. | Étudiant(e)s | Direction des SAÉ | | | 3 septembre 2019 (automne 2019) | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Identifier le type de message à diffuser. Transmettre le message aux étudiant(e)s lors de la première journée du trimestre d'hiver 2020. | Étudiant(e)s | Direction des SAÉ | | | 13 janvier 2020 (hiver 2020) | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Identifier le type de message à diffuser. Transmettre le message aux étudiant(e)s lors de la première journée du trimestre d'été 2020. | Étudiant(e)s | Direction des SAÉ | | | À déterminer (été 2020) | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Page Web de l'UQO : <i>Sans oui, c'est non! Tolérance zéro en matière de violence à caractère sexuel</i> | <ul style="list-style-type: none"> Ajouter le lien Web menant à la Politique. Intégrer la définition de ce que sont les violences à caractère sexuel et le consentement. | Communauté universitaire | VRDC | | | Le plus tôt possible et en continu | FAIT |
| | <ul style="list-style-type: none"> Tiers contractuels | <ul style="list-style-type: none"> Identifier le type de message à diffuser. Transmettre une lettre aux tiers. | Employés des tiers travaillant à l'UQO | VRAR | | | Le plus tôt possible | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Comités organisateurs d'activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil | <ul style="list-style-type: none"> Transmettre le <i>Guide d'encadrement des activités sociales et festives</i> (Guide commun) à la clientèle visée. | Associations étudiantes Regroupements étudiants Bénévoles des comités organisateurs Agents de sécurité Responsable et personnel des cafés bars étudiants | Direction des SAÉ | | | Le plus tôt possible | En cours |

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | |
|-------------------------------|---|---|--|---|---|--|---|-----------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Identifier le type de message à diffuser. Informers les cadres, les directions de département, les directions de module et les responsables de programmes d'études. | Employé(e)s de l'UQO | Direction des RH | | | Le plus tôt possible | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Identifier le type de message à diffuser. Transmettre une lettre aux tiers concernés. | Responsables des équipes sportives Responsables des activités culturelles | VRAR | | | Le plus tôt possible | |
| Prévention et sensibilisation | <ul style="list-style-type: none"> Plan d'action portant sur la programmation des activités et initiatives – trimestre d'hiver 2019 | <ul style="list-style-type: none"> Tenant compte de l'expérience de l'année précédente, proposer des activités et initiatives en matière de prévention et de sensibilisation. Prévoir une stratégie de communication. Prévoir l'évaluation des activités et initiatives. Proposer des pistes d'améliorations ciblées. | Communauté universitaire | Comité consultatif | | | 17 décembre 2018 | FAIT |
| | <ul style="list-style-type: none"> Plan d'action portant sur la programmation des activités et initiatives – année universitaire 2019-2020¹ | <ul style="list-style-type: none"> Tenant compte de l'expérience de l'année précédente, proposer des activités et initiatives en matière de prévention et de sensibilisation. Prévoir une stratégie de communication. Prévoir l'évaluation des activités et initiatives. Proposer des pistes d'améliorations ciblées. | Communauté universitaire | BIMI et Comité permanent, en concertation avec les secteurs, services et groupes concernés (en concertation avec le porteur de l'activité et de l'initiative) | | | au 19 avril 2019 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Outils de communication : dépliants, affiches, macarons, fiches d'information, bulletins d'information, etc. | <ul style="list-style-type: none"> Au besoin, mettre à jour les outils de communication. Faire une tournée des tableaux d'affichage et des présentoirs. Au besoin, développer du nouveau matériel, tenant compte du thème de la campagne de sensibilisation. | Communauté universitaire | VRDC et BIMI | | | En continu | En cours |
| | <ul style="list-style-type: none"> Mécanisme d'évaluation de l'incidence, de l'efficacité et de la pertinence des activités et | <ul style="list-style-type: none"> Développer un mécanisme d'évaluation formelle. Informers les porteurs des activités et initiatives. Transmettre les résultats au BIMI. | --- | BIMI et Comité permanent | | | Le jour suivant la tenue d'une activité ou la | En continu |

¹ Il peut s'agir de campagnes de sensibilisation, de kiosques d'information, d'exposition, de marche spécifique, etc.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | | |
|-----------------|---|---|---|---|---|--|---------------------------|--------------------------------|----------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER | |
| | initiatives en vue d'apporter des améliorations ciblées l'année subséquente | | | | | | | mise en place d'une initiative | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Sondage visant à établir un portrait de la diversité sexuelle et de genre à l'UQO² | <ul style="list-style-type: none"> Réaliser les objectifs suivants du projet financé par le MESS : <i>Reconnaître la diversité sexuelle et de genre à l'UQO : compréhension et sensibilisation.</i> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des activités visant à sensibiliser la communauté universitaire de l'UQO (étudiants et membres du personnel) à la diversité sexuelle et de genre. Faire le portrait de la diversité sexuelle et de genre dans la population universitaire. Recueillir l'expérience des membres de la communauté universitaire qui représentent cette diversité. Développer un sondage visant à établir un portrait de la diversité sexuelle et de genre à l'UQO. Conduire le sondage auprès de la communauté universitaire. Traiter les données et préparer un rapport contenant les faits saillants des résultats. Identifier des activités jugées les plus favorables pour sensibiliser la communauté universitaire à l'expérience sociale et culturelle des personnes représentant la diversité sexuelle et de genre. Tenir les activités et évaluer les retombées. Explorer la possibilité de présenter les résultats du projet au Congrès de l'ACFAS (mai 2019). Au terme du projet, prévoir subséquemment une mise à jour périodique du portrait de la diversité sexuelle et de genre. | Communauté universitaire | GT-3 : Communauté universitaire dans sa diversité (co-responsables : Monique Benoit, Isabel Côté et Karine Baril) | | | | D'ici mars 2019 | En cours |
| | <ul style="list-style-type: none"> Programme éducatif de résistance à la violence sexuelle pour les étudiantes universitaires de premier cycle | <ul style="list-style-type: none"> Lancer une invitation à la population cible visée par le projet de recherche à participer à la recherche. Relancer l'invitation auprès de la population cible. | Étudiantes âgées entre 17 ans et 24 ans et inscrites pour une première fois à l'UQO dans un | Université de Montréal, en collaboration avec l'UQO | | | | Janvier 2019 | En cours |

² Cette initiative reçoit du financement du MEES pour sa réalisation.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | |
|-----------------|--|---|--|--|---|--|------------------------------|-----------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER |
| | âgées de 17 à 24 ans (phase I : recrutement d'étudiantes pour l'établissement du groupe de comparaison) | | programme d'études de premier cycle | (Karine Baril, co-chercheuse et Roxanne Constantineau, représentante de l'UQO) | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Guide sur l'encadrement des activités sociales et festives</i> organisées pour les étudiantes et étudiants (guide commun pour tous les sites) | <ul style="list-style-type: none"> • Finaliser le <i>Guide d'encadrement des activités sociales et festives</i> (Guide commun) à tous les sites. • Diffuser le guide à la clientèle cible. | Associations étudiantes Regroupements étudiants Bénévoles des comités organisateurs Agents de sécurité Responsable et personnel des cafés bars étudiants | Direction des SAÉ | | | Le plus tôt possible | En cours |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mesures de prévention, de sécurité et d'encadrement des activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil³ | <ul style="list-style-type: none"> • Demander aux groupes ciblés de proposer au BIMI des mesures de prévention, de sécurité et d'encadrement des activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil. • Valider les mesures proposées auprès des intervenants clé de l'UQO. • Confirmer aux groupes ciblés les mesures de prévention, de sécurité et d'encadrement par l'entremise d'un engagement de leur part à les respecter. | Groupes ciblés par les activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil | BIMI (en concertation avec les intervenants clé responsables des groupes ciblés) | | | au plus tard le 31 août 2018 | |

³ Selon la politique, les mesures pouvant être prises incluent notamment, comprenant qu'elles doivent avoir été déposées préalablement au BIMI : la mise en place d'un mécanisme pour que le personnel chargé de la sécurité soit informé des événements spéciaux et festifs organisés sur les campus; la sensibilisation de leurs membres quant aux comportements à risque en lien avec les diverses activités; l'offre d'un service de raccompagnement; la mise sur pied d'une brigade de surveillance; la communication de la présente Politique aux responsables et aux bénévoles impliqués dans l'organisation et la tenue de l'activité.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | |
|-----------------|---|--|---|---|---|--|----------------------------|-----------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER |
| | <ul style="list-style-type: none"> Campagnes de sensibilisation | <ul style="list-style-type: none"> Poursuivre la campagne⁴ <i>Sans oui, c'est non! Sans consentement, c'est une agression!</i> de l'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> <ul style="list-style-type: none"> Kiosque d'information Atelier de sensibilisation Matériel promotionnel (affiches, dépliants et macarons) Mettre en œuvre la nouvelle campagne de sensibilisation de l'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> : <i>Non au victim blaming, la honte doit changer de camp.</i> <ul style="list-style-type: none"> Kiosque d'information Atelier de sensibilisation Matériel promotionnel (affiches, dépliants et macarons) | Communauté universitaire | VRDC | | | A déterminer en mars 2019 | En cours |
| | <ul style="list-style-type: none"> Définition des termes « prévention » et « sensibilisation » | <ul style="list-style-type: none"> Proposer une définition du terme « prévention ». Proposer une définition du terme « sensibilisation ». | Communauté universitaire | GT-1 : Éducation, sensibilisation et prévention | | | À déterminer | À venir |
| | <ul style="list-style-type: none"> Programme de témoins actifs | <ul style="list-style-type: none"> Développer et mettre en place un programme de témoins actifs visant à agir lors d'une situation potentielle ou réelle de violence à caractère sexuel. <ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte des résultats de l'étude du programme de témoins actifs de l'Université d'Ottawa. Prendre en compte des retombées à la suite de la création du premier groupe d'étudiant(e)s agissant comme témoin actif (automne 2018). | Communauté universitaire | Comité consultatif | | | À déterminer | À venir |
| | | | --- | GT-1 : Éducation, sensibilisation et prévention | | | À déterminer | À venir |
| | | | --- | Personne-ressource de l'entente AGE-CALAS | | | Automne 2018 Hiver 2019 | À venir |
| Éducation | <ul style="list-style-type: none"> Plan de formation – trimestre d'hiver 2019 | <ul style="list-style-type: none"> Tenant compte des besoins identifiés, proposer un plan de formation contenant des formations obligatoires et non obligatoires, en vue de répondre aux obligations de la Loi. Prévoir une stratégie de communication. Prévoir l'évaluation des formations. Proposer des pistes d'améliorations ciblées. | Communauté universitaire BIMI Comité permanent ⁵ Comités d'examen | Comité consultatif (en concertation avec les secteurs, services et groupes concernés) | | | Hiver 2019 | En cours |

⁴ Cette campagne est bien connue par les étudiant(e)s en provenance du milieu collégial.

⁵ Obligations découlant de la politique : formation propre au mandat, aux enjeux liés aux violences à caractère sexuel et aux enjeux liés aux personnes plus à risques de subir des violences à caractère sexuel.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | |
|-----------------|---|---|--------------------------------------|--|---|--|--|-----------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER |
| | <ul style="list-style-type: none"> Plan de formation – année universitaire 2019-2020^{6,7,8,9} | <ul style="list-style-type: none"> Tenant compte des besoins identifiés, proposer un plan de formation contenant des formations obligatoires et non obligatoires, en vue de répondre aux obligations de la Loi. Il importe de souligner que des entités externes sont actuellement à créer des modules de formation en ligne pour les établissements postsecondaires (p. ex. réseau UQ, <i>organisme Sans oui, c'est non!</i>) et ceux-ci pourraient contribuer à la réalisation de cet objectif. Prévoir une stratégie de communication. Prévoir l'évaluation des formations. Proposer des pistes d'améliorations ciblées. | Groupes ciblés par la politique | BIMI et Comité permanent, en concertation avec les secteurs, services et groupes concernés | | | au 30 avril 2019 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Mécanisme d'évaluation de l'incidence, de l'efficacité et de la pertinence des formations en vue d'apporter des améliorations ciblées l'année subséquente | <ul style="list-style-type: none"> Développer un mécanisme d'évaluation formelle. Informers les porteurs des formations. Transmettre les résultats au BIMI. | --- | BIMI et Comité permanent | | | Le jour suivant la tenue d'une activité de formation | En continu |
| | <ul style="list-style-type: none"> Résultats des travaux du GT de l'UQO portant sur les activités de formation à l'intention des étudiant(e)s et des associations étudiantes (formation et matériel communs) | <ul style="list-style-type: none"> Tenant compte des résultats, voir ce qui peut être intégré dans le plan de formation à l'intention des étudiant(e)s et des associations étudiantes. Entre autres, des modules de formation en ligne seront créés et rendus disponibles aux universités et ceux-ci permettront de répondre aux obligations de la Loi. | Étudiant(e)s Associations étudiantes | GT - UQ (Représentante de l'UQO : Karine Baril) | | | À déterminer | En cours |
| | <ul style="list-style-type: none"> Plate-forme de formation en ligne de l'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> comprenant des | <ul style="list-style-type: none"> Tenant compte de l'offre de <i>Sans oui, c'est non!</i>, voir ce qui peut être intégré dans le plan de formation à l'intention des étudiant(e)s. | Étudiant(e)s | <i>Sans oui, c'est non!</i> | | | Début de l'année 2019 | En cours |

⁶ Sujets de formation, selon la politique : actions qui doivent être prises lorsque des violences à caractère sexuel sont portées à sa connaissance; sensibilisation aux violences à caractère sexuel et rôle assumé conjointement par tous les membres de la communauté universitaire en matière de prévention des violences à caractère sexuel; façon de recevoir un signalement; sensibilisation à la diversité sexuelle et de genre ainsi qu'aux rapports égaux.

⁷ Obligations découlant de la Loi : activités obligatoires pour les étudiantes et étudiants et activités de formation annuelles obligatoires pour le personnel de direction, le personnel de direction supérieure, les membres du personnel, les représentants de leurs associations et syndicats respectifs et les représentants des associations étudiantes.

⁸ Obligations découlant de la politique : les clientèles mentionnées à la note 4 ainsi que les employés de tiers contractuels ayant une fonction d'intervention de première ligne tels que les agents de sécurité, les membres des comités organisateurs d'activités sociales, sportives, culturelles ou d'accueil.

⁹ Obligation découlant de la politique : objectifs de formation, offre de cours, clientèle ciblée, formateurs (internes et/ou externes), mode de livraison (présentiel, à distance, en ligne, etc.), période visée (mois de calendrier, plage horaire : jour, soir ou fin de semaine, etc.) et outils de formation (p. ex. cahier du participant, guide d'encadrement des activités sociales et festives, fiches d'information).

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | |
|-----------------|--|---|--------------------------|--|---|--|---------------------------|-----------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER |
| | modules d'introduction (modules d'introduction) | | | (Représentante de l'UQO : Roxanne Constantineau) | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Réseau national de formateurs provenant des campus créé et formé par l'organisme <i>Sans oui, c'est non!</i> (SOCN) pour livrer la formation de SOCN au sein de leurs campus | <ul style="list-style-type: none"> Identifier des personnes clé de l'UQO pour faire partie du réseau national de formateurs. | Communauté universitaire | <i>Sans oui, c'est non!</i> (Représentante de l'UQO : Roxanne Constantineau) | | | À déterminer | En cours |
| | <ul style="list-style-type: none"> Définition du terme « éducation » | <ul style="list-style-type: none"> Proposer une définition du terme « éducation ». | Communauté universitaire | GT-1 : <i>Éducation, sensibilisation et prévention</i> | | | À déterminer | À venir |
| Sécurité | <ul style="list-style-type: none"> Sondage sur les besoins en matière de sécurité | <ul style="list-style-type: none"> Développer un sondage visant à mieux connaître la communauté universitaire sur le plan de leur sentiment de sécurité physique. Conduire le sondage auprès de la communauté universitaire. Traiter les données et préparer un rapport contenant les faits saillants des résultats. Identifier des pistes d'actions portant sur des améliorations ciblées et proposer celles-ci à l'UQO. | Communauté universitaire | GT-5 : <i>Sécurité des personnes</i> | | | Hiver 2019 | En cours |
| | <ul style="list-style-type: none"> Analyse portant sur la sécurité des lieux et des personnes¹⁰ | <ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte du bilan émanant du sondage sur les besoins en matière de sécurité : résultats et pistes d'actions futures. Approfondir l'analyse portant sur la sécurité des lieux et des personnes. | --- | BIMI (en concertation avec la Direction du STB) | | | Hiver 2019/Été 2019 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Plan et calendrier d'implantation de mesures appropriées selon les budgets disponibles. | <ul style="list-style-type: none"> Proposer un plan et un calendrier d'implantation de mesures appropriées selon les budgets disponibles. | Communauté universitaire | Comité permanent | | | au 31 août 2019 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Mécanisme de communication portant sur les événements spéciaux et festifs organisés sur les campus | <ul style="list-style-type: none"> Développer un mécanisme de communication en vue d'informer le personnel chargé de la sécurité de la tenue d'événements spéciaux et festifs organisés sur les campus. | Agents de sécurité | BIMI | | | En continu | |

¹⁰ Selon la politique, l'analyse doit prendre notamment en compte les services offerts, le rôle du personnel affecté à la sécurité, les événements recensés et documentés, les programmes de sécurité, les canaux de communication et les outils.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--------------------------|--|---|--|------------------------------|------------------------------|------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Service de raccompagnement | <ul style="list-style-type: none"> Établir et offrir un service de raccompagnement. Faire connaître ce service à la communauté universitaire. | Communauté universitaire | BIMI | | | au 31 août 2019 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Brigade de surveillance | <ul style="list-style-type: none"> Établir une brigade de surveillance. Offrir les services de cette brigade à des moments clés durant le trimestre et lors d'événements spéciaux et festifs. | Communauté universitaire | BIMI | | | au 31 août 2019 | | |
| Soutien et accompagnement | <ul style="list-style-type: none"> Services de soutien et ressources d'aide pour les membres de la communauté universitaire (réf. article 8.1 de la Politique), et ce, pour l'ensemble des campus de l'UQO | <ul style="list-style-type: none"> Voir à appliquer et à mettre en place l'article 8.1 de la Politique pour l'ensemble des campus de l'UQO. <ul style="list-style-type: none"> Fournir un soutien et un appui aux membres de la communauté universitaire. Fournir et rendre accessible un accompagnement, incluant un service de référence et de services psychosociaux spécialisés en matière de violences à caractère sexuel. Développer et établir des ententes de partenariat et de services régionaux avec des établissements postsecondaires et/ou des organismes communautaires en vue de compléter l'offre d'un panier de services. | Communauté universitaire | BIMI | | | au plus tard le 31 août 2019 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI) | <ul style="list-style-type: none"> Voir à appliquer et à mettre en place l'article 5.2 de la Politique pour l'ensemble des campus de l'UQO. | Communauté universitaire | Secrétaire général | | | | au plus tard le 31 août 2019 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Registre des ressources et des services spécialisés internes et externes que ce soit à Gatineau, Ripon ou Saint-Jérôme | <ul style="list-style-type: none"> Mettre à jour le registre des ressources et services spécialisés internes et externes (services offerts et limites), tenant compte des ententes régionales de partenariat avec des établissements postsecondaires et/ou des organismes communautaires en vue de compléter l'offre d'un panier de services. Publier l'information pertinente sur le site Web. | Communauté universitaire | VRDC (Roxanne Constantineau est la représentante de l'UQO au Comité régional pour la région de Saint-Jérôme) | | | | En continu | En continu |
| | <ul style="list-style-type: none"> Site Web de l'UQO : <i>Sans oui, c'est non! Tolérance zéro en matière de violence à caractère sexuel</i>, incluant la page Web sur | <ul style="list-style-type: none"> Mettre à jour périodiquement l'information sur le site Web. Ajouter les coordonnées des ressources du BIMI. | Communauté universitaire | VRDC | | | | En continu | En cours |

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | | |
|-----------------|---|--|---|--------------------------|---|--|--|-----------------|--|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER | |
| | les ressources disponibles sur et hors campus | <ul style="list-style-type: none"> Mettre à jour les ressources spécialisées disponibles sur et hors campus. | | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Guide Web abrégé portant sur la manière d'accueillir le signalement d'une violence à caractère sexuel | <ul style="list-style-type: none"> Finaliser le Guide Web abrégé. Publier le Guide Web sur le site de l'UQO. Prévoir une stratégie de communication. | Communauté universitaire | Comité consultatif | | | Décembre 2018 | En cours | |
| Autres mesures | <ul style="list-style-type: none"> Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI) --- <i>Volet lié à la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i> <ul style="list-style-type: none"> Établissement de la structure de fonctionnement du BIMI | <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place le Bureau d'intervention en matière d'inconduite (BIMI), dont ce qui découlant plus spécifiquement de la <i>Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel</i>. | Personnes-ressources rattachées au BIMI | Secrétaire général | | | Dès l'adoption du Règlement instituant le BIMI | À venir | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Détermination de l'espace physique du BIMI | | | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Embauche des personnes-ressources rattachées au BIMI | | | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Formation des personnes-ressources | | | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Document résumant les rôles et responsabilités du BIMI et de la communauté universitaire | | | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Document présentant les démarches spécifiques à un signalement et à celles spécifiques à une plainte | | | | | | | | |

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | | |
|-----------------|---|---------------------|-----------------|--------------------------|---|--|---------------------------|-----------------|--|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER | |
| | o Formulaires du dépôt d'une plainte (version papier et version en ligne ¹¹), incluant la plainte anonyme | | | | | | | | |
| | o Registre des dossiers de signalement et de plainte | | | | | | | | |
| | o Formulaire de déclaration de conflit d'intérêts dans le cadre d'une relation pédagogique ou d'une relation d'autorité | | | | | | | | |
| | o Dossier relatif à la déclaration de conflit d'intérêt dans le cadre d'une relation pédagogique ou d'une relation d'autorité | | | | | | | | |
| | o Registre relatif aux situations signalées de représailles | | | | | | | | |
| | o Dossier relatif aux mesures d'accommodements | | | | | | | | |
| | o Dossier relatif aux cas de manquement liés à la politique | | | | | | | | |

¹¹ Selon la politique, le formulaire visant le dépôt d'une plainte doit permettre de préciser la nature des faits reprochés à la personne mise en cause, p. ex. les paroles ou les comportements, et de contenir suffisamment d'informations à l'égard de l'événement pour en permettre l'évaluation et d'être accompagnée, le cas échéant, de documents pertinents.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | |
|-----------------|---|---|--------------------------|--------------------------|---|--|---------------------------|---------------------------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER |
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Gabarit – reddition de comptes^{12,13} (Comité permanent, CA et MEES), ○ selon la méthodologie déterminée par le MEES (la reddition au MEES réfère à l'article 12 de la Loi et la reddition au CA réfère à article 15 de la Politique) ○ et en réponse à l'article 5.2 de la Politique (reddition de compte du BIMl au Comité permanent, à la fin de chaque trimestre universitaire). | | | | | | | |
| | ○ Stratégie de communication et de valorisation | | | | | | | |
| | ○ Veille stratégique continue quant aux réalités émergentes et aux nouveaux enjeux | | | | | | | |
| | --- <i>Autres volets sous la responsabilité du BIMl :</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser les politiques, règlements et autres encadrements administratifs concernés par les nouvelles obligations émanant de la <i>Politique pour</i> | Communauté universitaire | Secrétaire général | | | | Au plus tard le CA de juin 2019 |

¹² Selon la politique, le rapport est annuel et conforme à la méthodologie déterminée par le Ministre de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et doit contenir les renseignements suivants : mesures de prévention et de sensibilisation mises en place, y compris les activités de formation offertes aux étudiantes et étudiants; activités de formation suivies par le personnel de direction, les membres du personnel et les représentants des associations étudiantes; mesures de sécurité en place; nombre de plaintes et de signalements reçus et leur délai de traitement; interventions effectuées et nature des sanctions appliquées; processus de consultation utilisé lors de l'élaboration ou de la modification de la présente politique; tout autre élément déterminé par le Ministre.

¹³ Selon la politique, le BIMl procède à une reddition de comptes au Comité permanent à la fin de chaque trimestre universitaire.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | |
|-----------------|---|---|-----------------------------|---|---|--|---------------------------|-----------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER |
| | <ul style="list-style-type: none"> Règlement concernant le plagiat et la fraude Politique de conduite responsable en recherche et création Règlement relatif à la civilité¹⁴ | <p><i>prévenir et combattre les violences à caractère sexuel.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Créer et développer les mécanismes au développement de la structure du BIMI qui tient compte de l'ensemble des volets sous la responsabilité du BIMI. | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> Comité permanent <ul style="list-style-type: none"> o Appel de candidatures¹⁵ o Élection de la présidence du Comité permanent o Règles de fonctionnement o Gabarit - ordre du jour o Gabarit - compte rendu o Gabarit – tableau des suivis découlant des rencontres o Processus de consultation quant aux révisions de la politique¹⁶ Comité d'examen¹⁷ | | Membres du Comité permanent | Conseil d'administration (Secrétaire général) | | | Le plus tôt possible | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | Membres du Comité d'examen | Conseil d'administration (Secrétaire général) | | | Le plus tôt possible | |

¹⁴ Actuellement, le *Code de conduite* et la *Politique contre le harcèlement et règles de procédure*. Ces deux encadrements administratifs seront prochainement remplacés par le *Règlement relatif à la civilité*.

¹⁵ Selon la politique, la sélection des membres du Comité permanent repose notamment sur leur profil et expertise et favorise la représentation à parts égales de femmes et d'hommes. Dans le choix des membres du Comité, il doit y avoir une représentation des membres de la communauté universitaire de Saint-Jérôme.

¹⁶ Obligations de la Loi : le processus doit s'assurer que les étudiant(e)s, les dirigeants, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs sont consultés dans le cadre de l'élaboration ou de la révision de la politique. Selon la politique, il s'agit des personnes étudiantes, le personnel de direction, les membres du personnel ainsi que leurs associations et syndicats respectifs.

¹⁷ Selon la politique, dans le choix des membres du Comité d'examen, dont les postes à pourvoir sont précisés dans la politique en fonction de la personne mise en cause, il doit y avoir une représentation à parts égales de femmes et d'hommes.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | | |
|-----------------|--|---------------------|-----------------|--------------------------|---|--|---------------------------|-----------------|--|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER | |
| | ○ Appel de candidatures pour l'établissement de la liste des membres de la communauté universitaire nommés par le Conseil d'administration | | | | | | | | |
| | ○ Formation de l'ensemble des membres des comités d'examen ¹⁸ | | | | | | | | |
| | ○ Règles de fonctionnement | | | | | | | | |
| | ○ Procédure liée au déroulement du Comité d'examen | | | | | | | | |
| | ○ Gabarits - rapport d'examen et recommandations ¹⁹ | | | | | | | | |
| | ○ Gabarits - rapport synthèse des conclusions anonymisées ²⁰ | | | | | | | | |
| | ○ Formulaire pour le dévoilement d'une situation de conflit d'intérêts (réel, potentiel ou apparent) | | | | | | | | |

¹⁸ Président du Conseil d'administration, Recteur, membres nommés par le Conseil d'administration, membres du Comité de gouvernance et d'éthique, Secrétaire général et son délégué, Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et son délégué, Vice-recteur à l'administration et aux ressources et son délégué, Direction des ressources humaines, Doyen des études, Cadre délégué par le Vice-recteur à l'administration et aux ressources (plainte liée à un tiers).

¹⁹ Selon la politique, le Comité d'examen doit produire un rapport écrit confidentiel exposant les informations recueillies, son analyse, ses conclusions et recommandation.

²⁰ Selon la politique, le rapport présente une synthèse des conclusions anonymisées avec les informations suivantes : le numéro d'identification unique du dossier; la nature de la plainte; les mesures intérimaires et les suivis offerts à la personne requérante; le nom des membres du comité d'examen et leur compétence (expertise, fonction, statut); les délais dans lesquels le processus s'est déroulé de même que tout aspect démontrant le respect du processus; le groupe d'appartenance des personnes requérantes et mises en cause; si la plainte est fondée ou non; s'il y a lieu, les sanctions.

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | | |
|-----------------|---|---|--|--------------------------|---|--|---------------------------|-----------------|--|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Formulaire d'engagement au respect de la confidentialité des informations | | | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Comité consultatif pour une université sans violence sexuelle</i> | <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le projet d'une université sans violence sexuelle (rôle aviseur à la VRDC, responsable du projet de la planification stratégique 2016-2020). • Alimenter de manière continue la réflexion du Comité permanent dans le cadre de la mise en œuvre et du déploiement de la Politique (rôle aviseur au Comité permanent). <ul style="list-style-type: none"> ○ Nourrir la réflexion quant aux enjeux liés aux violences à caractère sexuel. ○ Dégager une profondeur par la formulation d'avis de pointe. ○ Poursuivre une veille stratégique de ce qui se passe sur les scènes régionale, provinciale, canadienne et ailleurs, incluant les meilleures pratiques et les présenter au Comité permanent. ○ Formuler des avis relatifs à la création ou à la révision, selon le cas, des produits et livrables nécessaires à la mise en œuvre de la Politique (plan de travail : actions ciblées et calendrier de réalisation). | <p>VRDC</p> <p>Membres du Comité permanent</p> | VRDC | | | À compte de juin 2018 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Code de conduite – règles encadrant les relations intimes ou amoureuses dans un contexte de relation pédagogique ou de relation d'autorité <ul style="list-style-type: none"> ○ Document présentant le code de conduite | | Personnel en position d'autorité (relation pédagogique ou relation d'autorité) | BIMI et Comité permanent | | | Le plus tôt possible | | |

| TYPE DE MESURES | DOCUMENT DE TRAVAIL AUX FINS D'ÉCHANGES ENTRE L'ÉQUIPE DE COORDINATION ET LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL | | | | | | | |
|-----------------|--|---------------------|------------------------------|--------------------------|---|--|---------------------------|-----------------|
| | LIVRABLE OU PRODUIT ÉMANANT DES ÉLÉMENTS DE LA POLITIQUE OU EN RÉPONSE À SA MISE EN ŒUVRE | OBJECTIF(S) VISÉ(S) | CLIENTÈLE VISÉE | UNITÉ OU PORTEUR PROPOSÉ | À déterminer lors des échanges à venir avec le Secrétaire général | | CALENDRIER DE RÉALISATION | |
| | | | | | Tenant compte de la configuration de l'UQO, quels sont les acteurs internes et externes qui peuvent appuyer la mise en œuvre des éléments de la politique ? | Quelles sont les actions auxquelles le Comité consultatif pourrait contribuer pour soutenir la mise en œuvre de la Politique ? | QUAND | ÉTAT DU DOSSIER |
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Formulaire de divulgation d'une situation | | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Processus de gestion du conflit d'intérêt | | | | | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Ajout d'une obligation dans les contrats avec un tiers que leurs employés qui travaillent à l'Université, lorsque requis, doivent suivre une formation en matière de violences à caractère sexuel, qui peut varier selon la nature du contrat et l'emploi occuper par ces employés (fonction de première ligne). | | Employés des tiers concernés | VRAR | | | Le plus tôt possible | |

Sources :

- *Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel* (version adoptée par le CA du 3 décembre 2018)
- Travaux du Comité consultatif et de ses cinq groupes de travail

Document entériné par le Comité consultatif à sa séance du 16 janvier 2019