

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

(Démarche proposée au
Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel)

Table des matières

1.	Mise en contexte.....	3
2.	Schéma de la structure de fonctionnement proposé	5
3.	Quelques définitions	5
4.	Principal extrait du projet	6
5.	Équipe de coordination	7
5.1.	Mandat	7
5.2.	Composition	7
6.	Comité consultatif	7
6.1.	Mandat	7
6.2.	Proposition d'énoncé d'engagement et de valeurs	8
6.3.	Acronyme	9
6.4.	Composition	10
6.5.	Processus de nomination des membres	11
	Appel de candidatures	11
	Sélection des membres	11
	Nomination des membres.....	11
6.6.	Fonctionnement proposé.....	12
7.	Groupes de travail	13
7.1.	Mandat proposé.....	13
7.2.	Composition	14
7.3.	Processus de nomination des membres	14
8.	Thèmes proposés pour les groupes de travail	14
8.1.	Thème 1 proposé : Éducation, prévention et sensibilisation.....	15
8.2.	Thème 2 proposé : Accompagnement et intervention.....	15
8.3.	Thème 3 proposé : Communauté LGBTQ et autres groupes à risque	16
8.4.	Thème 4 proposé : Politiques et règlements (processus de plainte).....	16
8.5.	Thème 5 proposé : Sécurité des personnes	17
9.	Proposition de plan de travail initial (à titre indicatif seulement)	17
10.	Documents ressources	18

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

1. Mise en contexte

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

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

Comme souligné dans la Stratégie gouvernementale, il importe « *d'unir nos forces, de rassembler nos compétences et de partager nos connaissances* » pour mener à bien la mise en œuvre du projet par l'élaboration d'un *Plan opérationnel des recommandations pour un campus universitaire exempt de violences à caractère sexuel* (plan opérationnel¹). Cette Stratégie gouvernementale se décline en trois axes interdépendants et complémentaires, c'est-à-dire : la prévention, l'intervention et le développement des connaissances et partage d'expertise pour mieux agir. De cette Stratégie gouvernementale découle 55 actions, dont dix (10) sont spécifiques au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, que ce soit à titre de responsable ou de collaborateur. De ces dix, cinq (5) sont spécifiques au milieu universitaire.

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

La ministre David a aussi souligné que les travaux s'appuieraient sur le *Rapport du Groupe de travail sur les politiques et les procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle* du Bureau de coopération interuniversitaire (Rapport du BCI). Ce rapport est en soi un guide complet pour appuyer les établissements dans leur démarche en abordant diverses thématiques telles que : ce que sont les violences à caractère sexuel, le cadre légal et les pratiques obligatoires de gestion, les pratiques à favoriser en matière de prévention, d'intervention et

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

d'encadrement administratif (politiques et règlements), les ressources et les partenaires internes et externes, et ce, sans compter les quelques exemples d'outils et de ressources.

Le Rapport du BCI souligne l'importance de s'appuyer sur des données récentes et pertinentes d'enquêtes, d'études et de consultations pour appuyer les travaux menant ultimement à l'élaboration d'un plan opérationnel pour prévenir et contrer le harcèlement, la violence et les agressions à caractère sexuel. La démarche proposée retient cette recommandation. Par exemple, l'*Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ESSIMU) : ce qu'en disent les étudiant.es, enseignant.es et employé.es de l'Université du Québec en Outaouais* (décembre 2016) offre des données statistiques récentes en cette matière. Autre exemple, le *Bilan de la consultation tenue à l'UQO du 28 novembre au 5 décembre 2016*, portant sur les trois thèmes proposés par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur², offre des idées sur les moyens et les conditions pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel, comprenant que ces enjeux doivent faire l'objet d'une analyse approfondie pour assurer leur faisabilité. Autre exemple, le *Bilan des consultations tenues par le MEES entre novembre 2016 et mars 2017* offre aussi des idées sur les moyens et les conditions en cette matière.

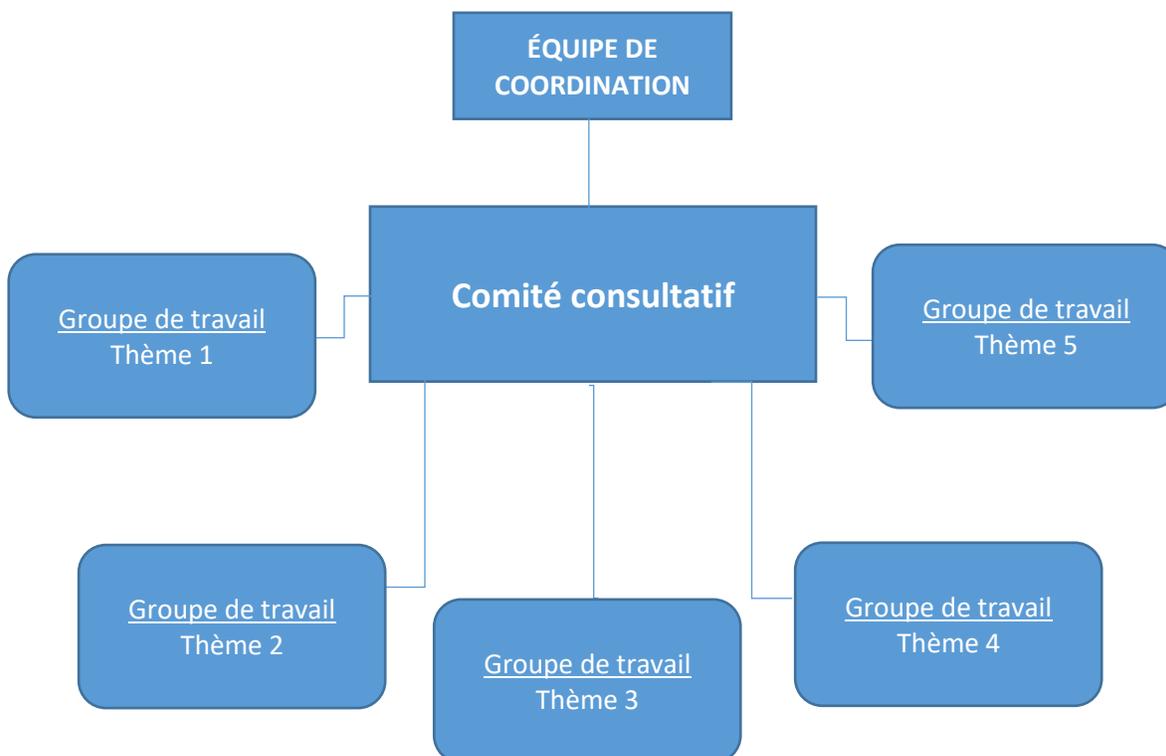
Le présent document propose au *Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*³ une démarche en termes de structure de fonctionnement (Comité consultatif et groupes de travail), incluant leur mandat, leur énoncé d'engagement, leurs valeurs, ainsi que leur composition et le processus de nomination des membres ainsi qu'une proposition de thèmes à aborder, de même qu'un plan de travail initial et une liste de documents ressources. Ce document présente aussi le principal extrant recherché aux termes des travaux du Comité consultatif et des groupes de travail, c'est-à-dire, un *Plan opérationnel des recommandations pour un campus universitaire exempt de violences à caractère sexuel* visant à mieux cibler et coordonner les efforts ainsi qu'à consolider, raffermir et accroître la cohérence des actions de la communauté universitaire.

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

³ Aux fins d'allégement du texte du présent document, les termes « Comité consultatif » renvoient au *Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*.

2. Schéma de la structure de fonctionnement proposé

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



3. Quelques définitions

Le nombre de groupes de travail est tributaire du nombre de thèmes qui aura été identifié par le Comité consultatif. Il est actuellement proposé cinq thèmes au Comité consultatif et celui-ci aura l'occasion de les valider. Entre autres, le Comité consultatif pourrait juger opportun de faire certains regroupements ou encore, ajouter d'autres thèmes. Un **thème**⁴ est défini comme étant « un sujet, une idée sur lequel porte une réflexion [...] autour duquel s'organise une action ».

Il est suggéré au Comité consultatif de formuler préalablement de **grandes orientations** qui visent à encadrer sa réflexion et celle de ses groupes de travail. Ces grandes orientations sont des principes directeurs qui s'offrent comme un guide de réflexion aux groupes de travail. Elles orientent la manière de traiter un thème et elles fournissent un repère quant aux choix d'actions à

⁴ Définition des Dictionnaires de français Larousse.

privilégier, éventuellement formulées en termes de recommandations, et ce, en fonction des objectifs préalablement fixés par le Comité consultatif.

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

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

4. Principal extrait du projet

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

Ce plan, intitulé *Plan opérationnel des recommandations pour une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel*⁵, contiendra des informations portant entre autres sur les composantes suivantes tenant compte des recommandations : moyens (politiques, programmes, etc.), meilleures pratiques, conditions de succès, veille stratégique (réalités émergentes ou nouveaux enjeux), reddition de compte (en fonction des résultats attendus), plan de communication et de valorisation, mécanismes de suivis-monitorage (ex. statistiques anonymisées), plan d'amélioration continue (ex. normes), etc.

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

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

⁵ Le titre proposé est à valider avec le Comité consultatif.

5. Équipe de coordination

5.1. Mandat

L'Équipe de coordination est responsable de la mise en œuvre du projet⁶ et de sa reddition de compte. Elle a un pouvoir décisionnel quant aux recommandations qui sont formulées par les autres groupes. Elle veille à l'avancement du projet eu égard aux objectifs établis, à la préparation et à la logistique des rencontres du Comité consultatif ainsi qu'à la coordination entre les différents acteurs, notamment entre les groupes de travail et le Comité consultatif. L'Équipe de coordination veillera aussi à la mise sur pied d'initiatives et d'activités de rapprochement de tous les acteurs clés de la communauté universitaire (ex. Site Web, bulletins d'information, etc.) et veillera à la coordination des travaux et des liens de communication entre le Comité consultatif et ses groupes de travail et entre les groupes de travail eux-mêmes (ex. Intranet, rencontres « élargie », etc.).

5.2. Composition

L'Équipe de coordination est composée des personnes suivantes :

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

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

6. Comité consultatif

6.1. Mandat

Le Comité consultatif a le mandat « *de donner des conseils, de formuler des avis ou de faire des recommandations sur des questions mises à l'étude*⁷ ».

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

⁶ Aux fins d'alléger le texte du présent document, le terme « projet » renvoie au *Projet pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*.

⁷ Office québécois de la langue française, http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld_Fiche=8360721, 23 nov. 2016.

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

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

6.2. Proposition d'énoncé d'engagement et de valeurs

Afin de réaliser cet important projet, de manière efficace et efficiente, le Comité consultatif sera invité à se doter d'un énoncé d'engagement (notre but commun pour travailler ensemble) et de valeurs à promouvoir (notre guide d'actions et d'interactions entre nous comme équipe).

Un **énoncé d'engagement** vise à formuler clairement le but à atteindre et la manière de l'atteindre pour mobiliser la réflexion et l'expertise collective de tous les membres. Cet énoncé assure une plus grande clarté et cohérence des finalités poursuivies dans le projet ; une meilleure communication entre tous les membres d'équipe, c'est-à-dire le Comité consultatif et ses groupes de travail ; une participative active dans la résolution des enjeux et une meilleure recherche de solutions collectives ; un environnement de travail respectueux des perspectives des autres ; et un capital accru d'idées, de synergie et de mobilisation de tous les membres.

À sa rencontre du 19 avril 2017, et tenant compte des idées formulées par les membres, le Comité consultatif sera invité à valider l'**énoncé d'engagement** suivant :

« Les membres du *Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel* s'engagent à collaborer d'une même voix et à travailler dans un même but commun, c'est-à-dire à concrétiser le projet, et ce, en assurant la confidentialité des discussions du Comité, en privilégiant des conduites responsables, éthiques et bienveillantes, en faisant preuve d'inclusion, d'ouverture et de respect quant aux perspectives des autres membres, en recherchant des solutions collectives dans l'accomplissement du mandat confié, en privilégiant le consensus dans le choix des actions et des recommandations qui lui seront proposées et en s'engageant à être solidaires des orientations et décisions du Comité afin qu'ultimement l'UQO puisse se doter d'un plan opérationnel des recommandations qui lui seront soumises visant le mieux-être de sa communauté universitaire. »

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

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

À sa rencontre du 19 avril 2017, et tenant compte des idées formulées par les membres, le Comité consultatif sera invité à valider les **valeurs** suivantes qui serviront à guider leurs actions et interactions dans le cadre de la mise en œuvre du projet :

1. Respect de la dignité et de l'intégrité

Définition proposée : Tout membre a droit à un environnement de travail respectueux pour contribuer activement aux travaux du Comité consultatif. Aucun membre n'adoptera de comportement qui pourrait diminuer, dévaloriser ou dénigrer un autre membre, tant sur le plan personnel que professionnel. Tout membre doit pouvoir s'exprimer en toute confiance, sachant que ses propos ne seront pas jugés et demeureront confidentiels, même lorsqu'il n'y a pas de huis clos. Tout membre doit préserver et protéger l'information qui lui est confiée durant son mandat ainsi qu'au terme de celui-ci.

2. Respect des différences et de la diversité

Définition proposée : Tout membre favorisera l'adoption d'une approche communautaire inclusive qui respecte les différences et la diversité, incluant les différences de points de vue et de postures, et qui favorise l'équité et l'égalité entre les hommes, les femmes et les autres groupes (LGBTQ et minorités visibles). Tout membre adoptera des attitudes d'ouverture et de respect envers les autres membres, en plaçant au centre de sa participation : l'écoute, l'ouverture au dialogue, la collaboration, la confiance, la solidarité et le bien commun de l'équipe.

3. Bienveillance et collaboration

Définition proposée : Tout membre adoptera une attitude d'écoute, d'empathie et d'ouverture d'esprit visant à favoriser la compréhension et la bienveillance envers les autres membres. Tout membre veillera à collaborer et à mettre en place des conditions facilitantes pour conduire les travaux et pour assurer la concrétisation du projet *Pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*.

4. Responsabilisation individuelle et collective

Définition proposée : Tout membre doit se sentir personnellement concerné et interpellé par les enjeux sur lesquels se penchera le Comité peu importe ses connaissances préalables ou ses engagements à la cause et traitera de ses enjeux de façon responsable, ouverte et honnête, afin de favoriser une mobilisation individuelle et collective. Tout membre doit viser l'intérêt commun plutôt que l'intérêt personnel, en ayant comme seul objectif d'assurer le succès des travaux du Comité, et les orientations et les choix d'actions déterminés collectivement seront respectés en tout temps.

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

6.3. Acronyme

Afin de simplifier la désignation du *Comité consultatif pour une communauté universitaire exempte de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel*, le Comité consultatif se dotera d'un acronyme.

À sa rencontre du 19 avril 2017, et tenant compte des idées formulées par les membres, le Comité consultatif sera invité à valider l'**acronyme** suivant :

CCUVS : **Comité Consultatif pour une Université sans Violence Sexuelle**

6.4. Composition

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

Membres du Comité	Provenance
Vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche	<i>Membre d'office</i> et présidente du Comité consultatif
Directrice adjointe des services aux étudiants de Saint-Jérôme	<i>Membre d'office</i>
Adjointe à la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche	<i>Membre d'office</i>
Deux (2) postes à titre de professeur.e	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Deux (2) postes à titre de chargé.e de cours	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Deux (2) postes à titre de personnel professionnel	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Deux (2) postes à titre de personnel de soutien	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Un (1) poste à titre de personnel administratif	1 représentation
Deux (2) postes à titre d'étudiant.e salarié.e syndiqué.e	1 représentation de Gatineau
	1 représentation de Saint-Jérôme
Quatre (4) postes à titre d'étudiant.e	2 représentations de Gatineau
	1 représentation de Ripon
	1 représentation de Saint-Jérôme
Deux (2) postes à titre de professeur.e détenant une expertise en la matière	2 représentations
Un (1) poste de représentant.e du Secrétariat Général	1 représentation
Un (1) poste de membre du Comité santé, sécurité et prévention de l'UQO	1 représentation
Un (1) poste de membre du Comité sur la condition féminine du SPUQO	1 représentation

Un (1) poste de membre du Comité sur la condition féminine du SCCC-UQO	1 représentation
Un (1) poste de membre du Comité étudiant Femmes AGE-UQO	1 représentation
Un (1) poste de membre du Comité Femmes SEES-UQO	1 représentation

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

6.5. Processus de nomination des membres

Appel de candidatures

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

Sélection des membres

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

Nomination des membres

Seuls les membres nommés officiellement par l'Équipe de coordination peuvent siéger au sein du Comité consultatif. En cas de vacances survenant au sein d'un poste du Comité consultatif ou d'un groupe de travail pendant leurs travaux, l'Équipe de coordination veillera à combler dès que possible le poste devenu vacant, tout en tenant compte des ententes existantes en matière de processus de nomination, et en informera, selon le cas, le Comité consultatif ou le Groupe de travail.

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

6.6. Fonctionnement proposé

Tenant compte de l'avancement des travaux du Comité consultatif et de ses groupes de travail, il est proposé que le Comité consultatif se rencontre périodiquement pendant une durée de deux heures, à une fréquence tous les quatre à six semaines. Au besoin, des rencontres « élargies », c'est-à-dire invitant les groupes de travail à se joindre au Comité consultatif, pourraient être organisées⁸.

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

Quorum

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

Période de relâche

Durant la période estivale, aucuns travaux ne seront menés par le Comité consultatif et ses groupes de travail, c'est-à-dire entre juillet 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 » seront proposées par l'Équipe de coordination avant chacune des rencontres. Ces questions permettront à chacun des membres de se préparer avant la tenue de la rencontre en fonction des points inscrits à l'ordre du jour. Ces questions tiendront compte des discussions échangées lors des rencontres précédentes.

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

Décision par consensus

Comme son nom l'évoque, le Comité est consultatif en regard de la mise en œuvre du projet et les discussions qui se tiendront lors des rencontres rechercheront à obtenir le consensus⁹ de l'ensemble des avis formulés par les membres présents. En ce sens, aucun proposeur et appuieur ne seront requis.

Communication avec la communauté

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

La présidente du Comité consultatif parle pour et au nom dudit Comité et en ce sens répondra à toutes questions provenant de la communauté interne ou externe relativement aux travaux du

⁸ Par exemple, le Comité consultatif peut inviter un groupe de travail à venir lui présenter un bilan périodique pendant leurs travaux afin de permettre à tous les membres, Comité consultatif et autres groupes de travail, de recevoir le fruit de leurs réflexions. Certaines de ces réflexions pourraient avoir un impact sur les travaux en cours de d'autres groupes de travail et il devient alors impératif de permettre des temps de partage pendant la mise en œuvre du projet pour assurer une fluidité des informations entre les différentes équipes.

⁹ 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* ».

Comité consultatif et de ses groupes de travail. Advenant de telles demandes, les membres sont ainsi invités à soumettre les questions au Bureau de l'attachée d'administration, agissant à titre de secrétaire du Comité consultatif.

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

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

7. Groupes de travail

7.1. Mandat proposé

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

Il est souhaité que les travaux des groupes de travail comprennent les éléments 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
- Proposer des solutions concrètes relatives à leur thème
- Proposer des mesures de mises en œuvre pour les solutions proposées
- Présenter leurs recommandations au Comité consultatif.

En plus des statistiques déjà mentionnées à la Stratégie gouvernementale et au Rapport du BCI, pour mener à bien ce travail, d'autres données provenant d'enquêtes, d'études et de consultations seront mises à la disposition des membres comme celles, sans être limitatives, provenant du *Bilan de la consultation menée par l'UQO auprès de la communauté universitaire* (du 28 novembre au 5 décembre 2016), du *Bilan des Cinq journées de réflexion nationales pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel* qui se tiendront en février/mars 2017¹⁰, incluant la *Journée de réflexion nationale* tenue à Gatineau le 13 mars 2017¹¹, du *Rapport préliminaire de l'Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ESSIMU) : ce qu'en disent les étudiant.es, enseignant.es et employé.es de l'Université du Québec en Outaouais* (5 décembre 2016).

¹⁰ Titre du document à confirmer lorsque connu, si un tel document est produit par le MEEES.

¹¹ Le Bureau de la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche a produit un bilan de la journée de réflexion du MEEES tenue en Outaouais le 13 mars 2017.

7.2. Composition

La composition des différents groupes de travail sera établie collectivement¹² avec les membres du Comité consultatif, en fonction des expertises requises à chaque thème. Certains membres du Comité consultatif pourraient aussi être membres de groupes de travail, mais un souci de diversité et de représentativité sera observé, tenant compte du thème à traiter.

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

7.3. Processus de nomination des membres

Comme souligné au point précédent, un membre du Comité consultatif pourrait aussi être membre d'un groupe de travail. Une fois que le Comité consultatif aura déterminé la composition de chacun des groupes de travail, les postes non comblés par un membre du Comité consultatif à un groupe de travail fera l'objet d'un appel de candidatures. Tout comme pour le Comité consultatif, il est prévu d'effectuer des appels de candidatures pour les groupes de travail, tenant compte du mécanisme déterminé par l'Équipe de coordination¹³.

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, il pourrait être intéressant de s'adjoindre de manière récurrente ou ponctuelle les perspectives de certains de ces groupes. Par exemple, le Collège Nouvelles Frontières détient une ressource en travail social pour les services de relation d'aide offerts aux étudiants.

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

8. Thèmes proposés pour les groupes de travail

La présente section propose cinq thèmes et une courte description est proposée pour chacun. Ces thèmes et leur définition devront être validés par les membres du Comité consultatif. Comme mentionné plus tôt dans ce document, le Comité consultatif est appelé à identifier les thèmes, et leur définition. Le Comité consultatif pourrait alors juger opportun de faire des regroupements de thèmes ou encore, d'ajouter d'autres thèmes.

S'inspirant de la démarche du MEES¹⁴, une fois cette étape franchie, le Comité consultatif devra fixer des objectifs en fonction de chacun des thèmes retenus et établir la composition des groupes de travail, en fonction des expertises requises pour traiter dudit thème. Le nombre de groupes de travail sera donc tributaire du nombre de thèmes identifiés.

¹² Selon certains auteurs tels que Roger Mucchielli (2012, *Le travail en équipe : clés pour une meilleure efficacité collective*), pour assurer l'efficacité d'un groupe de travail, la taille idéale devrait se situer entre cinq et six membres.

¹³ Il s'agit des postes restants non comblés par un membre siégeant au Comité consultatif.

¹⁴ Dans le cadre de sa démarche de consultations pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel, le MEES a énoncé pour chacun de ces thèmes (1. Prévention et sensibilisation ; 2. Sécurité des personnes ; 3. Gestion des plaintes et accompagnement des victimes) une définition, des objectifs de travail ainsi que des questions aux fins de réflexion.

8.1. Thème 1 proposé : Éducation, prévention et sensibilisation

Définition proposée : Les membres de ce groupe de travail auront, entre autres, à identifier des activités d'éducation, de prévention et de sensibilisation à mettre en œuvre auprès des différents groupes de la communauté universitaire. Ces activités devront être adaptées aux différents groupes visés, soit :

- Les professeurs.es et chargés.es de cours
- Les étudiants.es
- Les membres du personnel (incluant les cadres et les cadres supérieurs)

Parmi les thèmes qui pourraient être abordés lors de ces activités, les croyances populaires et les comportements à adopter en vue de développer une culture du respect. Des activités de formation formelles et récurrentes seraient notamment à envisager.

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

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

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

8.2. Thème 2 proposé : Accompagnement et intervention

Définition proposée : Les membres de ce groupe de travail auront à identifier les bonnes pratiques à mettre en place en matière d'accompagnement pour les personnes faisant une demande de consultation ou le signalement d'une situation de harcèlement ou de violence à caractère sexuel. Ils devront aussi identifier les différents types et niveaux d'intervention possibles.

Il s'agit en fait, dans un premier temps, de schématiser, en identifiant les acteurs-clés, le processus qui précède le dépôt d'une plainte formelle. Dans un deuxième temps, les membres de ce comité pourraient aussi se pencher sur le processus d'accompagnement d'une personne ayant déposé une plainte, afin de s'assurer qu'il y ait un accompagnement tout au long du processus.

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

8.3. Thème 3 proposé : Communauté LGBTQ et autres groupes à risque

Définition proposée : Les membres de ce groupe de travail devront se pencher sur les mesures à mettre en place spécifiquement pour les membres de la communauté LGBTQ¹⁵, ainsi que pour les membres d'autres groupes tels les personnes vivant avec un handicap ou les minorités visibles. Ces groupes vivent des situations souvent particulières en matière de harcèlement, de violence ou d'agression à caractère sexuel, et une attention singulière à leur réalité devra faire partie intégrante de l'ensemble des préoccupations issues des personnes œuvrant en milieu universitaire.

Ce groupe de travail œuvrera en étroite collaboration avec les autres groupes de travail puisque les enjeux traités sont transversaux à ceux des autres groupes de travail.

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

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

Définition proposée : Les membres de ce groupe de travail se pencheront sur la révision et la mise à jour, s'il y a lieu, des politiques et règlements de l'UQO sur la question du traitement des plaintes en matière de harcèlement, de violence et d'agression à caractère sexuel. Ils devront s'assurer que les documents officiels identifient clairement les rôles et responsabilités des différentes parties impliquées dans le processus de plainte, de même que le processus lui-même.

Ce groupe de travail devra aussi se pencher le processus d'accommodement pour les personnes qui ne souhaitent pas déposer une plainte formelle (mesures pour permettre de poursuivre leurs études ou d'effectuer leur travail).

Les travaux devront aussi 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.), ou dans des espaces physiques de l'UQO.

Les travaux pourront aussi viser à définir ce que sont les violences à caractère sexuel et à bien distinguer les composantes sous-jacentes (harcèlement sexuel, violence sexuelle, agression sexuelle, coercition sexuelle, etc.).

Note : Les travaux de ce groupe de travail seront influencés par les travaux des autres groupes de travail et possiblement par la *Loi-cadre pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel* (projet à venir et à être déposé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur).

Composition proposée : Il est suggéré que le Secrétaire général, ou un représentant expert dans l'élaboration de politiques, participe aux travaux de ce groupe de travail.

¹⁵ LGBTQ : lesbiennes, Gaies, Bisexuels, Transgenres et Queer.

Il est aussi suggéré que ce groupe inclut la présence de membres de la direction (cadres administratifs et académiques : département, module et responsable de programmes).

8.5. Thème 5 proposé : Sécurité des personnes

Définition proposée : Les membres de ce groupe de travail se pencheront sur l'aspect sécuritaire des différents campus et pavillons de l'Université du Québec en Outaouais (UQO), et ce, pour les différents groupes de la communauté universitaire. L'analyse et les recommandations issues de ce groupe de travail pourront porter sur la sécurité dans les locaux, les résidences et les stationnements de l'UQO, de même que sur la sécurité à l'extérieur des murs de l'UQO, notamment dans les rues environnantes.

Les travaux pourront aussi porter sur la sécurité des personnes ayant vécu une situation de violence à caractère sexuel, et ce, dès le signalement.

Les travaux pourront aussi porter sur l'identification des zones à risque ainsi que sur les aspects essentiels pour accroître le sentiment de sécurité sur le campus.

Les travaux pourront aussi porter sur la mise sur pied d'initiatives qui permettraient de rendre les campus plus sécuritaires et accueillants pour l'ensemble de la communauté universitaire, dans le souci de la reconnaissance et du respect de la diversité de ses membres.

Ce groupe de travail œuvrera en étroite collaboration avec les autres groupes de travail puisque les enjeux traités sont transversaux à ceux des autres groupes de travail.

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

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

Il suggéré que le personnel du Café bar fasse partie du groupe de travail.

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

9. Proposition de plan de travail initial (à titre indicatif seulement¹⁶)

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

¹⁶ Ce plan de travail est présenté à titre indicatif et évoluera au fil des mois, selon les besoins de concrétisation du projet ou d'impondérables. Le nombre de rencontres n'est présenté qu'à titre indicatif.

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

PLAN DE TRAVAIL PROPOSÉ																
Grands jalons		Calendrier de réalisation														
		AN 1 du 24 octobre 2016 au 30 avril 2017				AN 2 du 1 ^{er} mai 2017 au 30 avril 2018				AN 3 du 1 ^{er} mai 2018 au 30 avril 2019				AN 4 du 1 ^{er} mai 2019 au 30 avril 2020		
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
1.	Mécanisme de mise en œuvre du projet															
	• Structure de fonctionnement (équipes de travail)															
	• Démarche de mise en œuvre (mandats, thèmes et plan de travail)															
	• Établissement du Comité consultatif															
	• Lancement des travaux du Comité consultatif															
2.	Thèmes															
	• Identification des thèmes, selon les enjeux en matière de violences à caractère sexuel															
	• Sélection des thèmes et composition des groupes de travail															
	• Établissement des groupes de travail															
	• Traitement des thèmes par le lancement des travaux des groupes de travail															
3.	Initiatives et activités pour prévenir et sensibiliser															
	• Identification d'initiatives et d'activités ciblées															
	• Mise en œuvre des initiatives et activités ciblées															
4.	Recommandations et plan opérationnel															
	• Formulation des recommandations par les groupes de travail															
	• Présentation des recommandations au Comité consultatif															
	• Validation des recommandations par le Comité consultatif															
	• Élaboration du <i>Plan opérationnel des recommandations pour une communauté universitaire exempte de violences à caractère sexuel</i> (Plan opérationnel)															
• Validation du Plan opérationnel																

T1 : janvier à mars T2 : avril à juin T3 : juillet à septembre T4 : octobre à décembre
R : rentrée universitaire

10. Documents ressources

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

- Gouvernement du Québec (2016) *Les violences sexuelles, c'est NON. Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016/2021*

- *Projet de Loi-cadre¹⁷ pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel*
- Bureau de coopération interuniversitaire (2016) *Rapport du Groupe de travail sur les politiques et les procédures en matière de harcèlement sexuel et de violence sexuelle : Le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans le milieu universitaire*

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

- *Bilan des Cinq journées de réflexion nationales pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel qui se tiendront en mars 2017¹⁸*
- *Rapport préliminaire de l'Enquête sur la sexualité, la sécurité et les interactions en milieu universitaire (ESSIMU) : ce qu'en disent les étudiant.es, enseignant.es et employé.es de l'Université du Québec en Outaouais (décembre 2016)*
- *Bilan des consultations¹⁹ menées par le MEES, entre novembre 2016 et mars 2017, pour prévenir et contrer les violences à caractère sexuel*
- *Bilan de la consultation menée par l'UQO auprès de la communauté universitaire (novembre/décembre 2016)²⁰.*

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

¹⁷ Il s'agit d'un titre temporaire. Le MEES prévoit déposer le projet de Loi-cadre d'ici l'automne 2017. Ce projet doit obtenir l'aval de l'Assemblée législative.

¹⁸ Titre du document à confirmer lorsque connu.

¹⁹ Lors de la Journée de réflexion du MEES tenue en Outaouais le 13 mars 2017, le MEES a indiqué avoir reçu 70 réponses présentées sous différentes formes : bilan, mémoire, etc.

²⁰ Ce bilan est en réponse à la demande de la Ministre responsable de l'Enseignement supérieur du 16 novembre 2017. Les trois thèmes ayant été abordés lors de cette consultation sont les suivants : sensibilisation et prévention, sécurité des personnes et gestion des plaintes.