

Bureau du respect de la personne

Rapport annuel 2024|2025

par Julie Bilodeau, directrice



Présenté au
Conseil d'administration
de l'Université Laval

Novembre 2025

Bureau du respect
de la personne



UNIVERSITÉ
LAVAL

TABLE DES MATIÈRES

3	Mot de la direction
4	Faits saillants
5	Le Bureau du respect de la personne (BRP) <ul style="list-style-type: none">• Le mandat• L'équipe
7	Dossiers de prévention <ul style="list-style-type: none">• Activités de sensibilisation et formation• Activités de courtoisie• Activités de concertation• Activités de perfectionnement de l'équipe• Activités de développement et mesures structurantes
18	Dossiers d'intervention <ul style="list-style-type: none">• Accueillir pour mieux prévenir• Incivilité et harcèlement psychologique• Violences à caractère sexuel• Équité, diversité et inclusion (EDI)• Liberté académique• Usage des langues• Protection des renseignements personnels• Actes répréhensibles (gestion de l'Éthique et de l'intégrité)
38	Conclusion

MOT DE LA DIRECTION

Chères et chers membres de la communauté universitaire,

C'est avec un profond sens des responsabilités que nous vous présentons le rapport annuel 2024-2025 du Bureau du respect de la personne (BRP) de l'Université Laval.

Dans un contexte mondial caractérisé par l'intensification des tensions sociales, géopolitiques et culturelles, les valeurs de respect, de dignité et de sécurité prennent une importance renouvelée au sein de notre institution. Ce rapport rend compte des actions concertées, rigoureuses et stratégiques mises en œuvre pour faire de notre université un milieu d'études, de travail et de vie à la fois sécuritaire, inclusif et bienveillant.

La mission du BRP – assurer à chaque membre de notre communauté un environnement exempt de harcèlement, de discrimination et de violences à caractère sexuel, dans un climat respectueux de la liberté académique, de la langue française et de la protection des renseignements personnels – demeure au cœur de notre engagement institutionnel. En 2024-2025, cette mission s'est concrétisée à travers le renforcement de nos actions de prévention, le développement de partenariats structurants et l'accompagnement humain et professionnel des personnes concernées.

Le BRP a joué un rôle central dans l'évolution des pratiques, contribuant activement à l'élaboration de politiques institutionnelles, aux activités de prévention et de formation des membres du personnel et à la sensibilisation continue de notre communauté. Nous avons su adapter nos approches aux nouvelles réalités, en tenant compte des vulnérabilités exacerbées par les contextes internationaux et locaux, afin de mieux soutenir les personnes étudiantes, les personnes chercheuses, les membres du corps professoral, les membres du personnel et tous les groupes marginalisés.

Les données présentées dans ce rapport témoignent non seulement de l'ampleur de notre travail, mais surtout de sa pertinence et de son impact. Elles mettent en lumière une dynamique proactive fondée sur la prévention, l'écoute, la collaboration et l'amélioration continue.

Nous sommes conscients que les défis demeurent nombreux. Les enjeux liés à la cohabitation interculturelle, à la liberté d'expression, au vivre-ensemble et à la gestion des tensions requièrent un leadership éclairé, une expertise de pointe et une volonté ferme de transformation. Le BRP entend demeurer un acteur clé dans cette démarche collective visant à renforcer une culture organisationnelle alignée sur les valeurs fondamentales de respect, de justice, de responsabilité et d'inclusion.

C'est avec détermination, rigueur et engagement que nous poursuivrons ce travail essentiel. Plus que jamais, il est impératif de consolider ensemble un milieu universitaire où chaque personne peut s'épanouir en toute sécurité, dans un climat empreint de respect et de bienveillance.

Respectueusement,

La directrice,
Julie Bilodeau

FAITS SAILLANTS

189 dossiers de prévention

- 132 activités de sensibilisation;
- 26 040 membres rejoints;
- Évaluation de la campagne Sans oui, c'est non!;
- Participation au comité d'intervention des risques psychosociaux;
- Tournage de 6 capsules avec des expertes et experts de contenu, pour les campagnes Le respect, rien de moins et Sans oui, c'est non!;
- Mise sur pied d'un projet pilote dans le cadre du chantier Le bien-être de notre communauté, en collaboration avec la CADEUL et Scène & Sauve;
- Reprise des activités du comité transversal sur la gestion des plaintes.

364 dossiers d'intervention

- 82 % des demandes sont des consultations;
- 28 % d'augmentation des demandes pour les situations d'incivilité et de HP;
- 55 % des situations d'incivilité et harcèlement psychologique impliquent une personne en autorité (dynamique verticale);
- Les femmes composent la majorité des personnes requérantes ou victimes;
- Plus de la moitié des situations VACS rapportées comprennent des contacts physiques et ont lieu lors d'une activité universitaire;
- 20 % des dossiers présentent une dimension liée à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI);
- 4 situations qui relèvent de la politique linguistique;
- 3 dossiers qui relèvent de la Politique sur la protection des renseignements personnels, dont 1 plainte;
- 1 situation liée à la gestion de l'éthique et de l'intégrité.



LE BUREAU DU RESPECT DE LA PERSONNE (BRP)

LE MANDAT

Le BRP s'assure que chaque membre de l'Université Laval évolue dans un milieu sain, sécuritaire et respectueux en tout temps. Pour ce faire, il offre un service d'accompagnement et de services conseils, favorise la résolution des différends et facilite la gestion des signalements et des plaintes. Son mandat s'applique pour toute situation liée à la discrimination, au harcèlement psychologique, aux violences à caractère sexuel, aux actes répréhensibles (gestion de l'éthique et de l'intégrité), à la promotion et la protection de la liberté académique, à la Politique linguistique de l'Université Laval et à la protection des renseignements personnels.

Les services offerts par le BRP sont neutres, confidentiels et s'adressent à l'ensemble des membres de la communauté universitaire, que ces personnes soient victimes, témoins ou mises en cause de la situation rapportée.

Prévention

- Informer sur les services offerts à l'Université Laval pour bénéficier de l'aide, du soutien et de l'accompagnement;
- Diffuser de l'information sur les droits et responsabilités en vertu des règlements et des politiques relatives au respect de la personne à l'Université;
- Coordonner et organiser des activités de sensibilisation, de prévention et de responsabilisation;
- Coordonner et développer des formations sur mesure abordant différentes dimensions du respect de la personne;
- Coordonner la formation obligatoire visant à contrer les violences à caractère sexuel (VACS), offerte à l'ensemble des membres de la communauté universitaire.

Intervention

- Appliquer des démarches de prévention et de résolution des différends (ex.: conciliation, facilitation, dialogue assisté), en collaboration avec le vice-rectorat responsable;
- Sensibiliser et responsabiliser les personnes mises en cause dans une situation rapportée;
- Transmettre les demandes d'accommodements académiques ou administratifs auprès du vice-rectorat responsable;
- Intervenir dans les milieux concernés, en collaboration avec nos partenaires;
- Coordonner les rencontres stratégiques de traitement des signalements et des plaintes (Équipe multidisciplinaire concertée)¹.

¹ Pour plus de détail sur l'Équipe multidisciplinaire concertée (EMC), consultez la [Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval](#).

Traitement des signalements et des plaintes

- Recevoir les signalements et les plaintes formelles;
- Analyser la recevabilité des plaintes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, de promotion et de protection de la liberté académique, de la politique linguistique et de la protection des renseignements personnels;
- Coordonner le traitement des signalements et des plaintes auprès du vice-rectorat ou de l'instance responsable de les traiter;
- Coordonner le traitement des situations en matière de gestion de l'éthique et de l'intégrité;
- Enquêter en matière de divulgations d'actes répréhensibles.

Accompagnement

- Accueillir les membres référés au BRP ou ayant déposé une demande;
- Soutenir toute personne concernée ou impliquée par une situation d'irrespect;
- Offrir un accompagnement et des services conseils;
- Référer les membres vers les ressources appropriées à leur situation comme des organismes offrant de la médiation, du soutien psychosocial, médical ou autre.

L'ÉQUIPE

LES SERVICES DU BRP SONT ASSURÉS PAR:

- **Julie Bilodeau**
Directrice
- **Christine Delarosbil**
Conseillère aux étudiantes et aux étudiants et sexologue
- **Renée-Claude Roy**
Conseillère aux étudiantes et aux étudiants et travailleuse sociale
- **Lydia Arsenault**
Agente de recherche et planification
- **Manon Pellerin**
Secrétaire

PARTENAIRES:

Le BRP peut compter sur plusieurs partenaires tant à l'interne qu'à l'externe pour remplir sa mission.

Citons notamment la Confédération des associations d'étudiants et étudiantes de l'Université Laval (CADEUL), la Chaire Claire-Bonenfant, le Laboratoire d'anthropologie multimonde (LAM) et les divers vice-rectorats de l'Université.

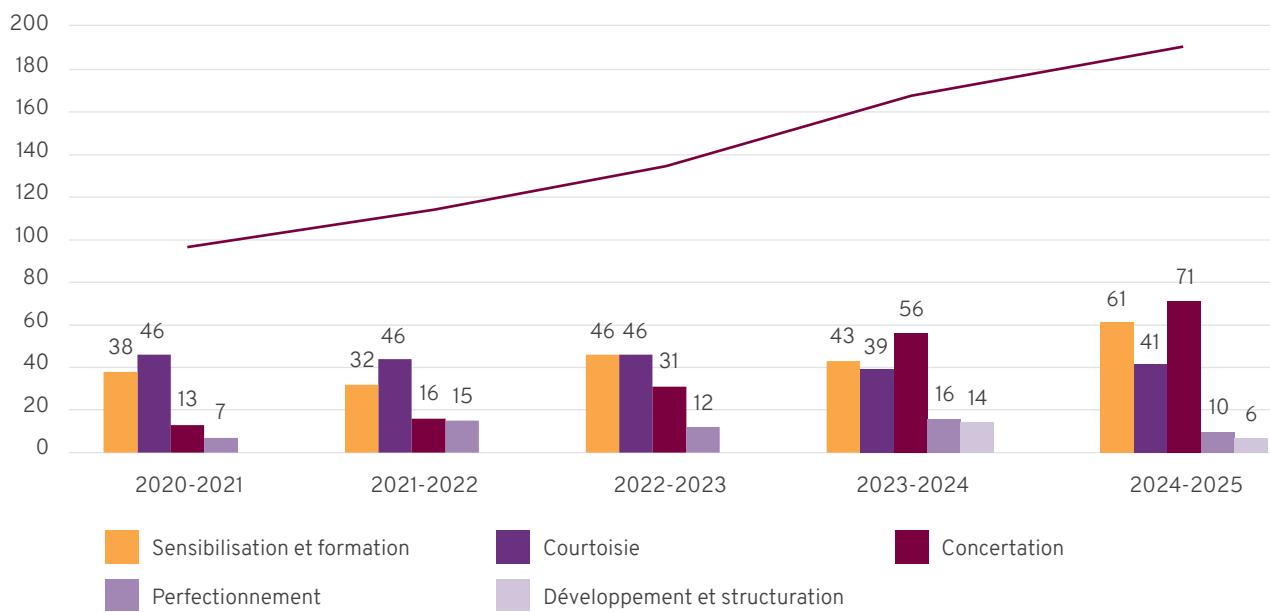
NOS PARTENAIRES EXTERNES:



DOSSIERS DE PRÉVENTION

Les activités de sensibilisation et de formation, les demandes générales liées à la mission du BRP, les demandes de collaboration et de concertation, ainsi que les activités de perfectionnement auxquelles participe l'équipe du BRP sont classées dans les dossiers de prévention. Entre le 1^{er} mai 2024 et le 30 avril 2025, le BRP a traité 189 dossiers de ce type.

RÉPARTITION DES DOSSIERS DE PRÉVENTION TRAITÉS PAR LE BRP AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES, PAR CATÉGORIE ADMINISTRATIVE



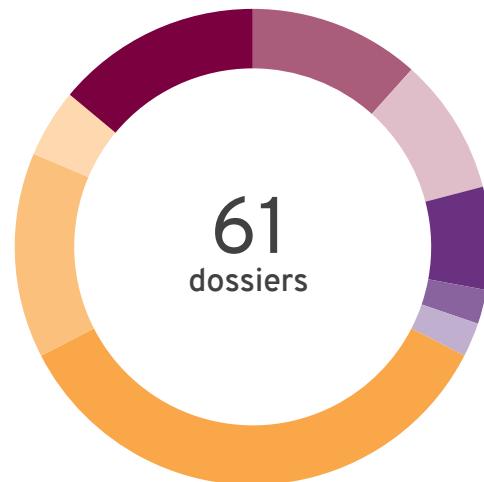
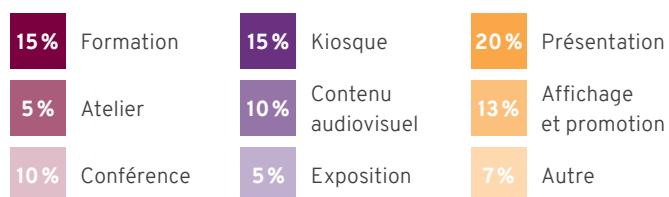
ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION ET FORMATION

Chaque année, le BRP offre des activités de sensibilisation et de formation, lesquelles abordent les notions et enjeux relatifs au harcèlement psychologique (HP), à la discrimination et aux violences à caractère sexuel (VACS).

Les activités de sensibilisation peuvent prendre la forme de rencontres ou de collaborations impliquant la population étudiante ou des membres du personnel, afin de soutenir une faculté, une association ou une direction. La plupart des personnes qui contactent le BRP pour organiser ces activités sont motivées et souhaitent en connaître davantage pour contribuer à la prévention des situations d'irrespect. Elles ont identifié une problématique dans leur milieu et souhaitent agir pour éviter que la situation se reproduise. Lorsque des enjeux récurrents sont observés, le BRP peut également proposer des activités de sensibilisation sur mesure. Des définitions liées au harcèlement psychologique, à la discrimination et aux VACS, des notions sur les bonnes pratiques à connaître pour éviter les situations problématiques et de l'information sur d'autres éléments des politiques et règlements en vigueur à l'Université peuvent alors être présentées et discutées.

SENSIBILISATION ET FORMATION, SELON LE FORMAT D'ACTIVITÉ PRIVILÉGIÉ POUR REJOINDRE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRES

Le BRP propose annuellement des activités de sensibilisation variées. Elles sont orientées vers un objectif général permettant de guider les actions de différents groupes du campus. En 2024-2025, des efforts de prévention auprès des personnes étudiantes athlètes du Rouge & Or ont été déployés, en adéquation avec les objectifs identifiés par le Plan d'action visant à prévenir et à contre les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2022-2027.



ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION AYANT REJOINT LE PLUS DE MEMBRES EN 2024-2025, PAR VOLET D'ACTIVITÉ



Le site web du BRP est également un outil performant pour rejoindre les membres de la communauté universitaire. Du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025, il a permis de rejoindre 7 401 personnes, avec un total de 12 525 pages vues. Principalement situées dans la région de la Capitale-Nationale (29 %) ou de Montréal (15 %), les personnes utilisatrices ont surtout porté leur intérêt sur les pages démythifiant les manifestations d'irrespect pouvant être rapportées au BRP, dont les pages «[Qu'est-ce que l'incivilité et le harcèlement psychologique ?](#)» (consultée par 26 % des visiteurs), «[Qu'est-ce que la violence à caractère sexuel ?](#)» (9 %) et «[Qu'est-ce que la discrimination ?](#)» (8 %). Notons de plus que la page «[Formation obligatoire sur les violences à caractère sexuel](#)» a été consultée par une proportion intéressante des personnes ayant visité le site du BRP (9 %).



² AELIÉS: Association des étudiantes et étudiants de Laval aux études supérieures.

ACTIVITÉS DE PRÉVENTION, DE SENSIBILISATION ET DE RESPONSABILISATION OFFERTES À LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

Types de sensibilisation	Nombre d'activités	Nombre de personnes rejoindes
Mission et services du Bureau du respect de la personne		
Kiosque informatif lors de la rentrée universitaire	3	370
Présentation lors d'activités institutionnelles (ex.: Rencontre estivale 2024, Semaine de la conduite responsable en recherche)	6	208
Tournée des classes et facultés (sur invitation)	24	2756
Tournée de mobilisation et concertation des partenaires (ex.: associations étudiantes)	12	137
Formation des bénévoles	4	15
Site web	10	7 401
Affichage interne et achat de publicité	10	4 648
Autres types de sensibilisation (ex. courriel à la communauté)	4	80
Sous-total	73	15 615
Violences à caractère sexuel		
Campagne Sans oui, c'est non! (ex.: Sofa sexologique, Exposition Que portais-tu?)	32	3 002
On s'écoute	4	640
Présentation aux représentantes et représentants d'associations étudiantes	2	151
Présentation sur les VACS en classe (sur mesure – étudiantes et étudiants)	5	132
Diffusion d'outils de sensibilisation sur les VACS	1	1 500
Sous-total	44	5 425
Incivilité, harcèlement psychologique et discrimination		
Campagne Le respect, rien de moins (ex.: Panel décolonial, Capsule sur la violence psychologique dans le sport)	10	4 888
Présentation sur le harcèlement psychologique en classe (sur mesure – étudiantes et étudiants)	1	32
Autres types d'activités (ex.: présentation intégrée aux travaux d'un comité)	4	80
Sous-total	15	5 000
Total	132	26 040

Formation

L'équipe du BRP offre des formations qui valorisent la responsabilisation de la communauté universitaire vers une culture de respect et permettent de réduire les risques de VACS.

FORMATIONS SUR LES VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL SUIVIES PAR LES MEMBRES DE L'ADMINISTRATION, LES MEMBRES DU PERSONNEL ET LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Formations offertes	Nombre d'activités	Nombre de personnes rejoindes
Formation aux intégratrices et intégrateurs	15	392
Formation sur la prévention des violences à caractère sexuel dans les activités sociales et festives	1	4
Formation des Témoins actifs	1	14
Formation aux intervenantes et intervenants de première ligne (ex. Agents SSP, accueil de confidences)	5	28
Demandes de courtoisie avec développement des connaissances sur les services et procédures de traitement des consultations, signalements et plaintes	19	13
Total	22	438

La formation aux personnes intégratrices est offerte aux associations étudiantes en collaboration avec la Direction des services aux étudiants (DSE) et le Collectif social depuis 2021-2022. Elle porte notamment sur les enjeux liés aux activités d'intégration (un contexte où l'effet de groupe, la consommation d'alcool ou les rapports de pouvoirs augmentent le risque de VACS). La formation a été offerte aux associations étudiantes à trois moments clés du calendrier universitaire, soit en mai et août 2024 et en février 2025.

La participation à la formation en prévention des VACS pour les personnes intégratrices est obligatoire pour que les associations étudiantes puissent tenir des activités d'intégrations. Le Collectif social représente un partenaire de choix pour le BRP. Spécialisé en formation et prévention auprès des communautés étudiantes, l'organisme rapporte que les participantes et participants de notre université nourrissent les échanges avec l'équipe de formation de manière proactive et pertinente.

Formation obligatoire «Prévenir les violences à caractère sexuel dans notre communauté universitaire»

La Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur (ci-après, Loi P-22.1) prévoit que des activités de formation obligatoires soient offertes annuellement à l'ensemble de la communauté universitaire. Lancé en 2024-2025, le sixième module a été produit par les guichets uniques en matière de VACS de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et de l'École de technologie supérieure (ETS), en conformité avec la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel de l'Université Laval (ci-après, Politique VACS). Il traite des obstacles individuels, institutionnels et sociaux rencontrés en situation de VACS et propose des façons d'agir en prévention de ces situations. Le module propose également un outil de mémorisation pour les témoins de telles situations et invite les personnes participantes à prendre part à une réflexion sur le rôle de témoin actif.

MODULES DE FORMATION OBLIGATOIRE SUR LES VACS DISPONIBLES À L'UNIVERSITÉ LAVAL

Module 1

Un portrait des VACS dans les milieux d'enseignement supérieur

Module 2

La banalisation des VACS par les membres de la communauté universitaire

Module 3

Les normes sociales genrées et leur influence en matière de violence sexuelle

Module 4

Le rôle des témoins dans la prévention des VACS

Module 5

Les relations de pouvoir et le consentement sexuel

Module 6

Ensemble, bâtissons une culture du respect et du consentement

Grâce au soutien de la Direction des technologies de l'information (DTI) et du Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances (VRRHF), chaque membre de la communauté universitaire est inscrit à la formation obligatoire VACS (en ligne) dans les six mois suivant son inscription ou son entrée en fonction à l'Université Laval. Une fois l'inscription complétée, l'accès à la formation obligatoire peut se faire en tout temps, et ce, aussi longtemps que la personne continue d'être active à l'Université Laval.

Chaque milieu d'enseignement supérieur a pour obligation de former sa communauté en matière de VACS. Produit par l'Université Laval, le module 1 est unique à notre milieu. Les modules subséquents ont été partagés entre les différents milieux d'enseignement supérieur et intégrés aux formations offertes par plusieurs Cégeps et universités ces 5 dernières années. Parmi les 79 551 personnes étudiantes inscrites à la formation VACS offerte à l'Université Laval, il est possible de croire que plusieurs aient déjà complété au moins l'un des modules complémentaires (2 à 6) avant de fréquenter notre université.

Afin de réitérer l'importance de suivre nos formations, différentes stratégies de communication sont utilisées pour rejoindre les membres de l'Université et les inciter à compléter les modules de formation disponibles sur Mon Portail.

- Campagne d'affichage annuelle
- Publicité dans les agendas étudiants
- Publicité en ligne par les associations étudiantes
- Page Web informative
- Mentions spontanées lors d'activités de sensibilisation
- Notifications de rappel sur MonPortail
- Envois de courriels institutionnels par les vice-rectorats
- Inclusion dans le Guide d'accueil du nouveau personnel du VRRHF
- Mention à la section « Formations institutionnelles obligatoires » de l'Intranet du personnel de l'Université Laval





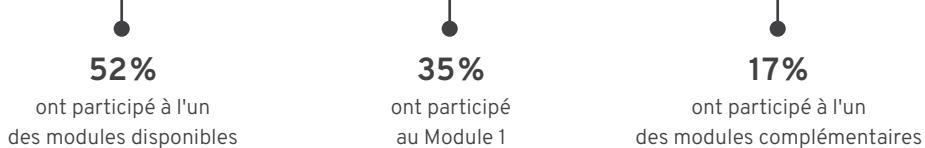
Exemple de visuel utilisé pour faire la promotion de la Formation obligatoire « Prévenir les violences à caractère sexuel dans notre communauté universitaire ».

Cette année, les stratégies de communication ont permis de former 943 personnes étudiantes par l'intermédiaire du Module 1 de la Formation obligatoire pour prévenir les VACS sur notre campus universitaire. De plus, 1 339 personnes étudiantes ont été formées par l'intermédiaire des modules complémentaires, pour un total de 2 282 nouvelles personnes étudiantes formées en 2024-2025.

Depuis 2020, 28 277 personnes étudiantes ont participé au Module 1 de la formation. Nous estimons ainsi que 35 % des personnes étudiantes ont rempli leur obligation sur 5 ans. Pour la même période, 13 301 personnes étudiantes ont participé aux modules 2 à 6, nous permettant de croire que 17 % des personnes étudiantes inscrites à la formation ont bonifié leurs connaissances de base en prévention des VACS ces 5 dernières années.

PARTICIPATION DES PERSONNES ÉTUDIANTES INSCRITES À LA FORMATION OBLIGATOIRE VACS SUR 5 ANS

79 551 personnes étudiantes inscrites (100%)



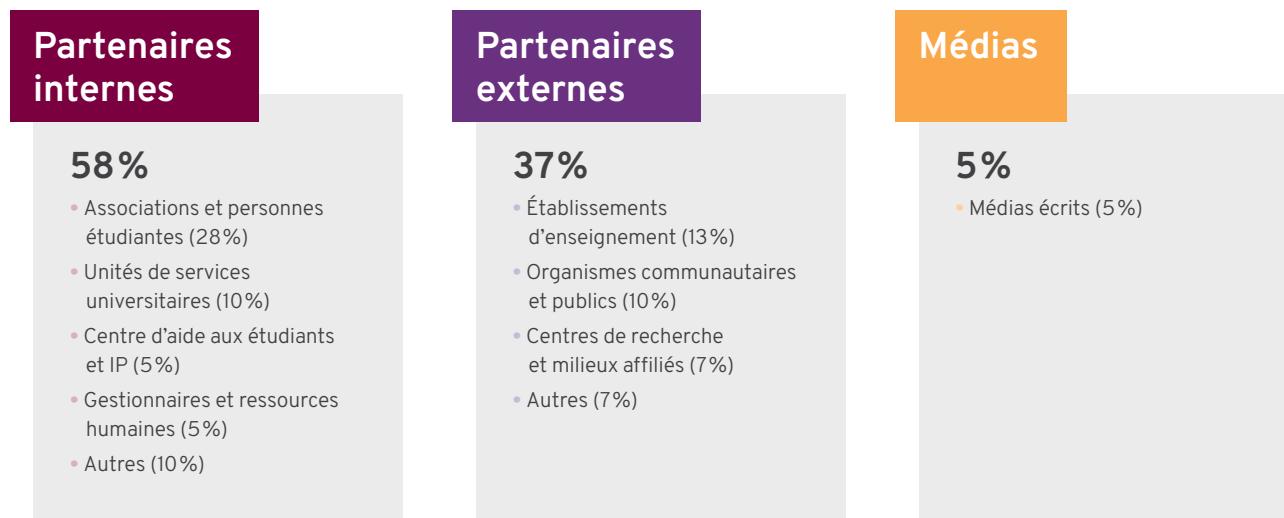
La participation du personnel à la formation obligatoire est également analysée. Depuis la mise en ligne du premier module de formation en 2019, un peu plus de 8 500 personnes employées de l'Université ont complété au moins un module de la formation³. En 2024-2025, 459 personnes nouvellement employées ont visionné le Module 1 de la formation. De plus, 1 152 personnes employées ont participé à l'un des modules suivants au cours de la même année.

³ Depuis 2021-2022, l'inscription à la formation obligatoire pour les personnes nouvellement employées par l'Université est assurée par le VRRHF. Les personnes embauchées ont accès à la formation dès leur accueil à l'Université et peuvent être encouragées à compléter la formation en prévention des VACS lors de leur première semaine en poste.

ACTIVITÉS DE COURTOISIE

Le BRP est couramment sollicité afin de partager son expertise auprès de partenaires variés. Considérées comme étant des courtoisies, ces activités peuvent être ponctuelles (ex.: une personne cadre qui souhaite être orientée dans les actions à poser pour améliorer le climat de travail dans son équipe) ou reconduites.

DOSSIERS DE COURTOISIE SELON LE TYPE DE DEMANDEURS



Le BRP a traité 41 dossiers de courtoisie au cours de 2024-2025. De ce nombre, 58 % impliquent des partenaires membres de la communauté universitaire aux statuts variés.

Plusieurs personnes étudiantes ont consulté le BRP (28%) afin d'obtenir des conseils pour faire face à une situation tendue ayant cours dans leur association étudiante ou pour obtenir de l'information dans l'objectif de réaliser un projet étudiant.

Les membres du personnel font régulièrement appel au BRP. En cours d'année, les personnes de différentes unités de l'Université ont consulté notre équipe pour son expertise en matière de respect de la personne. En 2024-2025, l'Université a notamment mis en place une procédure permettant aux personnes étudiantes en transition de genre de faire concorder leurs identifiants ULaval (Portail de cours, adresse courriel institutionnelle, Microsoft Teams) avec leur prénom d'usage. Notre équipe a, dans un premier temps, été sollicitée pour sensibiliser l'équipe du registraire à la pluralité des genres. Dans l'objectif d'alléger la tâche aux personnes étudiantes en transition de genre, le BRP a ensuite été désigné pour soutenir les personnes étudiantes qui constatent des irrégularités dans l'application de leur identité choisie. En cas d'irrégularités, le BRP collabore avec les différentes instances en mesure de solutionner la situation.

Au nombre des dossiers de courtoisie traités, 37 % des partenaires du BRP proviennent d'un milieu externe, dont 13 % de partenaires affiliés à un établissement d'enseignement autre que l'Université Laval et 10 % d'organismes communautaires ou publics oeuvrant sur des enjeux connexes à la mission du BRP. Le BRP rayonne par ailleurs à l'échelle nationale et internationale, puisque différents acteurs externes (ex. Ville de Victoriaville, Intact, Université de Grenoble) l'ont interpellé concernant ses mesures et meilleures pratiques en traitement des situations d'irrespect.

ACTIVITÉS DE CONCERTATION

Le BRP collabore avec ses partenaires sur une base régulière. Considérés comme des activités de concertation, ces dossiers impliquent de participer aux réflexions entourant des enjeux partagés, de mettre des ressources en commun, de répartir les étapes de réalisation d'un projet et de coopérer à l'atteinte d'objectifs transversaux.

DOSSIERS DE CONCERTATION SELON LE TYPE DE PARTENAIRES



Le BRP a traité 71 dossiers de concertation en 2024-2025. De ce nombre, 80 % impliquaient des partenaires membres de l'Université.

Les campagnes de sensibilisation institutionnelles (ex. Le respect, rien de moins, Sans oui, c'est non!) offrent de nombreuses opportunités de combiner les forces et perspectives de différents acteurs universitaires, afin de prévenir les situations d'irrespect. Au cours de 2024-2025, le BRP a pu compter sur la collaboration active des partenaires siégeant au comité directeur de ces deux campagnes de sensibilisation. L'AELIÉS, la Bibliothèque de l'Université, le Bureau de la vie étudiante (BVE), le Centre d'aide aux étudiants (CAÉ), la CADEUL et le Service des résidences (SRES) ont notamment, mais non exclusivement, contribué à bonifier la programmation d'activités offertes à la communauté universitaire en 2024-2025.

L'expertise du BRP en matière de respect de la personne est partagée avec différents comités institutionnels consacrés aux échanges sur des enjeux spécifiques, tels que le Comité institutionnel consultatif sur la santé mentale (CISAM) et le Comité transversal entre l'Université Laval, le CHU de Québec, l'IUCPQ, le CIUSSS de la Capitale-Nationale et le CIUSSS Chaudière-Appalaches. Elle est également mise à profit dans le cadre de projets en cours de développement, comme le Chantier Le bien-être de notre communauté et l'élaboration de politiques et documents divers. Notons que la direction du BRP a participé aux ateliers délibératifs du projet BÉRA, projet provincial en lien avec les interventions en prévention des VACS.

Les occasions de collaboration avec des partenaires externes de l'Université représentent 20 % des dossiers de concertation. Ces dossiers sont une opportunité de tisser des liens entre le BRP et les organismes externes offrant des services aux victimes de violences à caractère sexuel (CALACS – Viol-Secours, CAVAC, Équijustice) ou poursuivant des missions connexes aux objectifs de prévention du BRP. À ce titre, des collaborations avec Accès transports viable et Mikana ont été amorcées en 2024-2025.

ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT DE L’ÉQUIPE

Afin de demeurer à l'affût des meilleures pratiques, l'équipe du BRP se perfectionne chaque année.

ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT COUPS DE CŒUR DE L’ÉQUIPE EN 2024-2025 (NOMBRE D’HEURES CONSACRÉES)

- 12** — **Violences à caractère sexuel**
Formation sur le traitement des plaintes d'inconduites dans le monde universitaire, par la Birchmount Faculty Misconducts.
- 4** — **Incivilité et harcèlement psychologique**
Présentation des résultats de l'Enquête sur la santé mentale des étudiantes et étudiants des 2^e et 3^e cycles de la Faculté de médecine de l'Université Laval.
- 22** — **Diversité et inclusion**
Parcours d'été du vivre ensemble, organisé par la Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE) et par la Ville de Québec.
- 94** — **Prévention et soutien psychosocial**
Formation Violence Threat Risk Assessment (VTRA), présentée par le Center for Trauma Informed Practices (CTIP).
- 6** — **Autres sujets**
Conférence «Briser le coquillage pour libérer la fée» sur l'influence de la communication non-violente, présentée par Dominic Morneau, psychologue organisationnel.



Exposition Que portais-tu ?, présentée en collaboration avec la Bibliothèque de l'Université Laval lors de la session d'automne 2024.

ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT ET MESURES STRUCTURANTES

DOSSIERS DE DÉVELOPPEMENT ET MESURES STRUCTURANTES APPLIQUÉES EN 2024-2025

Projets

- Plan d'action institutionnel pour lutter contre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval 2024-2027
- Capsules de présentation des services du BRP et fresque promotionnelle dans les tunnels du campus

Mesures structurantes

- Abonnement au logiciel de conception graphique en ligne Canva
- Réflexions sur l'organisation des archives électroniques du BRP



Fresque présentant les services du BRP dans les tunnels menant au Pavillon Louis-Jacques-Casault, réalisée par les artistes de Sautozieux.

Rôle du BRP dans l'application des politiques clés de l'Université Laval

Le BRP a pour mandat de veiller à l'application de plusieurs règlements et politiques en vigueur à l'Université, soit:

- le [Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval](#);
- la [Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval](#);
- la [Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université Laval](#);
- la Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'Université Laval (abrogée);
- la [Politique sur la promotion et la protection de la liberté académique](#);
- la [Politique linguistique de l'Université Laval](#);
- la [Procédure de traitement des plaintes relatives à la protection des renseignements personnels](#).

Processus d'élaboration et de révision du règlement et des politiques

Sous la supervision du Bureau du secrétaire général (BSG), le cadre normatif de l'Université Laval est annuellement mis à jour. Le BRP est concerné par les travaux de révision et bonification des règlements et politiques présentés dans cette section.

Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval

Adopté par le Conseil d'administration le 25 février 2016, le [Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval](#) prévoit une révision aux cinq ans, sous la responsabilité du VRRHF. Suivant une amorce des réflexions entourant la révision par nos collègues du VRRHF, le BRP a été mandaté pour compléter la démarche de révision.

De nombreux éléments sont à considérer dans cette révision, dont l'entrée en vigueur de la Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail, les conventions collectives et ententes de travail en vigueur à l'Université Laval (août 2022), la Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (mars 2024), ainsi que les croisements d'obligations avec la Loi P-22.1.

Une première étape de révision a été complétée au cours de 2024-2025. Différents moments d'échanges avec le BSG ont eu lieu, lors desquels des recommandations ont été adressées au BRP. Des rencontres de travail avec des représentantes et représentants du VRRHF (volets affaires professorales et académiques ainsi que ressources humaines) et de la Direction santé mieux-être au travail (DSMET)⁴ ont également eu lieu à quelques reprises en cours d'année financière.

Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval

En vigueur depuis le 29 novembre 2018, la Politique VACS, a été amendée le 7 décembre 2022 pour se conformer à la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels. Une procédure de révision globale a été complétée en cours d'année financière 2024-2025.

L'adoption de la Politique VACS par le Conseil d'administration suit son cours.

Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'Université Laval (gestion de l'éthique et de l'intégrité)

Lors de sa séance du 27 novembre 2024, le Conseil d'administration de l'Université Laval a procédé à l'abrogation de la Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'Université Laval. En prévision de l'entrée en vigueur de la Directive concernant les responsables de la gestion de l'éthique et de l'intégrité du Gouvernement du Québec (ci-après, la Directive), le Conseil d'administration a désigné Julie Bilodeau – Directrice du BRP – comme Responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité (RGEI) à l'Université Laval lors de la même séance.

En vigueur depuis le 30 novembre 2024, la Directive mentionne que les RGEI nouvellement désignés doivent suivre une formation identifiée par le secrétariat du Conseil du trésor dans les six mois suivant leur désignation à ce titre⁵. Julie Bilodeau s'est acquittée de cette obligation en janvier 2025.

Politique sur la promotion et la protection de la liberté académique

En vigueur depuis le 17 mai 2023, la [Politique sur la promotion et la protection de la liberté académique](#) attribue au BRP la responsabilité de recevoir les plaintes relatives à une situation de contrainte à la liberté académique.

Responsable d'effectuer la recevabilité des plaintes, le BRP assure également le suivi de leur traitement, sans toutefois être impliqué dans l'examen des situations rapportées. Une fois la recevabilité déterminée, il est attendu que les états et faits rapportés soient examinés par le Comité de promotion et de protection de la liberté académique, lequel a été constitué en 2024-2025.

4 Dans le cadre de la transformation et du déploiement du nouveau modèle de gestion des ressources humaines (GRH) de l'Université, la DSMET devient le Centre d'expertise santé, sécurité et mieux-être (CESSME), tel qu'annoncé par à la communauté universitaire le 4 juillet 2025.

5 Directive concernant les responsables de la gestion de l'éthique et de l'intégrité (Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics, R.L.R.Q., c. D-11.1, art. 31

DOSSIERS D'INTERVENTION

Les demandes de consultation, les démarches de signalement et les plaintes déposées auprès du BRP sont classées en tant que dossiers d'intervention. Ces derniers sont ensuite répartis selon le type de situation d'irrespect rapporté au BRP (incivilité et HP, VACS, équité, diversité et inclusion [discrimination], liberté académique, usage des langues, protection des renseignements personnels ou actes répréhensibles).

ACCUEILLIR POUR MIEUX PRÉVENIR

Les services offerts par le BRP permettent de centraliser les ressources relatives au respect de la personne rendues disponibles pour la communauté ULaval. Les membres de l'Université y retrouvent des professionnelles offrant une écoute bienveillante et avec qui partager leurs inquiétudes de manière confidentielle.

Faire une demande d'accompagnement peut susciter différentes craintes, comme devoir s'engager dans une démarche compliquée et épuisante, voir son identité dévoilée à la personne qui a commis les gestes, ou encore, subir des conséquences personnelles, académiques ou professionnelles. La rencontre de consultation avec une ressource spécialisée constitue ainsi la première étape de l'accompagnement offert par le BRP.

Avant même qu'une démarche de règlement ne soit amorcée, l'équipe du BRP contribue à donner écho aux observations et ressentis liés aux situations d'irrespect sur le campus. Notre équipe de professionnelles contribue ainsi à désamorcer l'escalade de situations inconfortables et à prévenir les manifestations d'irrespect futur.

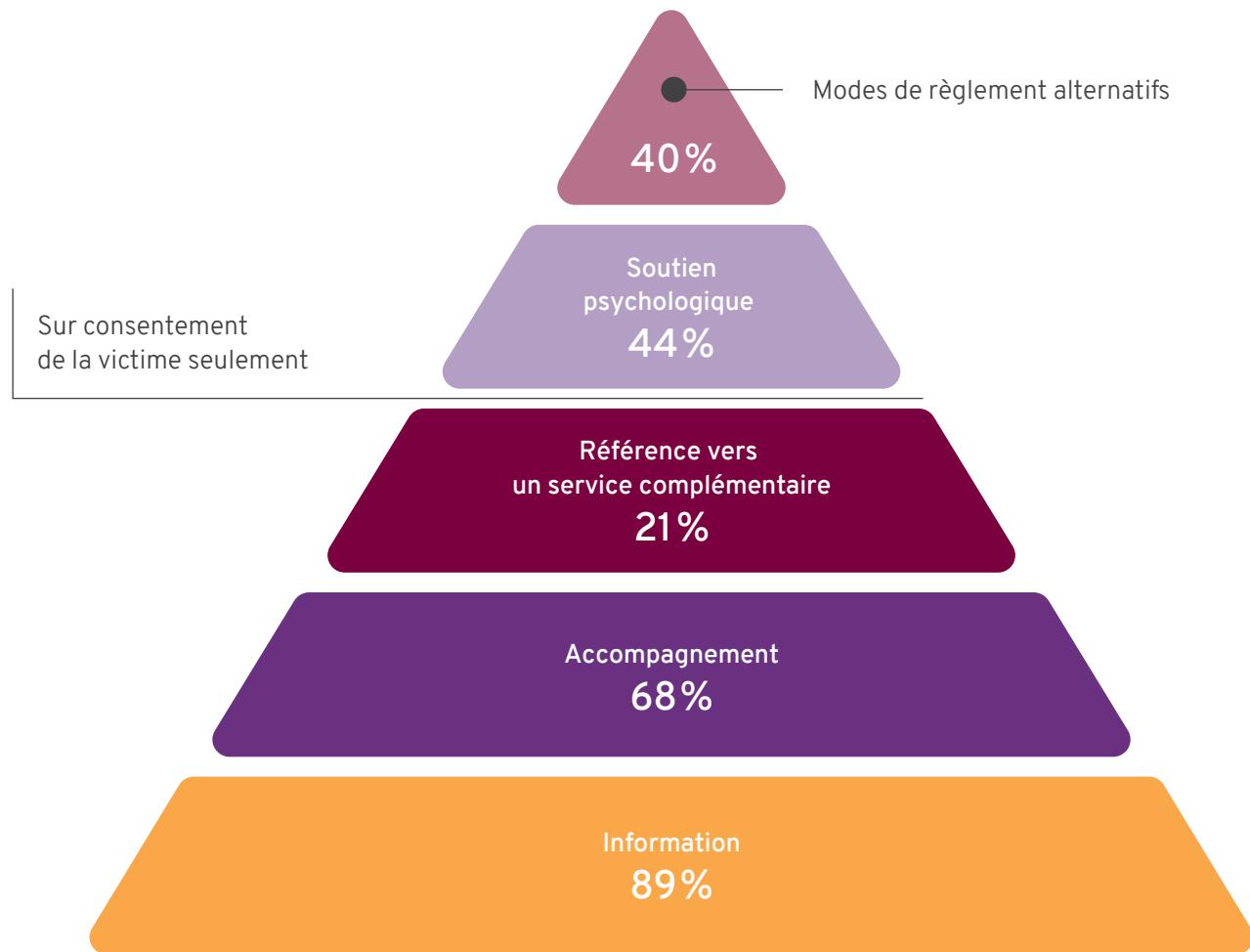


Équipe du BRP, lors de la Rentrée ULaval à l'automne 2024 et à l'hiver 2025.

INTERVENTIONS DÉPLOYÉES PAR LE BRP EN 2024-2025

Les membres de l'Université annulent parfois leur premier rendez-vous avec le BRP ou ne donnent pas suite à leur démarche après une première consultation. Cette réalité influence les données d'interventions compilées par le BRP. Les données disponibles nous permettent néanmoins d'observer quelques spécificités en matière d'intervention en fonction du type de situation d'irrespect rapportée.

La proportion de dossiers pour lesquels la personne requérante ou victime nécessitait un soutien psychologique est passée de 18 % en 2023-2024 à 44 % en 2024-2025. Les membres de l'Université sont favorables à l'égard des modes de règlements des différends (ex. approches de sensibilisation, dialogue assisté, démarches de conciliation) comme moyen de solutionner les situations rapportées au BRP. Ces derniers ont été appliqués dans 40 % des dossiers en 2024-2025, soit une augmentation de 25 % en comparaison de l'année précédente (15 %) ce qui démontre la volonté de l'Université d'encourager la discussion entre les membres de sa communauté.



Traitements des situations d'irrespect rapportées par la communauté universitaire

Dans un souci de concertation et afin de favoriser un traitement agile des situations d'irrespect qui ont lieu à l'Université Laval, le BRP collabore avec différentes instances internes du campus.

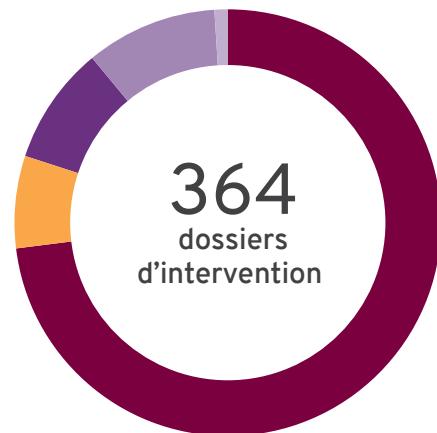
En 2024-2025, 46 % des situations traitées ont été dirigées vers le BRP par une autre ressource de l'Université. Les directions et services facultaires ont été les plus proactifs à rediriger des situations comportant des manifestations d'incivilité et de HP vers le BRP (9 % des dossiers). En matière de VACS, les associations étudiantes ont agi comme référence dans 8 % des dossiers traités.

Le BRP travaille aussi de concert avec les autres ressources disponibles sur le campus pour offrir un soutien bonifié aux personnes qu'il accompagne. En 2024-2025, le BRP a notamment, mais non exclusivement, référé diverses situations vers les directions et services facultaires, les conseillères et conseillers en ressources humaines, le SSP ainsi que les syndicats et associations de travailleurs.

MOYEN PRIVILÉGIÉ POUR ENTRER EN CONTACT

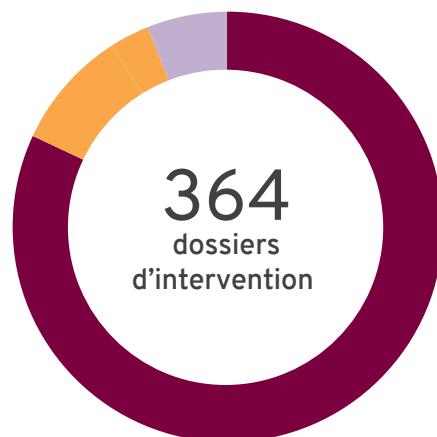
AVEC LE BRP

Parmi les membres de l'Université ayant fait appel à nos services en 2024-2025, 73 % privilégient le courriel comme moyen de communication pour effectuer une demande de consultation auprès du BRP. Les membres de l'Université peuvent également demander du soutien en faisant un appel téléphonique au BRP (9 %) ou en se présentant à ses bureaux (7 %).



DOSSIERS D'INTERVENTION TRAITÉS PAR LE BRP DU 1^{er} MAI 2024 AU 30 AVRIL 2025 SELON LA DÉMARCHE PRIVILÉGIÉE PAR LA PERSONNE REQUÉRANTE

Pour l'ensemble des volets d'intervention portés par le BRP, 82 % des personnes ayant fait appel au BRP privilégient une démarche de consultation. Elles souhaitent la plupart du temps faire cesser les manifestations d'irrespect et prévenir l'escalade de situations inconfortables. Seulement 18 % des membres s'engagent dans une démarche plus formelle, comme le signalement (12 %) ou la plainte (6 %). Précisons qu'en cas de VACS, la démarche de signalement est également préférée à la plainte, notamment parce qu'elle permet un traitement plus souple de la situation rapportée.



Des exemples de dossiers selon le type de démarche sont présentés dans les pages qui suivent.

Consultation / intervention

Toute personne membre de l'Université peut demander à rencontrer une ressource du BRP si elle estime être victime, témoin ou mise en cause d'une situation de discrimination, de HP ou de VACS.

Exemples de consultations traitées par le BRP:

- En matière d'incivilité et de HP, une Direction de programme souhaite obtenir des conseils pour gérer une situation d'échanges irrespectueux et haineux entre des personnes étudiantes sur un système de messagerie en ligne.
- En matière de violences à caractère sexuel, une personne étudiante ayant subi des attouchements non consentis consulte le BRP pour partager son expérience. Elle souhaite mettre des mots sur son expérience et valider son ressenti.
- En matière de protection des renseignements personnels, une personne usagère des services de l'Université rapporte que son adresse courriel a été utilisée sans son consentement par un organisme tiers.

Signalement / intervention

Toute personne membre de l'Université peut, en tout temps, effectuer un signalement si elle estime avoir été victime de discrimination, de HP ou de VACS.

Exemples de signalements traités par le BRP:

- En matière de violences à caractère sexuel, des personnes étudiantes font une démarche commune au sujet d'une personne étudiante ayant eu des comportements de VACS. Dans ce contexte, l'application d'un mode de règlement des différends a été retenue. L'association étudiante a été sensibilisée à la prévention des VACS en contexte festif et la personne mise en cause sensibilisée aux impacts de ses gestes sur les victimes et témoins.
- En matière d'incivilité et de HP, une personne étudiante rapporte vivre une situation d'encadrement problématique. Des comportements vexatoires et discriminatoires se répètent dans ce laboratoire et affectent le climat d'étude et de travail. La Direction du BRP a documenté la situation dans un avis de facteur de risque, lequel a été transmis au VRRHF pour que le laboratoire reçoive le soutien jugé pertinent.
- En matière d'équité, de diversité et d'inclusion, une personne étudiante rapporte des procédures rigides dans l'accès à une initiative destinée aux personnes étudiantes, créant des défis pour les personnes en situation de handicap. L'équipe EDI a reçu le mandat de formuler des recommandations à l'intention du service concerné afin d'optimiser ses processus internes.

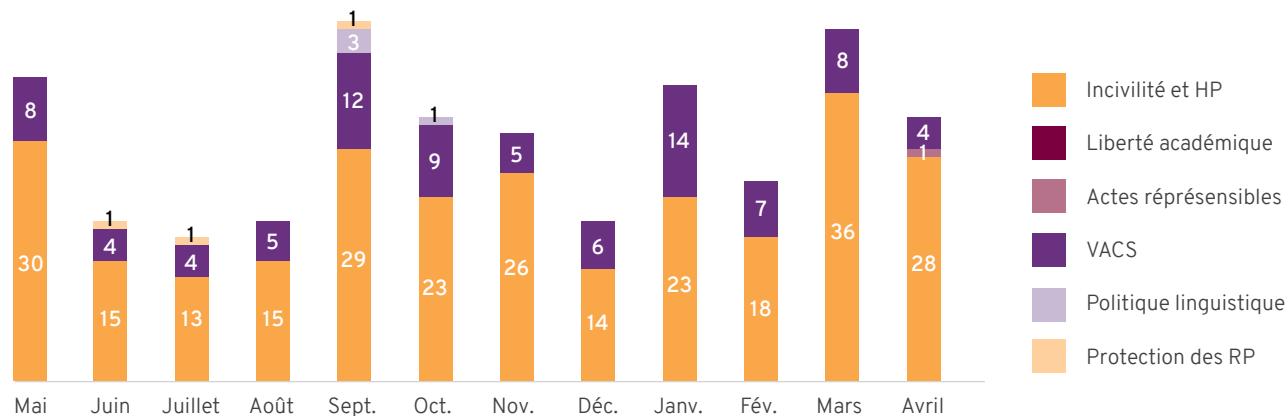
Plainte

Toute personne membre de l'Université peut, en tout temps, déposer une plainte si elle estime avoir été victime d'une situation incluse dans la mission du BRP.

Exemples de plaintes traitées par l'Université:

- En matière d'incivilité et de HP, une personne étudiante se plaint des pratiques d'intervention d'un membre ULaval à son endroit. Après consultation et réflexion, une plainte en EDI est déposée, laquelle mène à des échanges constructifs sur les pratiques en vigueur entre la personne plaignante et le service concerné.
- En matière de violences à caractère sexuel, une personne étudiante se plaint de l'attention amoureuse non désirée et répétée de la part d'une autre personne étudiante auparavant sensibilisée par le BRP. Aux conclusions de l'enquête, les allégations ont été jugées fondées et des sanctions ont été émises envers la personne mise en cause.
- En vertu de la Politique linguistique, deux personnes étudiantes rapportent que l'enseignement d'un cours de leur programme et les interactions entre la personne enseignante et les personnes étudiantes se déroulent en anglais. La personne enseignante concernée a été rencontrée par son décanat et sensibilisée sur la place de français à l'Université Laval.

RÉPARTITION DES DOSSIERS TRAITÉS PAR LE BRP EN 2024-2025, PAR VOLET D'INTERVENTION (NOMBRE DE DOSSIERS)



Le nombre total de demandes d'intervention traitées par le BRP entre le 1^{er} mai 2024 et le 30 avril 2025 est de 364 dossiers.

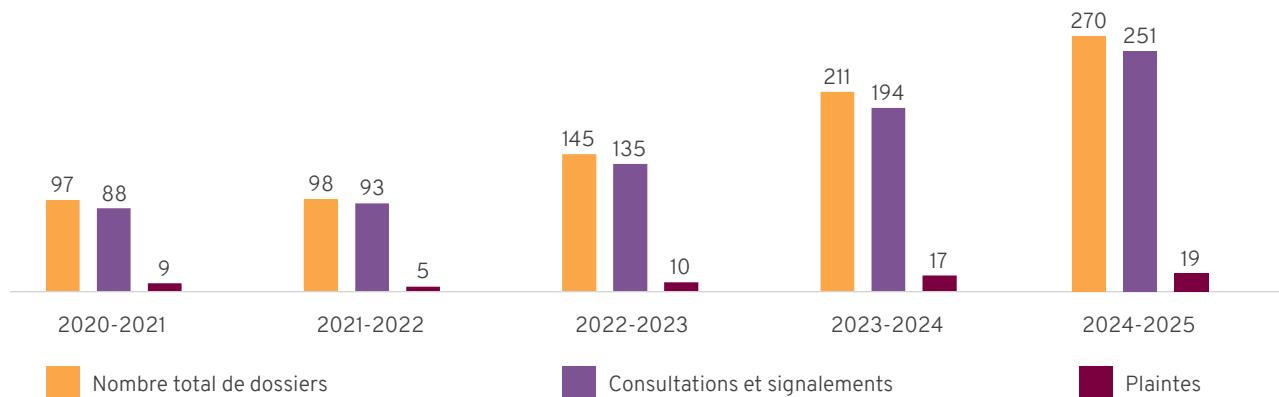
De ce nombre, 74 % des dossiers d'intervention traités par le BRP (270 dossiers) concernent une situation d'incivilité ou de HP. Ces demandes ont été particulièrement élevées en mai et au cours de la session d'automne 2024, ainsi que lors du mois de mars 2025. Lors de ces périodes, plus de 5 nouvelles demandes étaient adressées au BRP chaque semaine. On observe que la demande de soutien pour les situations d'incivilité ou de HP est à la hausse dans notre communauté universitaire, avec un taux d'augmentation de 28 % en 2024-2025.

Les dossiers relatifs à une situation de VACS traités en 2024-2025 représentent 23 % des dossiers (86 dossiers) tous volets d'intervention confondus, ce qui correspond à une augmentation de 26 % par rapport à l'année précédente. Ces demandes ont été légèrement plus élevées au cours des mois de septembre 2024, puis de janvier 2025, lesquelles peuvent concorder avec la tenue d'évènements à risque de VACS comme les activités d'intégration ou les rassemblements entourant la période des fêtes.

La [Politique linguistique de l'Université Laval](#), la [Procédure de traitement des plaintes relatives à la protection des renseignements personnels](#) et le Programme organisationnel de gestion de l'éthique et de l'intégrité (classé sous Actes répréhensibles au graphique précédent) ont généré peu de demandes de soutien auprès du BRP au cours de 2024-2025. L'équipe a traité quatre demandes relatives à la politique linguistique, trois relatives à la protection des renseignements personnels et une situation relative à l'éthique et l'intégrité. Aucune demande traitée ne concernait la [Politique sur la promotion et la protection de la liberté académique](#) en 2024-2025.

INCIVILITÉ ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

INTERVENTIONS DU BRP EN MATIÈRE D'INCIVILITÉ ET DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE
DE 2020 À 2025, PAR DÉMARCHE D'INTERVENTION (NOMBRE DE DOSSIERS)



Passant de 97 dossiers en 2020-2021 à 270 en 2024-2025, le nombre de dossiers relatifs à une situation d'incivilité ou de HP traités par le BRP a presque triplé en cinq ans. Cette tendance fait écho au constat de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNEST). L'équipe du BRP explique cette hausse par une plus grande proportion de gens qui consultent ses services afin de savoir comment interagir avec une personne membre de l'Université dont les attitudes et comportements complexifient les interactions. Ces personnes requérantes se demandent comment réagir à l'incivilité, souhaitent adapter ou développer leurs habiletés de communication pour éviter les escalades conflictuelles, désirent poser leurs limites ou instaurer des frontières interpersonnelles plus saines.

L'implication du BRP dans différents comités institutionnels et les efforts déployés pour faire la promotion de ses services permettent également d'amener une plus grande proportion de membres à consulter en situation à risque de HP. Par ces collaborations, le BRP sensibilise indirectement différentes unités et services de l'Université et fait en sorte que les personnes reconnaissent davantage les manifestations d'incivilité et de HP.

IMPLICATION DES PERSONNES REQUÉRANTES D'UN DOSSIER D'INCIVILITÉ ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN 2024-2025

Parmi les personnes qui ont fait appel au BRP en 2024-2025, 74 % se présentent comme des victimes, 24 % comme témoin et 2 % comme mises en cause de la situation rapportée.

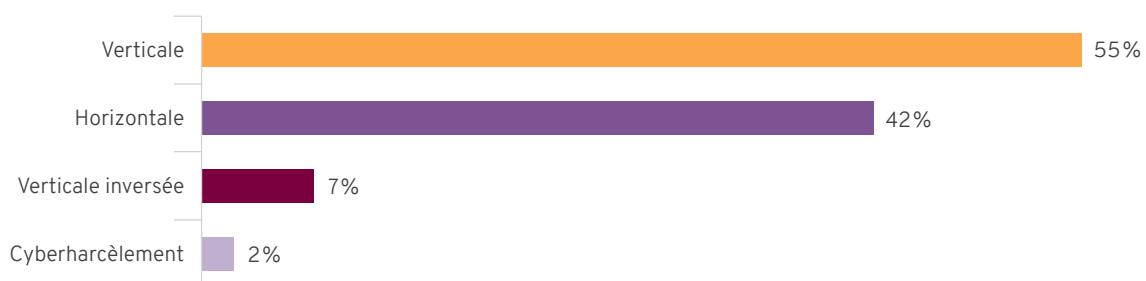


NATURE DES ENJEUX RAPPORTÉS EN INCIVILITÉ OU EN HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE (CATÉGORIES NON EXCLUSIVES)

Harcèlement	Académique	Autre
<ul style="list-style-type: none"> Incivilité (69 %) Conflit (49 %) Climat de travail (39 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Relation d'encadrement (15 %) Affaires académiques (19 %) Difficulté en milieu de stage (5 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Rupture amoureuse (6 %) Autre (7 %)

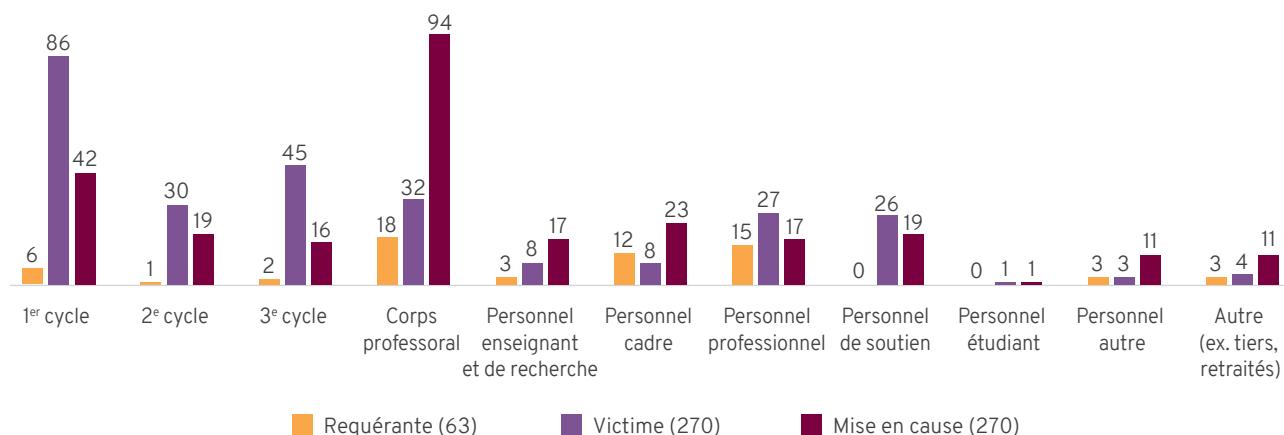
Les enjeux rapportés au BRP en matière d'incivilité et de HP sont variés et sont regroupés sous trois grandes catégories non exclusives. Les dossiers de la nature du HP se rapportent aux situations pour lesquelles des manifestations d'incivilité (69 % des dossiers), des conflits interpersonnels (49 %) ou des éléments liés à un climat de travail délétère (39 %) sont mentionnés au BRP. Les dossiers de nature académique regroupent les situations pour lesquelles des problématiques dans la relation d'encadrement (15 %), des enjeux relatifs aux attentes académiques (19 %) ou des difficultés en milieu de stage (5 %) sont signalées. Quant à eux, les dossiers d'autre nature regroupent des situations de violences diverses telles que la discrimination, la quérulence ou les difficultés relationnelles impliquant des enjeux de santé mentale.

DYNAMIQUE RELATIONNELLE RAPPORTÉE EN INCIVILITÉ OU EN HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE



Une dynamique relationnelle verticale (soit lorsque la personne mise en cause est en situation d'autorité par rapport à la personne présumée victime) est le plus souvent observée dans les dossiers d'incivilité ou de HP. Cette dynamique s'observe dans 55 % des situations rapportées au BRP en 2024-2025. Néanmoins, 42 % des situations présentent une dynamique horizontale (entre deux personnes de même statut hiérarchique), généralement des collègues de travail ou d'études.

RÉPARTITION DES PERSONNES CONCERNÉES PAR UNE SITUATION D'INCIVILITÉ ET DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE RAPPORTÉE, SELON LEUR STATUT UNIVERSITAIRE EN 2024-2025 (NOMBRE DE DOSSIERS)

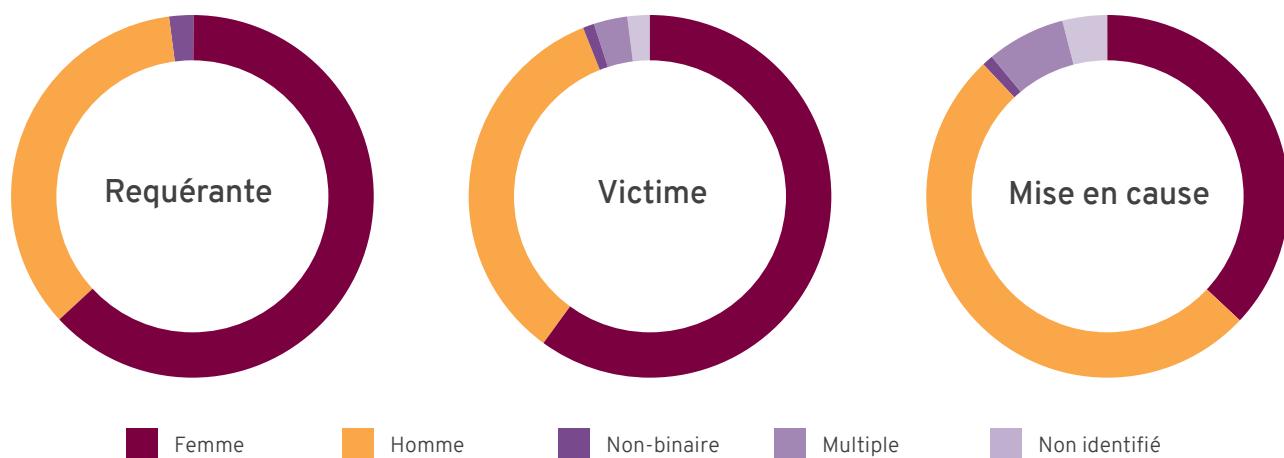


Parmi les personnes ayant fait appel aux services du BRP à titre de témoin d'une situation d'incivilité ou de HP en 2024-2025, 29 % appartiennent au corps professoral, 24 % au personnel professionnel et 19 % occupent un poste de cadre.

Au nombre des personnes identifiées comme victime de comportements incivils ou harcelants, 60 % appartiennent à la communauté étudiante, avec 32 % des victimes inscrites au premier cycle et 28 % aux cycles supérieurs (11 % au 2^e cycle et 17 % au 3^e cycle). Chez le personnel de l'Université, 12 % des personnes s'identifiant comme victimes en cours d'année font partie du corps professoral, 10 % sont du personnel professionnel et 10 % du personnel de soutien.

Près d'une personne identifiée comme mise en cause sur trois dans les dossiers traités en cours d'année appartenait au corps professoral (35 %), suivie en proportion par les personnes étudiantes au 1^{er} cycle (16 %).

RÉPARTITION DES PERSONNES CONCERNÉES PAR UNE SITUATION D'INCIVILITÉ ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE RAPPORTÉE, SELON LE GENRE



Parmi les gens ayant fait appel au BRP, 63 % des personnes requérantes et 60 % des victimes sont des femmes. Parallèlement, 51 % des personnes identifiées en tant que mises en cause dans les situations rapportées sont des hommes. Notons que dans une faible proportion de dossiers (3 %), plus d'une personne victime a été identifiée, alors que dans d'autres (7 % des dossiers), il y avait plusieurs personnes mises en cause identifiées, soit plus d'une personne ayant commis des gestes non désirés.

DÉMARCHE PRIVILÉGIÉE PAR LES PERSONNES REQUÉRANTES DANS UN DOSSIER D'INCIVILITÉ OU DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE



Au nombre des situations d'incivilité et de HP rapportées auprès du BRP, 88 % sont traitées par voie de consultation. Des informations sur les recours possibles, un accompagnement de la personne témoin ou victime, des références vers des services complémentaires et spécialisés, ainsi qu'un soutien psychologique de courte durée sont alors offerts. Lorsque souhaitée par la personne victime, une démarche de sensibilisation de la personne mise en cause peut être amorcée par le BRP. Ces rencontres de responsabilisation distinguent l'Université Laval d'autres universités québécoises et permettent d'offrir un soutien à l'ensemble des personnes concernées par une situation rapportée.

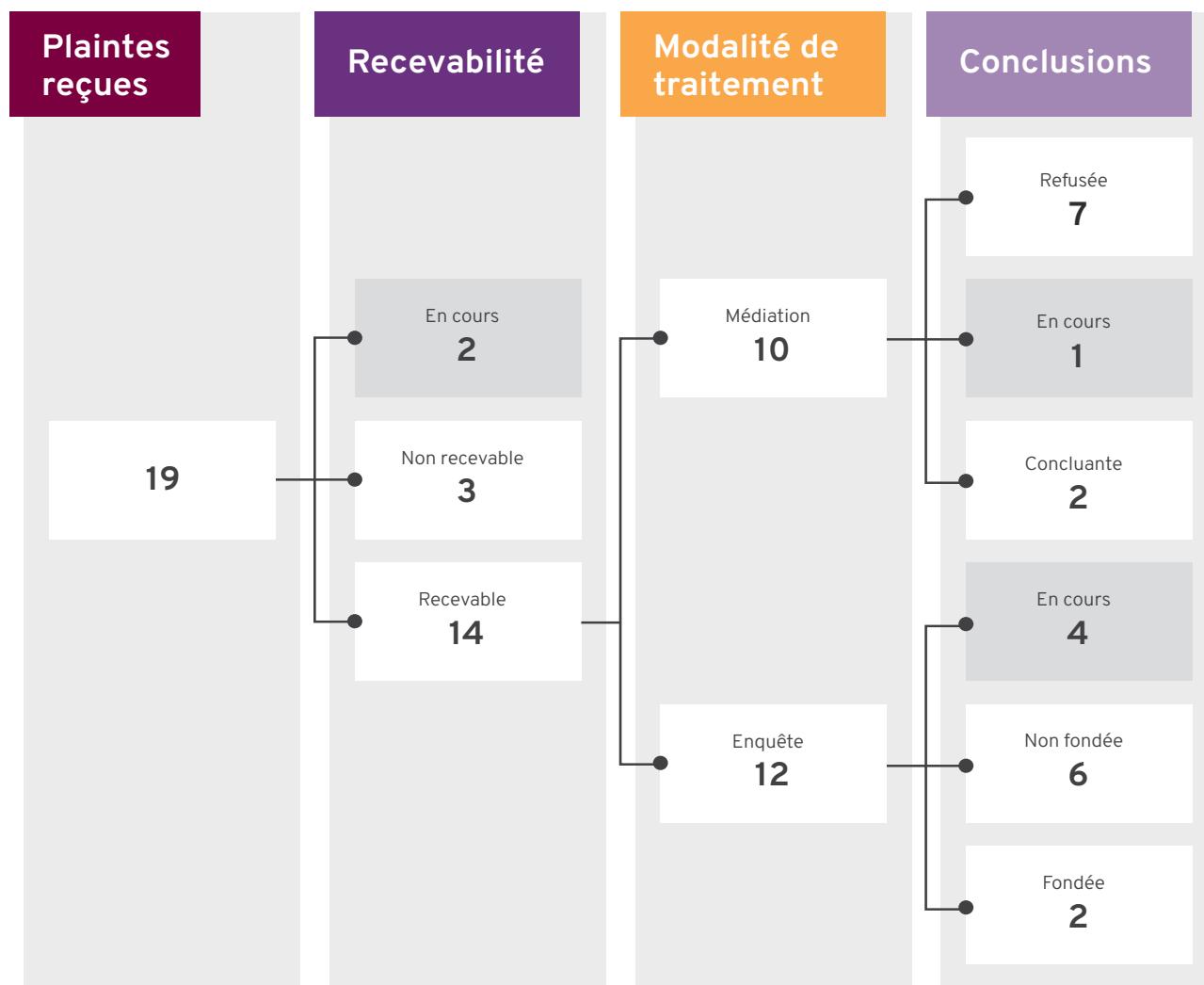


Lorsque les personnes impliquées y sont favorables, une démarche de règlement des différends peut aussi être suggérée. En 2024-2025, 11% des personnes accompagnées ont privilégié cette approche pour prévenir et faire cesser les manifestations d'incivilité et de HP.

La décision de déposer une plainte en matière de HP revient à la personne victime de la situation, une démarche qui a été retenue par 7 % des personnes ayant fait appel au BRP en 2024-2025. Des 19 plaintes reçues, 15 ont été jugées recevables, dont 12 traitées par enquête. Au moment de rédiger le rapport annuel, une enquête était toujours en cours pour quatre dossiers, alors que 6 plaintes avaient été jugées non fondées et 2 étaient fondées.

Une plainte sur deux déposée en 2024-2025 visait une personne du corps professoral (8 dossiers sur 19).

TRAJECTOIRE DE TRAITEMENT DES PLAINTES EN HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE REÇUES EN 2024-2025⁶



⁶ Plus d'une modalité de traitement peut être appliquée pour une même situation traitée. De plus, pour que des sanctions soient émises, une enquête doit avoir été réalisée et avoir mené à une conclusion de plainte fondée.

PERSONNES IMPLIQUÉES DANS UNE PLAINE EN HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE EN 2024-2025,
SELON LE STATUT ET LE GENRE (NOMBRE DE DOSSIERS)

Personnes requérantes	Victimes	Mises en cause
Personne étudiante (1 ^{er} cycle)	4	-
Personne étudiante (2 ^e cycle)	2	-
Personne étudiante (3 ^e cycle)	3	2
Corps professoral	3	8
Personnel enseignant et de recherche	-	1
Personnel-cadre	2	3
Personnel professionnel	1	1
Personnel de soutien	4	4
Personnel étudiant	-	-
Personnel autre	-	-
Autre (ex. tiers, retraités)	-	-
Total	19	19
Femmes	10	9
Hommes	9	12
Non-binaires	-	-
Total dossiers	19	21⁷

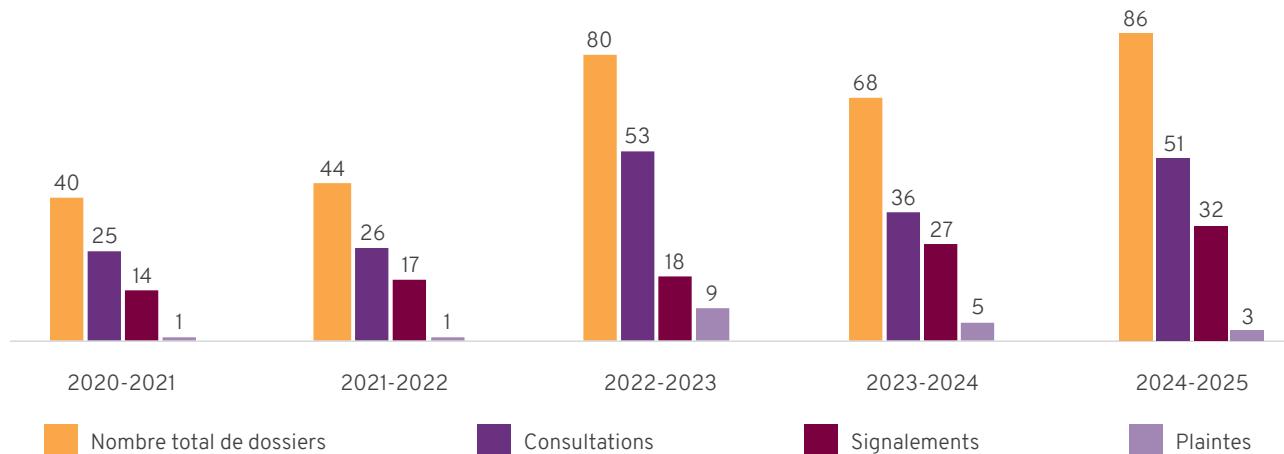


Équipe du BRP, lors de la Rentrée ULaval à l'automne 2024 et à l'hiver 2025.

⁷ Dans deux dossiers de plainte, la personne plaignante a identifié plus d'une personne mise en cause de la situation de harcèlement psychologique rapportée. Dans de telles situations, les données compilées au dossier incluent le genre de chaque personne mise en cause dans la plainte.

VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

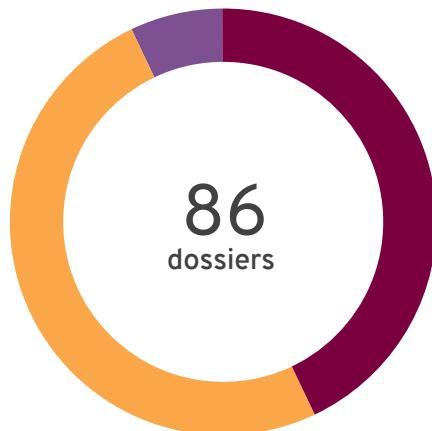
COMPARATIF DES INTERVENTIONS DU BRP EN MATIÈRE DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL DE 2020 ET 2025 (NOMBRE DE DOSSIERS)



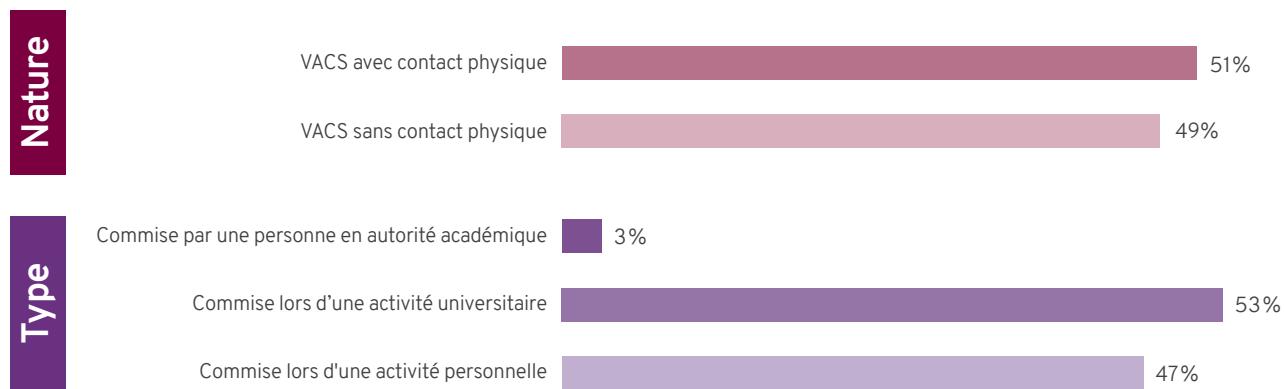
Le nombre de situations de VACS rapportées auprès du BRP a connu une hausse, passant de 68 dossiers en 2023-2024 à 86 dossiers en 2024-2025.

IMPLICATION DES PERSONNES REQUÉRANTES D'UN DOSSIER DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN 2024-2025

Parmi les personnes qui ont fait appel au BRP en 2024-2025 pour rapporter une situation de VACS, 50 % ont été directement témoin des gestes ou attitudes à caractère sexuel ou ont reçu des confidences d'une victime. En consultant, ces personnes souhaitent le plus souvent valider les interventions qu'elles ont faites. Les victimes ont consulté le BRP d'elles-mêmes dans une proportion de 43 %. Notons que 7 % des personnes mises en cause ont entrepris une démarche d'elles-mêmes.



NATURE ET TYPE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL RAPPORTÉES DANS LES DOSSIERS TRAITÉS EN 2024-2025



La nature et le type des manifestations de VACS dévoilées au BRP varient d'une situation à l'autre, et influencent les enjeux rapportés par les personnes qui le consultent. Au nombre des dossiers traités en 2024-2025, 51% des personnes accompagnées par le BRP ont mentionné avoir été victimes ou témoins de VACS avec contact physique. Parmi les situations de VACS sans contact physique rapportées en cours d'années, 19 % prenaient la forme de cyberviolence. Dans 53 % des cas, les VACS rapportées ont été perpétrées au cours d'une activité universitaire. La Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval s'applique également aux situations VACS subies lors d'une activité personnelle entre membres de l'Université, soit 47 % des situations rapportées en cours d'année.

Le BRP classe les manifestations de VACS qui lui sont rapportées en fonction de la catégorisation proposée par la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur de l'UQAM. Cette dernière distingue trois grandes catégories de manifestations VACS, soit le harcèlement sexuel (58 % des situations rapportées comportaient de tels gestes), les comportements sexuels non désirés (53 % des situations) et la coercition sexuelle (12 %). Selon la complexité des situations dénoncées au BRP, un même dossier traité peut comprendre des manifestations de VACS appartenant à plus d'une catégorie, voire aux trois. En comparaison de 2023-2024, la proportion de situations comportant des éléments de harcèlement sexuel ou de coercition sexuelle a respectivement diminué de 10 % et 6 %, alors que celle relative aux comportements sexuels non désirés a fait un bond de 19 %. Précisons néanmoins que cette classification ne permet pas d'inclure l'ensemble des réalités pouvant être vécues sur le campus, comme les situations de violence conjugale ou les manifestations de violences envers la diversité sexuelle et de genres, dont l'homophobie et la transphobie.

Harcèlement sexuel (58 %)

- Regards offensants
- Remarques désobligeantes sur l'apparence ou la sexualité
- Histoires ou blagues sexuelles
- Discussion inappropriée sur la sexualité
- Interpellation d'une manière sexuelle
- Imposition de sa nudité ou semi-nudité
- Commentaires sexuels insultants
- Geste à connotation sexuelle offensant ou embarrassant

Comportements sexuels non désirés (53 %)

- Contact physique non désiré
- Insistance et pression des invitations pour sortir malgré refus
- Exposition à du matériel à connotation sexuelle sans consentement
- Tentative d'embrasser ou de se frotter
- Pressions pour relation intime ou sexuelle malgré refus
- Tentative d'avoir une relation sexuelle sans consentement
- Relation sexuelle imposée (agression sexuelle)

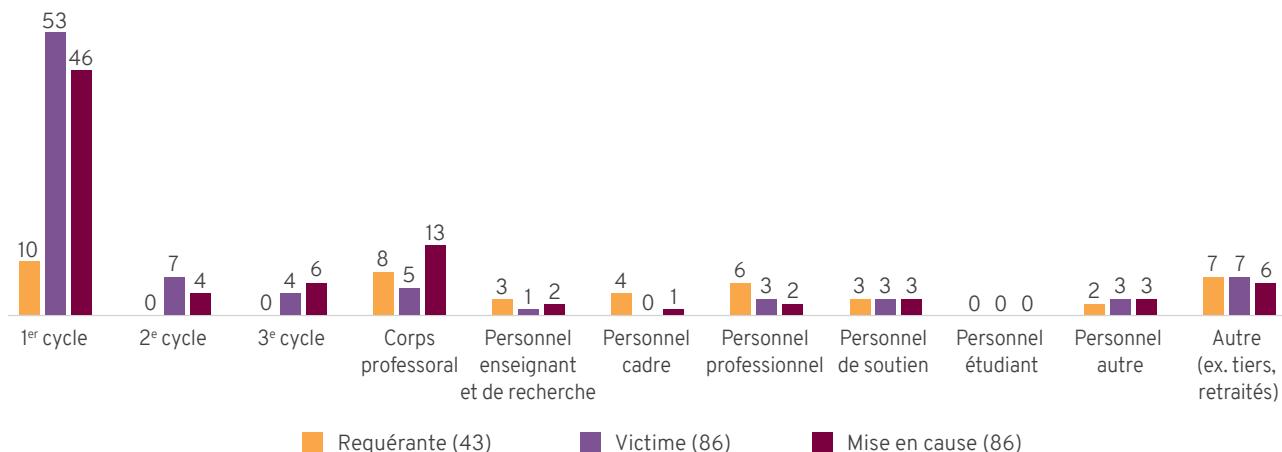
Coercition sexuelle (12 %)

- Promesse de récompense pour futures faveurs sexuelles
- Conséquences négatives devant le refus d'activités sexuelles
- Climat de représailles possibles devant le refus d'activités sexuelles
- Menace de diffuser sur Internet du contenu sexuel
- Chantage à la promotion si coopération sexuelle
- Climat de peur devant le refus d'activités sexuelles

Autre (16 %)

- Violence conjugale (entre personnes étudiantes)
- Violences envers la diversité sexuelle et de genres

**RÉPARTITION DES PERSONNES CONCERNÉES PAR UNE SITUATION DE VIOLENCE
À CARACTÈRE SEXUEL RAPPORTÉE, SELON LEUR STATUT UNIVERSITAIRE EN 2024-2025
(NOMBRE DE DOSSIERS)**



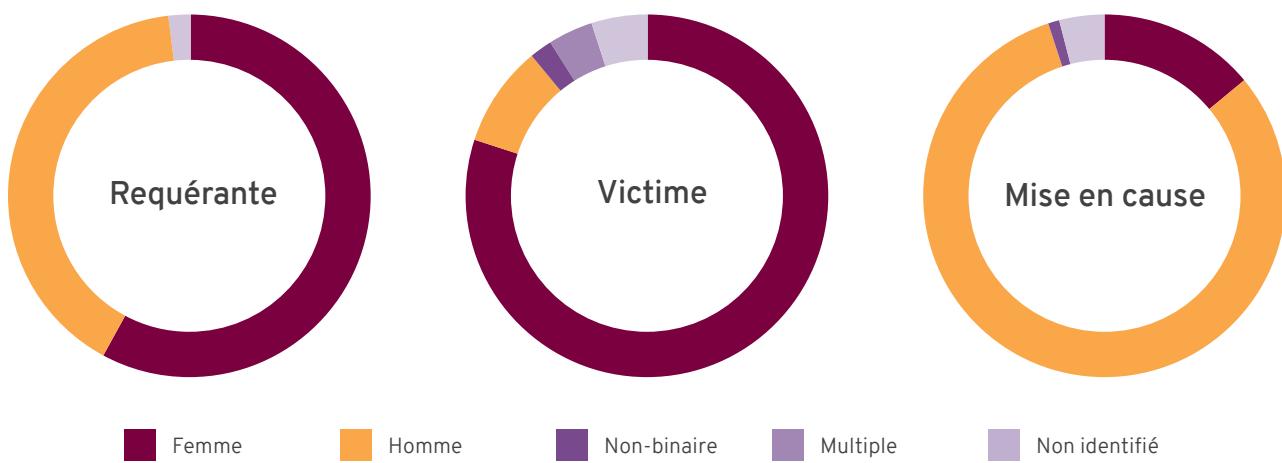
Parmi les personnes ayant fait appel aux services du BRP à titre de témoin d'une situation de VACS en 2024-2025, 19 % appartiennent au corps professoral et 14 % font partie du personnel professionnel. Du côté étudiant, 23 % des personnes requérantes au BRP sont inscrites au premier cycle.

Au nombre des personnes identifiées comme victime de VACS, 75 % appartiennent à la communauté étudiante: 62 % des victimes étudient au premier cycle et 13 % aux cycles supérieurs (8 % au 2^e cycle et 5 % au 3^e cycle).

Pour ce qui est des personnes identifiées comme mises en cause dans les dossiers traités en 2024-2025, 53 % sont étudiantes au premier cycle, et 15 % des personnes étudient au 2^e cycle ou au 3^e cycle. Notons toutefois que dans 15 % des situations rapportées au BRP, la personne mise en cause faisait partie du corps professoral.

Il est plus fréquent, dans les dossiers de VACS que dans ceux relatifs à d'autres manifestations de violences interpersonnelles, que l'identité de la personne mise en cause n'ait pu être identifiée par la victime ou la personne témoin. Il peut aussi s'agir d'une identité connue, mais non mentionnée par respect pour le rythme de la victime ou par méfiance qu'une intervention non désirée soit entreprise par l'Université. La catégorie de statut «autre» regroupe ces cas de figure, ainsi que les dossiers de VACS référés par le SSP.

**RÉPARTITION DES PERSONNES CONCERNÉES PAR UNE SITUATION DE VIOLENCES
À CARACTÈRE SEXUEL RAPPORTÉE, SELON LE GENRE**



Parmi les gens ayant fait appel au BRP, 58 % des personnes requérantes sont des femmes. Du côté des victimes, 80 % sont également des femmes. Les hommes sont quant à eux représentés dans une même proportion (81%) au rang des personnes mises en cause.

Alors que la mobilisation masculine autour des violences à caractère sexuel était en augmentation constante depuis la pandémie, leur représentation parmi les personnes requérantes (témoins rapportant une situation de VACS) est marquée par un recul de 10 % en 2024-2025. Selon les résultats d'une étude publiée en 2025, la mobilisation sociale entourant les VACS ces dernières années ne suffit pas, à elle seule, à engendrer un changement des mentalités entourant plusieurs mythes. L'étude démontre notamment qu'une majorité de personnes adhèrent encore aux mythes qui blâment ou décrédibilisent les femmes victimes de VACS, et à ceux qui déresponsabilisent la personne mise en cause⁸. Malgré ce constat, le BRP observe une mobilisation de la gent masculine de l'Université (ex. un directeur de programme, un représentant d'association étudiante), laquelle n'hésite pas à se mobiliser pour maintenir un environnement de travail et d'étude sécuritaire.

DÉMARCHE PRIVILÉGIÉE PAR LES PERSONNES REQUÉRANTES DANS UN DOSSIER DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

Une majorité des situations VACS rapportées auprès du BRP (64%) sont traitées en consultation. Néanmoins, 32 % des personnes accompagnées privilégient la démarche de signalement, qui permet de demander des mesures d'accompagnements ou de protection, une sensibilisation de la personne mise en cause, la mise en place d'une démarche de justice réparatrice ou encore, une enquête.

64% Consultation 32% Signalement 4% Plainte



Dans le traitement des situations de VACS, l'Université Laval se démarque par son approche. Dans un premier temps, le traitement concerté des situations, par l'intermédiaire de l'Équipe multidisciplinaire concertée (EMC), permet d'impliquer la vice-rectrice aux études et aux affaires étudiantes et le vice-recteur aux ressources humaines et aux finances dans la mise en place de mesures appropriées à la situation rapportée. Cette procédure permet également de démontrer l'engagement de la haute direction dans la lutte aux VACS et d'éviter le travail en silos. Dans un deuxième temps, l'Université Laval est l'une des rares à appliquer des démarches de sensibilisation des personnes mises en cause. Cette avenue permet au BRP d'offrir diverses avenues pour faire cesser un comportement non désiré ou prévenir que de nouvelles VACS soient commises. En 2024-2025, l'équipe du BRP a eu plusieurs occasions de rencontrer une personne mise en cause dans un dossier VACS. Prenant appui sur des échanges ouverts et respectueux, ces rencontres ont eu pour objectif d'améliorer leur compréhension du consentement sexuel et de les accompagner lors de mesures visant à réparer les gestes commis.

TRAJECTOIRE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET PLAINTES EN VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL TRAITÉS EN 2024-2025 (NOMBRE DE DOSSIERS)⁹

Des trois plaintes de VACS déposées au BRP en 2024-2025, une a été retirée par la personne plaignante et deux ont été jugées recevables. Une enquête a été demandée pour ces deux plaintes, et une seule a été jugée fondée.

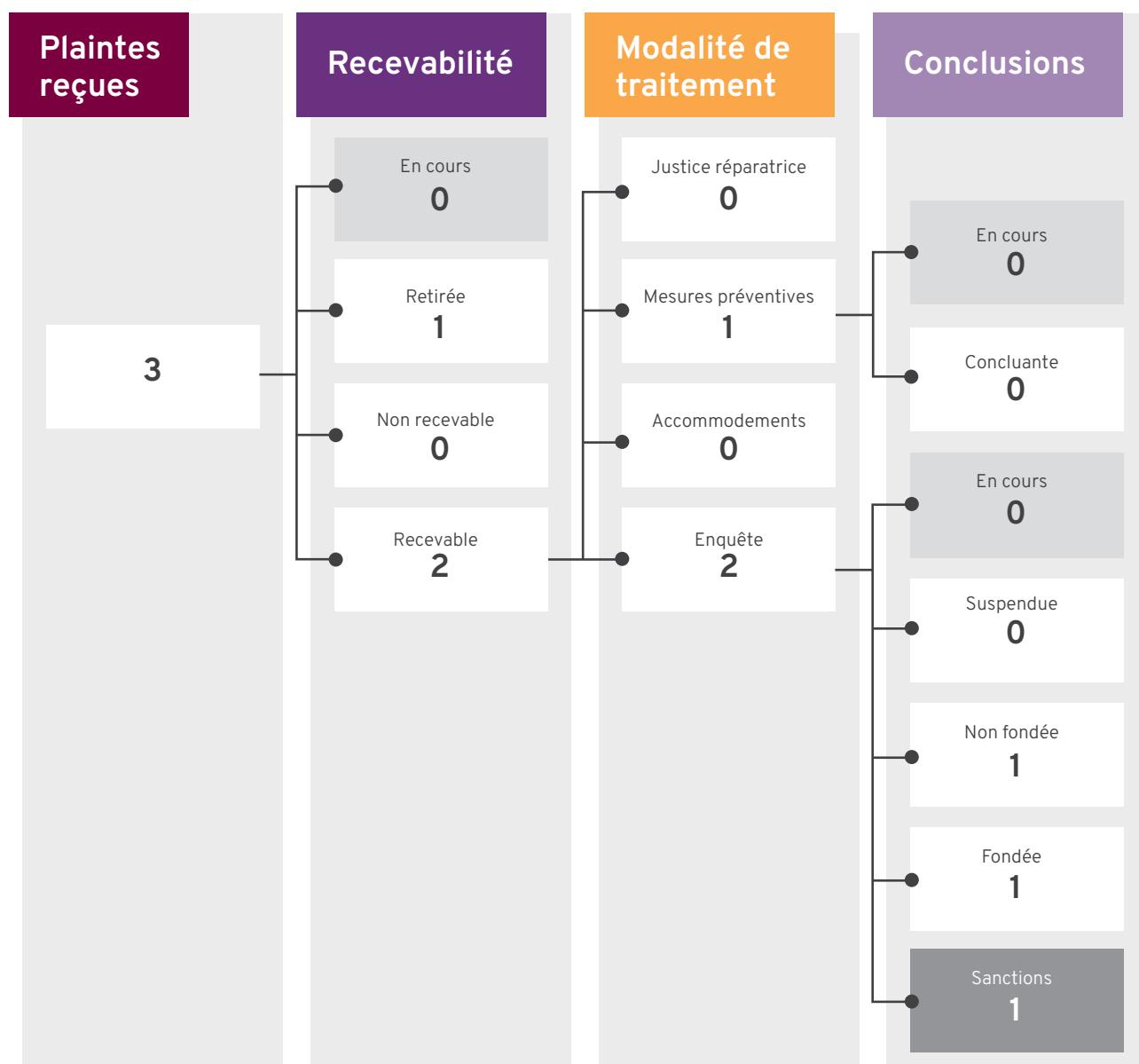
8 Baril, K., Trottier, D., Bergeron, M., et Ricci, S. (2025). L'adhésion aux mythes et préjugés sur l'agression sexuelle chez les Québécoises et Québécois de 15 ans et plus – Rapport synthèse. Montréal (Qc), Canada: Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur, Université du Québec à Montréal.

9 Les actions mises en œuvre en matière de VACS sont souples et adaptées aux besoins ainsi qu'aux attentes exprimées par les victimes. Ainsi, une même situation peut faire l'objet de différentes modalités de traitement. Par exemple, en cas de signalement, des accompagnements peuvent être instaurés à la demande de la victime ou lorsqu'un risque est identifié par l'Université. Par ailleurs, il revient à l'EMC de décider si une enquête est nécessaire pour examiner la situation. Enfin, l'application de sanctions à l'égard de la personne mise en cause suppose qu'une enquête ait été menée et qu'elle ait permis de confirmer le bien-fondé de la plainte.

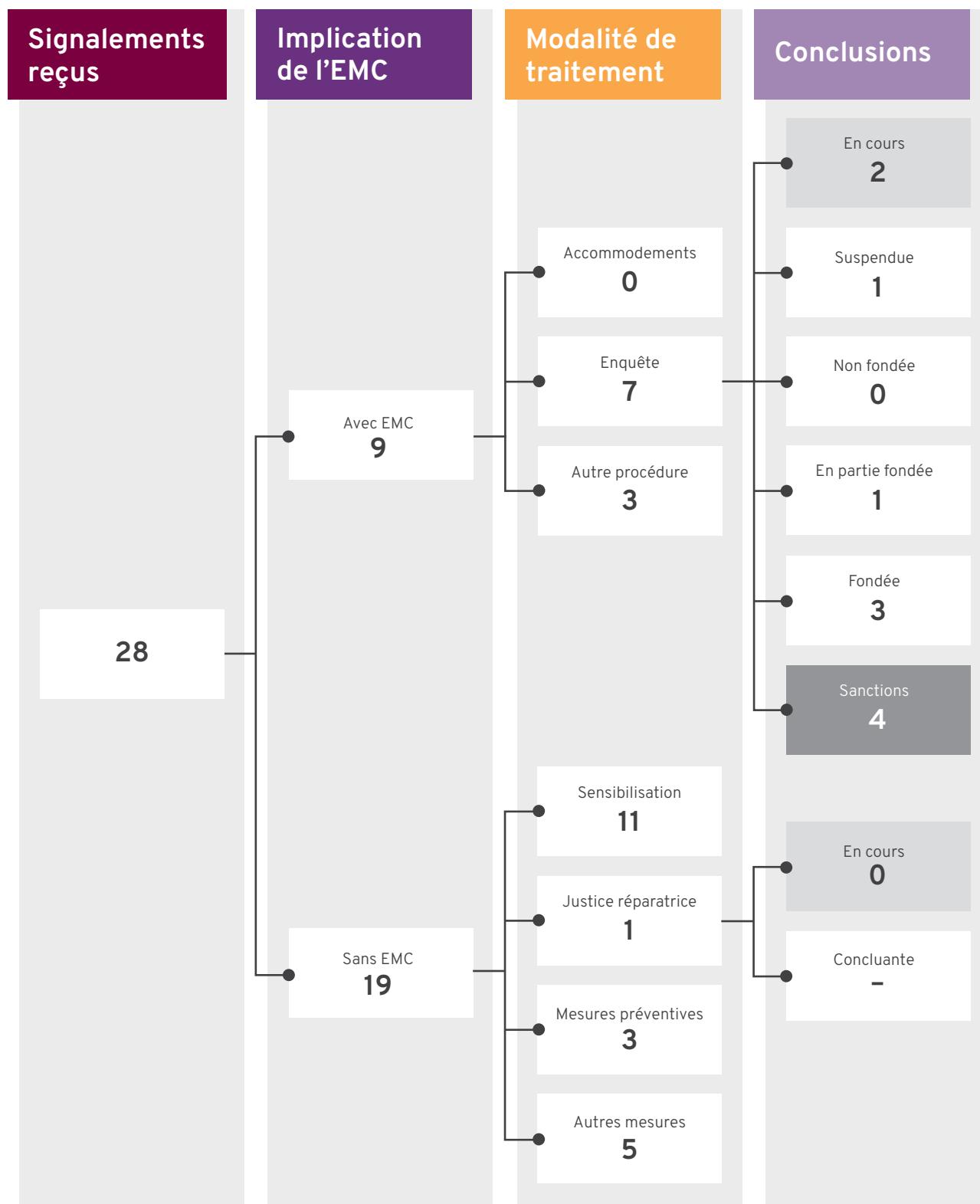
Concernant les 28 signalements reçus en 2024-2025, des interventions variées ont été appliquées. La rencontre de sensibilisation auprès de la personne mise en cause (11 signalements) ou la mise en place de mesures préventives (3 dossiers) sont des avenues de traitement qui permettent d'alléger la procédure, tout en répondant au besoin d'une majorité de victimes ou témoins qui rapportent une situation de VACS. D'autres types d'interventions peuvent également être faites, comme contacter la victime pour l'informer des ressources disponibles, intervenir de manière préventive ou référer les parties en justice réparatrice lorsque cette avenue est souhaitée par la personne victime. L'EMC est cependant réunie lorsque la personne requérante souhaite obtenir des accommodements, qu'une enquête ait lieu ou que des sanctions soient appliquées auprès de la personne mise en cause. En 2024-2025, l'EMC s'est prononcée sur le traitement de 9 situations VACS et a demandé une enquête pour sept situations. De ce nombre, quatre ont été jugées fondées ou en partie fondées.

En 2024-2025, 42 % des personnes mises en cause dans une situation de VACS sont inscrites au premier cycle. Cette catégorie de membres est également fortement représentée parmi les victimes (48 %), rappelant l'importance de les rejoindre lors des activités de sensibilisation et de prévention offertes par l'Université.

TRAJECTOIRE DE TRAITEMENT DES PLAINTES EN VIOLENCES À CARACTÈRES SEXUEL REÇUES EN 2024-2025



TRAJECTOIRE DE TRAITEMENT DES SIGNALÉMENTS EN VIOLENCES À CARACTÈRES SEXUEL
REÇUES EN 2024-2025



**PERSONNES IMPLIQUÉES DANS UN SIGNALLEMENT OU UNE PLAINE EN VIOLENCES
À CARACTÈRE SEXUEL EN 2024-2025, SELON LE STATUT ET LE GENRE**

Personnes requérantes	Victimes	Mises en cause
Personne étudiante (1 ^{er} cycle)	15	13
Personne étudiante (2 ^e cycle)	4	2
Personne étudiante (3 ^e cycle)	2	3
Corps professoral	2	5
Personnel enseignant et de recherche	1	2
Personnel-cadre	–	–
Personnel professionnel	–	–
Personnel de soutien	–	–
Personnel étudiant	–	–
Personnel autre	2	2
Autre (ex. tiers, retraités)	5	4
Total	31	31
Femmes	28	3
Hommes	5	28
Non binaires	–	–
Non identifiés	1	–
Total dossiers	34¹⁰	31

10 Dans trois dossiers en cours d'année, la personne requérante des services du BRP avait pu identifier plus d'une victime de la situation VACS rapportée. Dans de telles situations, les données compilées au dossier incluent le genre de chaque victime identifiée.

ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION (EDI)

La Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université Laval s'applique en tout temps à tous les membres de l'Université, dans leurs communications orales, écrites ainsi que sur les médias sociaux ou numériques, dans toutes les sphères d'activité de l'Université et quel que soit le lieu.

Toute personne concernée par une situation peut la rapporter auprès de l'Université. En 2024-2025, le BRP a traité 72 dossiers pour lesquels des enjeux de discrimination à l'égard de la personne requérante ou victime pouvaient être présents dans la problématique rapportée. Sur l'ensemble des dossiers d'accompagnement traités en cours d'année (364 dossiers), 20 % demandaient que des aspects liés à l'EDI soient considérés par notre équipe.

RÉPARTITION DES SITUATIONS À CARACTÈRE EDI RAPPORTÉES EN 2024-2025, SELON LES FACTEURS DISCRIMINANTS COMPRIS DANS LA POLITIQUE INSTITUTIONNELLE

Spécifique à la Politique EDI (34 %)

- Origine ethnique ou nationale (10 %)
- Religion (5 %)
- Couleur (10 %)
- Condition sociale (3 %)
- Âge (1 %)
- Race, État civil ou Convictions politiques (5 %)

Couvert par la Politique VACS (45 %)

- Identité et expression de genre (19 %)
- Sexe (15 %)
- Orientation sexuelle (11 %)

Couvert par une autre politique institutionnelle (23 %)

- Langue (3 %)
- Grossesse (4 %)
- Handicap ou utilisation d'un moyen pour y pallier (16 %)

Les situations relatives à l'EDI rapportées au BRP présentent la majorité du temps des situations d'irrespect pouvant être traitées par plus d'une politique institutionnelle, dont celle relative à l'EDI. Le BRP s'appuie principalement sur les procédures prévues par le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval et la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval pour les traiter.

Plus d'un facteur de discrimination peut être identifié pour une même situation rapportée. Une majorité des dossiers relatifs à l'EDI traités en 2024-2025 présentent des éléments rapportés comme étant liés à l'identité ou l'expression de genre de la personne (19 %). Les autres facteurs de discrimination nommés le plus souvent ont été le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour y pallier (16 %), le sexe (15 %) ou l'orientation sexuelle de la personne (11 %), ainsi que l'origine ethnique ou nationale et la couleur de la peau (10 % chacun).

Les dossiers liés à des enjeux EDI sont passés de 39 en 2023-2024 à 72 en 2024-2025. Lorsque l'équipe du BRP observe la présence de caractéristiques personnelles pouvant être source de discrimination chez une personne victime, l'information est consignée au dossier d'intervention. Dans la majorité des cas, les situations à caractère EDI compilées ne sont pas décrites comme une expérience de discrimination par la victime. En consignant ces informations, le BRP s'assure de rester alerte aux potentielles dynamiques de pouvoir en place dans les situations traitées et, le cas échéant, de mettre en place des facteurs de prévention sensibles à la diversité. En conformité avec la Politique institutionnelle EDI de l'Université, le BRP s'appuie également sur ces données pour ajuster son offre d'activités de prévention et de sensibilisation sur le campus.

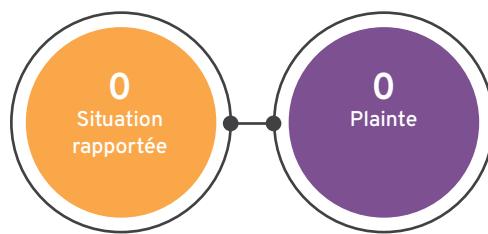


LIBERTÉ ACADÉMIQUE

La liberté académique réfère au droit, pour une personne, d'exercer librement et sans contrainte doctrinale, idéologique ou morale, telle la censure institutionnelle, une activité par laquelle elle contribue à l'accomplissement de la mission poursuivie par l'Université. La Politique sur la promotion et la protection de la liberté académique de l'Université Laval s'applique aux professeures et professeurs, aux chargées et chargés de cours, aux étudiantes et étudiants ainsi qu'à toute autre personne membre de la communauté universitaire, lorsque ces personnes exercent une activité contribuant à l'accomplissement de la mission de l'Université.

Seule une personne membre de la communauté universitaire qui estime qu'une décision ou une situation enfreint son droit à la liberté académique, tel que défini dans la Politique, peut porter plainte.

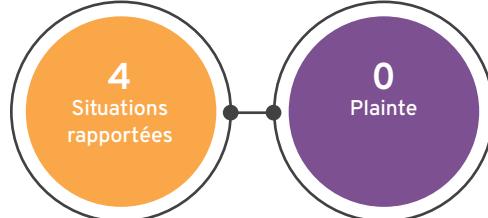
La Politique sur la promotion et la protection de la liberté académique de l'Université Laval prévoit que le BRP transmette toute plainte recevable en vertu de la politique au Comité de promotion et de protection de la liberté académique. Aucune plainte n'a été reçue au BRP en 2024-2025.



USAGE DES LANGUES

Déoulant de la Loi sur la langue officielle et commune du Québec, le français, la Politique linguistique de l'Université Laval s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, qu'ils soient étudiants, cadres ou du personnel enseignant, de recherche ou de direction, lors de l'exercice de leurs activités dans les lieux où s'accomplit la mission de l'Université.

Toute personne concernée par la politique peut déposer une plainte relative à l'usage des langues auprès de l'Université. En 2024-2025, le BRP a traité quatre situations relatives à l'usage des langues, mais par une autre procédure que celle de la plainte. Trois situations rapportées concernaient la langue d'enseignement d'un cours et ont pu être traitées par des interventions de sensibilisation.



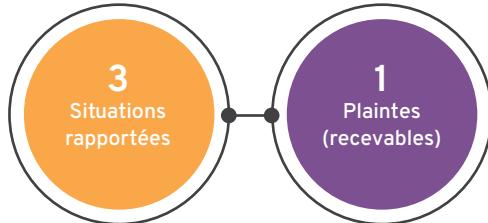
La Politique linguistique de l'Université Laval prévoit que le BRP transmette toute plainte recevable en vertu de la politique au Comité de la politique linguistique. Les quatre situations rapportées ont plutôt été traitées à par l'intermédiaire d'actions de sensibilisation et de prévention auprès des acteurs concernés. Aucune plainte n'a été reçue au BRP en 2024-2025.

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Déoulant de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, la Politique sur la protection des renseignements personnels s'applique à tous les membres de l'Université lorsqu'ils recueillent, utilisent, communiquent, conservent ou détruisent des renseignements personnels dans le cadre de leurs fonctions à l'Université, ou lorsqu'ils ont autrement accès à des renseignements personnels détenus par l'Université, incluant ceux dont la conservation est assurée par un tiers.

Toute personne concernée par la protection de renseignements personnels peut déposer une plainte auprès du BRP. En 2024-2025, le BRP a reçu une plainte relative à la protection des renseignements personnels, laquelle a été jugée recevable.

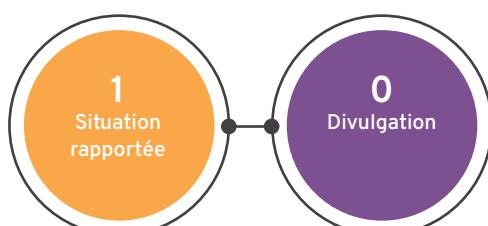
La Procédure de traitement des plaintes relatives à la protection des renseignements personnels prévoit que le BRP transmette toute plainte recevable en vertu de la politique au Bureau de la protection des renseignements personnels (BPRP). L'unique plainte recevable a été transmise au BPRP au cours de 2024-2025, laquelle a été jugée non fondée. Lorsque nécessaire, les actions requises pour prévenir ou corriger la situation ont été prises par le BPRP.



ACTES RÉPRÉHENSIBLES (GESTION DE L'ÉTHIQUE ET DE L'INTÉGRITÉ)

Déoulant de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard d'organismes publics, la Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'Université Laval a cessé d'être en vigueur le 27 novembre 2024.

Suivant la modification de la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics, la Directrice du BRP a été nommée Responsable de la gestion de l'éthique et de l'intégrité de l'Université Laval. Elle a été interpellée à traiter une situation relevant de cette nouvelle fonction en 2024-2025.



CONCLUSION

Ce rapport annuel met en lumière la synergie qui soutient les activités du BRP. Grâce à sa mission de sensibilisation étendue et à ses nombreux volets d'intervention, le BRP joue un rôle clé, comme en témoigne la hausse des demandes de prise en charge observée cette année.

Nous sommes convaincues que la force de nos services réside dans la bienveillance collective de la communauté universitaire qui les soutient. Les défis demeurent, mais nous sommes assurées que l'équipe du BRP, solidement entourée, saura les relever avec engagement et détermination.

Ensemble, cultivons le respect.



Personnes étudiantes à l'Université Laval curieuses de connaître la mission et les services du BRP.

Merci!

Le BRP ne pourrait mener tant de projets sans le soutien de la communauté universitaire.

Notre équipe tient notamment à remercier:

- André Darveau, Cathia Bergeron, François Gélineau ainsi que les personnes désignées par eux pour participer aux rencontres de l'ÉMC pour leur disponibilité malgré les agendas chargés;
- David Robin, Sarah Lebel et Simon Paquin – SSP, pour le soutien dans le traitement des situations d'irrespect portées à l'attention de l'Université et la prise en charge des enquêtes relatives aux VACS entre personnes étudiantes;
- Isabelle Auclair, Heidi Thériault, Marie-Christine R. Gravel et Laurence Ouellet-Boivin de la Chaire Claire-Bon enfant, pour leur enthousiasme collaboratif et leur partage d'expertise en recherche et collecte de données ainsi que Zoé Fortier – Laboratoire d'anthropologie multimodale (LAM), pour son approche créative en collecte de données et sa vision artistique en matière de vulgarisation de données de recherche pour le projet Campus sans peur;
- Kellyane Garneau – CADEUL, pour son implication constante en prévention des VACS et son initiative associative, notamment dans l'élaboration du projet de local « Pause-toi »;
- Louise Carreau et l'équipe d'intervenantes et intervenants de proximité – CAE, pour les réflexions communes, tant en comités que dans l'accompagnement des étudiantes et étudiants du campus;
- Luis René Ayala et Marie-Alexandre Lepage-Lemieux – BVE, pour les collaborations enthousiastes et les propositions d'activités de sensibilisation aussi variées que pertinentes;
- Marie-Josée Dallaire et son équipe de conseillères et conseillers en résidences, qui contribuent chaque année aux campagnes de sensibilisation Le respect rien de moins et Sans oui, c'est non!;
- Valérie Doyon et l'équipe de Prévention et gestion des risques de sécurité – SSP, pour la transmission d'informations relatives aux meilleures pratiques de prévention des VACS et d'autres situations d'irrespect.





Bureau du respect de la personne

418 656-3468
info@respect.ulaval.ca

Sur rendez-vous :
Bureau du respect de la personne
Pavillon Alphonse-Desjardins, local 3310