

Bureau du respect de la personne

Rapport annuel 2023 | 2024

par Julie Bilodeau, directrice

Présenté au
Conseil d'administration
de l'Université Laval

Novembre 2024



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)

- Le mandat
- L'équipe

7 **Dossiers administratifs**

- Sensibilisation et formation
- Courtoisie
- Concertation
- Perfectionnement de l'équipe
- Développement et structuration

19 **Dossiers d'intervention**

- Incivilité et harcèlement psychologique
- Violences à caractère sexuel
- Équité, diversité et inclusion (EDI)
- Liberté académique
- Usage des langues
- Protection des renseignements personnels
- Actes répréhensibles

38 Conclusion

MOT DE LA DIRECTION

Chères et chers collègues,

C'est avec une grande fierté et un profond engagement que je vous présente le premier rapport annuel du Bureau du respect de la personne (BRP) de l'Université Laval. Ce rapport constitue un moment important pour notre institution. Nous y faisons le point sur une année de travail dédiée à la prévention et à l'intervention relatives aux problématiques en matière de violence à caractère sexuel, de harcèlement psychologique, d'actes répréhensibles, d'enjeux concernant la politique en équité, diversité et inclusion, la politique pour la protection et la promotion de la liberté académique, la politique linguistique, puis la politique couvrant la protection des renseignements personnels.

La raison d'être du BRP est de promouvoir un environnement universitaire où chaque individu se sent respecté et en sécurité. En tant que bureau chargé de cette mission cruciale, nous avons déployé des efforts considérables pour anticiper et prévenir les situations de harcèlement et de violences, en mettant en place des mesures préventives et en offrant un soutien approprié à ceux qui en ont besoin.

Au cours de l'année écoulée, nous avons développé et mis en œuvre plusieurs initiatives clés. Nous avons notamment renforcé nos programmes de sensibilisation, organisé des formations pour le personnel académique et administratif, puis établi des lignes directrices pour mieux accompagner les victimes. Nos efforts se sont également concentrés sur la création d'espaces de dialogue ouverts, respectueux et essentiels pour aborder ces questions sensibles et délicates. À titre d'exemple, le BRP a activement participé à la cellule de veille mise en place concernant le conflit au Moyen-Orient. L'objectif de cette instance était de permettre l'expression des perspectives des différentes parties prenantes afin de refléter la complexité et la diversité des expériences vécues. Ce type de travail concerté permet de présenter les réalités observées sur le terrain tout en respectant la dignité et les droits des individus concernés.

Les statistiques et analyses présentées dans ce rapport témoignent de notre engagement constant à améliorer nos pratiques et à répondre aux besoins de notre communauté universitaire. Nous avons observé des progrès significatifs, mais nous sommes également conscientes des défis qui persistent pour que le respect soit toujours au rendez-vous dans nos interactions universitaires et sociales. Nous restons résolument engagées à poursuivre nos efforts, en collaboration avec vous, pour faire de notre institution un lieu où le respect de la personne est la norme.

Respectueusement,

La directrice,
Julie Bilodeau

FAITS SAILLANTS

ADMINISTRATIF | 168 dossiers

- 98 activités de sensibilisation;
- 37 activités de formations VACS;
- 5 472 membres rejoints;
- Baisse de participation à la formation obligatoire VACS;
- Déploiement de 2 groupes d'entraide pour les victimes d'incivilité, discrimination ou harcèlement;
- Tournée des associations étudiantes et syndicats;
- Groupe de discussion sur les campagnes de sensibilisation portées par le BRP;
- Participation au chantier d'avenir Le bien-être de notre communauté;
- Révision de la politique VACS;
- Mise en application de 4 nouvelles politiques institutionnelles.

INTERVENTION | 284 dossiers

- 57 % des demandes effectuées par courriel;
- 76 % des dossiers d'intervention en consultation;
- 46 % d'augmentation de la demande pour les situations d'incivilité et harcèlement psychologique;
- 58 % des situations d'incivilité et harcèlement psychologique impliquaient une personne en autorité (dynamique verticale);
- Les femmes composent la majorité des personnes requérantes ou victimes;
- Plus de la moitié des situations VACS rapportées comprenaient des contacts physiques et ont eu lieu lors d'une activité universitaire;
- Plus de dossiers liés aux cyberviolences (médias sociaux, piratage informatique, etc.);
- 14 % des dossiers présentant une dimension EDI;
- 1 plainte en liberté académique;
- 3 situations relevant de la politique linguistique;
- 1 dossier relatif à la protection des renseignements personnels;
- 1 situation d'actes répréhensibles rapportée.



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. Il facilite la gestion des dénonciations et des plaintes, en plus de favoriser la résolution de conflits pour toute situation touchant de près ou de loin à la discrimination, au harcèlement psychologique, aux violences à caractère sexuel, aux actes répréhensibles, à la liberté académique, à l'usage du français à l'Université Laval ou 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 initiatrices de la situation rapportée.

Prévention

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

Intervention

- Application de démarches de prévention et de résolution de problème (ex.: conciliation, facilitation), en collaboration avec le vice-rectorat responsable;
- Transmission des demandes d'accommodements académiques ou administratifs auprès du vice-rectorat responsable;
- Intervention dans le milieu, en concertation avec les partenaires et le vice-rectorat responsable;
- Coordination des rencontres de l'Équipe multidisciplinaire concertée.

Traitement

- Réception des signalements et des plaintes formelles en lien avec le respect de la personne;
- Traitement des dénonciations en matière de discrimination, de harcèlement et de violences à caractère sexuel;
- Réception et analyse de recevabilité des plaintes en matière d'équité, diversité et inclusion, d'actes répréhensibles, de liberté académique, de la politique linguistique et de la protection des renseignements personnels;
- Suivi du traitement des signalements et des plaintes auprès du vice-rectorat ou de l'instance responsable de les traiter;
- Enquête en matière de divulgations d'actes répréhensibles.

Accompagnement

- Accueil des membres référés au BRP ou ayant déposé une demande;
- Soutien des témoins et des gestionnaires souhaitant intervenir auprès des personnes impliquées;
- Offre de rencontres individuelles et confidentielles;
- Accompagnement et relation-conseil (ex.: partage de conseils, accompagnement relationnel);
- Acheminement vers d'autres ressources spécialisées, telles que des personnes ou 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
- **Nadine Duperron**
Secrétaire

PARTENAIRES:

Le BRP coordonnant l'ensemble des services et ressources disponibles en matière de respect de la personne dans un endroit connu et facilement accessible sur le campus de l'Université, l'équipe peut compter sur plusieurs partenaires tant à l'interne qu'à l'externe pour remplir sa mission.

Citons notamment le Vice-rectorat exécutif (VREX), le Vice-rectorat aux infrastructures et à la transformation (VRIT), le Vice-rectorat aux études et aux affaires étudiantes (VREAE) et le Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances (VRRHF).

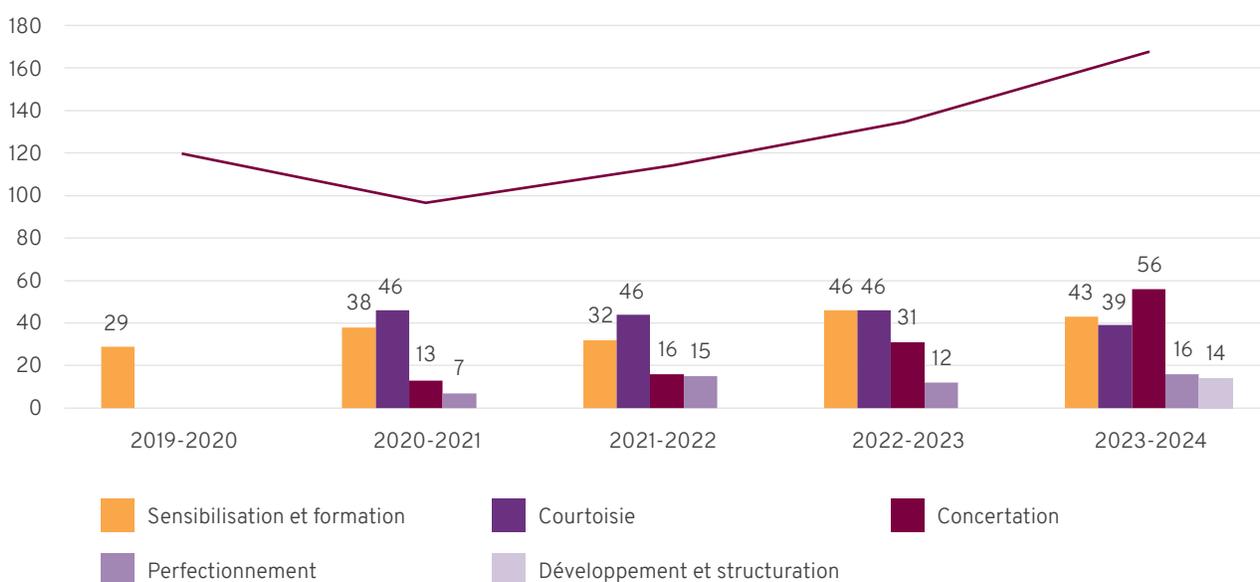
NOS PARTENAIRES EXTERNES:



DOSSIERS ADMINISTRATIFS

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 qui contribuent au développement des apprentissages de la communauté universitaire ou de l'équipe du BRP sont classées dans les dossiers administratifs. Entre le 1^{er} mai 2023 et le 30 avril 2024, le BRP a traité 168 dossiers de ce type.

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



SENSIBILISATION ET FORMATION

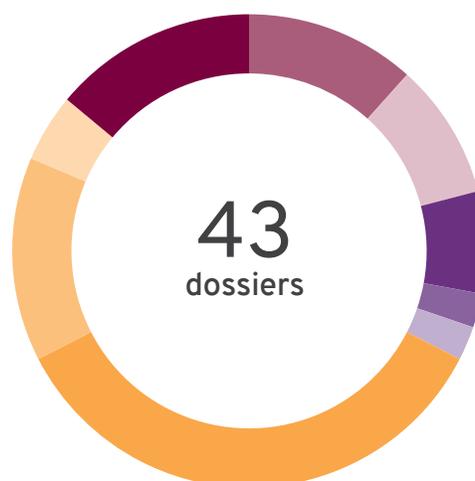
Le BRP rend annuellement disponibles des activités de sensibilisation et de formation gratuites, lesquelles abordent principalement les notions et enjeux relatifs au harcèlement, à la discrimination et aux violences à caractère sexuel (VACS).

Sensibilisation

Les activités de sensibilisation peuvent prendre la forme de rencontres, de collaborations sur des projets impliquant la population étudiante ou auprès 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 déjà sensibilisées et motivées à en connaître davantage pour contribuer à la prévention des situations d'irrespect. Elles auront identifié une problématique dans leur milieu et souhaitent agir pour éviter que la situation se reproduise. Des thèmes tels que les définitions liées au harcèlement, à la discrimination et aux VACS, les bonnes pratiques à connaître pour éviter les situations problématiques et d'autres éléments des politiques et règlements peuvent alors être présentés.

DOSSIERS DE SENSIBILISATION ET FORMATION PORTÉS PAR LE BRP, SELON LE FORMAT D'ACTIVITÉ PRIVILÉGIÉ POUR REJOINDRE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE

Démontrant la mobilisation du personnel enseignant de l'Université pour prévenir les situations d'irrespect sur le campus, la tournée des classes en début de session permet au BRP de faire connaître sa mission et ses services à une forte proportion d'étudiantes et d'étudiants du premier cycle.



ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION AYANT REJOINTES LE PLUS DE MEMBRES EN 2023-2024, PAR VOLET D'ACTIVITÉ



Mis en ligne lors de la rentrée d'automne, le site web du BRP est également un outil gagnant pour rejoindre les membres de la communauté universitaire. Du 1^{er} août 2023 au 30 avril 2024, il a permis de rejoindre 1986 personnes ayant en moyenne visité le site à deux reprises, pour un total de 6 401 pages vues. En majorité situés dans la région de la Capitale-Nationale (57%), les usagères et usagers ont principalement porté leur intérêt sur les pages démystifiant les manifestations d'irrespect pouvant être rapportées au BRP, dont les pages « [Qu'est-ce que l'incivilité et le harcèlement psychologique?](#) » (consultée par 10 % des visiteurs), « [Qu'est-ce que la discrimination?](#) » (4 %) et « [Qu'est-ce que la violence à caractère sexuel?](#) » (4 %) puis « [Qu'est-ce que la liberté académique?](#) » (2 %).



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

Type de sensibilisation	Nombre d'activités	Nombre de personnes rejointes
Mission et services du bureau du respect de la personne		
Kiosque informatif lors de la rentrée universitaire	3	125
Présentation lors d'activités institutionnelles (ex. Mois de la reconnaissance, Rendez-vous des cycles supérieurs)	3	219
Tournée des salles de classe et facultés (sur invitation)	46	2 037
Tournée de mobilisation et concertation des partenaires (assos étudiantes, syndicats, etc.)	10	140
Formation de bénévoles	7	26
Site web	1	1986
Affichage interne et achat de publicité	3	n.d.
Sous-total	73	4 533
Violences à caractère sexuel		
Campagne Sans oui, c'est non!	7	247
Campagne On s'écoute	1	n.d.
Présentation aux représentantes et représentants d'associations étudiantes	1	120
Présentation sur les VACS en classe (sur mesure – étudiantes et étudiants)	1	14
Présentation hors campus (invitation de partenaires externes)	1	260
Développement et diffusion d'outils de sensibilisation sur les VACS	1	n.d.
Sous-total	12	641
Incivilité, harcèlement et discrimination		
Campagne Le respect, rien de moins	7	57
Présentation sur le harcèlement en classe (sur mesure – étudiantes et étudiants)	1	30
Présentation dans les centres de recherche (sur mesure)	2	211
Développement et diffusion d'outils de sensibilisation sur le harcèlement ou la discrimination	3	n.d.
Sous-total	13	298
Total	98	5 472

Formation

Les ateliers de formations se structurent pour leur part autour d'objectifs d'apprentissage et pédagogiques. L'équipe du BRP offre des formations qui se consacrent à la responsabilisation de la communauté universitaire vers une culture de respect et qui mettent de l'avant les facteurs de risque de VACS.

FORMATIONS SUR LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL OBLIGATOIRES ET À LA DEMANDE SUIVIES PAR LES MEMBRES DE L'ADMINISTRATION, LES MEMBRES DU PERSONNEL ET LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Type de formation	Nombre d'activités	Nombre de personnes rejointes
Formation guide aux intégratrices et intégrateurs	14	366
Formation sur la prévention des violences à caractère sexuel dans les activités sociales et festives	1	18
Formation des Témoins actifs	1	19
Formation aux intervenantes et intervenants de première ligne (ex. Agents SSP, accueil de confidences)	2	57
Demandes de courtoisie avec développement des connaissances sur les services et procédures de traitement des consultations, signalements et plaintes	19	42
Total	37	502

Depuis 2021-2022, la formation guide aux intégrateurs et intégratrices est présentée aux associations étudiantes par le Collectif social. Portant 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), cette formation a été offerte aux associations étudiantes à trois moments clés du calendrier universitaire, soit en mai et août 2023 et en février 2024.

La participation à la formation guide étant obligatoire pour que les associations étudiantes puissent tenir des activités d'intégrations, notre équipe constate que ses autres formations sont moins connues des organisatrices et organisateurs d'activités étudiantes. Le BRP compte ainsi reprendre la promotion de formations complémentaires, soit celle sur la prévention des VACS en contexte festif et celle des Témoins-actifs, qui abordent d'autres facteurs de risque de VACS plus en profondeur.

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 2023-2024, le cinquième module provient de la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (Chaire VSSMES) de l'UQAM. Il aborde les relations de pouvoirs entre personnes employées et étudiantes des milieux universitaires et les impacts de ces dernières sur le consentement sexuel. Au moment d'écrire ce rapport, le BRP était en attente d'un module complémentaire également développé par la Chaire VSSMES et abordant les mêmes thèmes, mais en ciblant cette fois les membres du personnel universitaire plutôt que les étudiantes et étudiants.

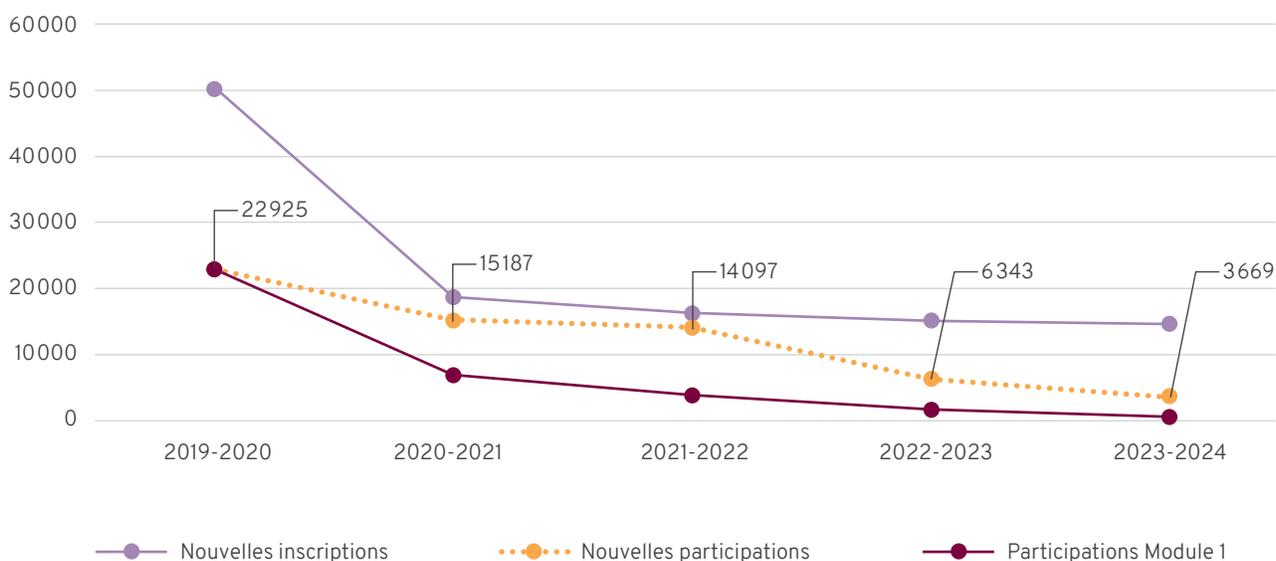
MODULES DE FORMATION OBLIGATOIRE SUR LES VACS DISPONIBLES À L'UNIVERSITÉ LAVAL



En 2022-2023, l'équipe du BRP s'était donné pour objectif de cibler les nouvelles cohortes de premier cycle avec des communications claires et dynamiques afin de les inciter à compléter l'ensemble des modules de formation disponibles dès leur première session d'étude à l'Université. Avec le soutien de la Direction des technologies de l'information (DTI), une procédure d'envoi courriel permettant de cibler les étudiantes et étudiants en fonction de l'année lors de laquelle leur inscription à la formation obligatoire VACS a été complétée a été mise en place au cours de 2023-2024. Une première communication ciblée a été transmise aux étudiantes et étudiants admis lors de la session d'hiver 2024.

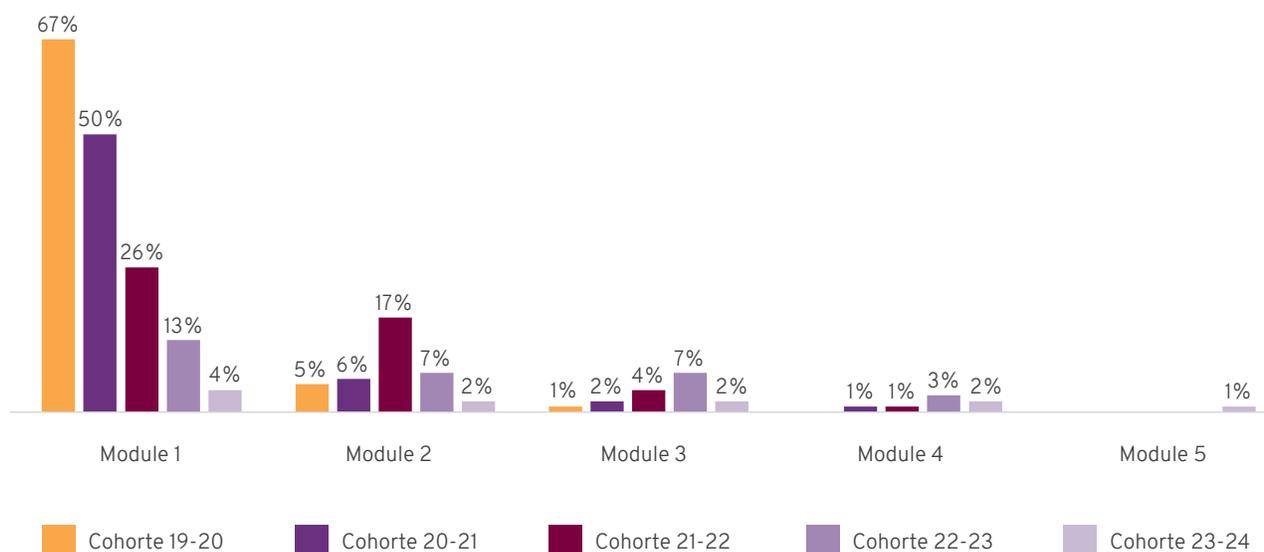
Les outils utilisés pour déployer la formation obligatoire VACS de l'Université Laval ne permettent pas une gestion agile des cohortes d'inscriptions ou la compilation de données relatives à la participation aux différents modules mis en ligne. L'une des problématiques rencontrées concerne la nature des données de participation produites: elles nous informent sur le nombre de visionnements total de chaque module depuis son lancement plutôt que de nous permettre de cibler directement les membres de la communauté universitaire ayant, ou non, complété chaque module. Pour générer des statistiques de participation par cohortes et modules, plusieurs sources de données doivent être croisées. Les données qui complètent le portrait ainsi tracé contiennent par ailleurs les membres inactifs (personnes étudiantes et employées n'étant plus à l'Université Laval) inscrits à la formation depuis 2019, ce qui brouille notre perspective globale. Quelques observations peuvent néanmoins être faites.

NOUVELLES PARTICIPATIONS ÉTUDIANTES À LA FORMATION OBLIGATOIRE VACS SELON LA MESURE PRISE À LA FIN DE CHAQUE ANNÉE FINANCIÈRE



Le premier module de la formation obligatoire VACS a été mis en ligne à l'automne 2019 pour l'ensemble de la communauté de l'Université Laval. Un peu plus de 50 000 étudiantes et étudiants avaient alors été inscrits à la formation, qui comprenait un seul module. Depuis, l'écart observable entre le nombre d'inscriptions annuelles et le nombre de nouvelles participations à la formation (tous modules confondus) n'a cessé de se creuser. On constate notamment que la participation des étudiantes et étudiants à la formation diminue annuellement et ce, peu importe les modules complétés. Prenons pour exemple le module 1, qui devrait être complété lors de la première année d'inscription à la formation. Le taux de participation est passé de 45 % en 2019-2020 à 10 % en 2020-2021, puis 4 % en 2023-2024.

TAUX DE PARTICIPATION DES PERSONNES ÉTUDIANTES INSCRITES À LA FORMATION OBLIGATOIRE VACS EN 2023-2024, PAR COHORTES

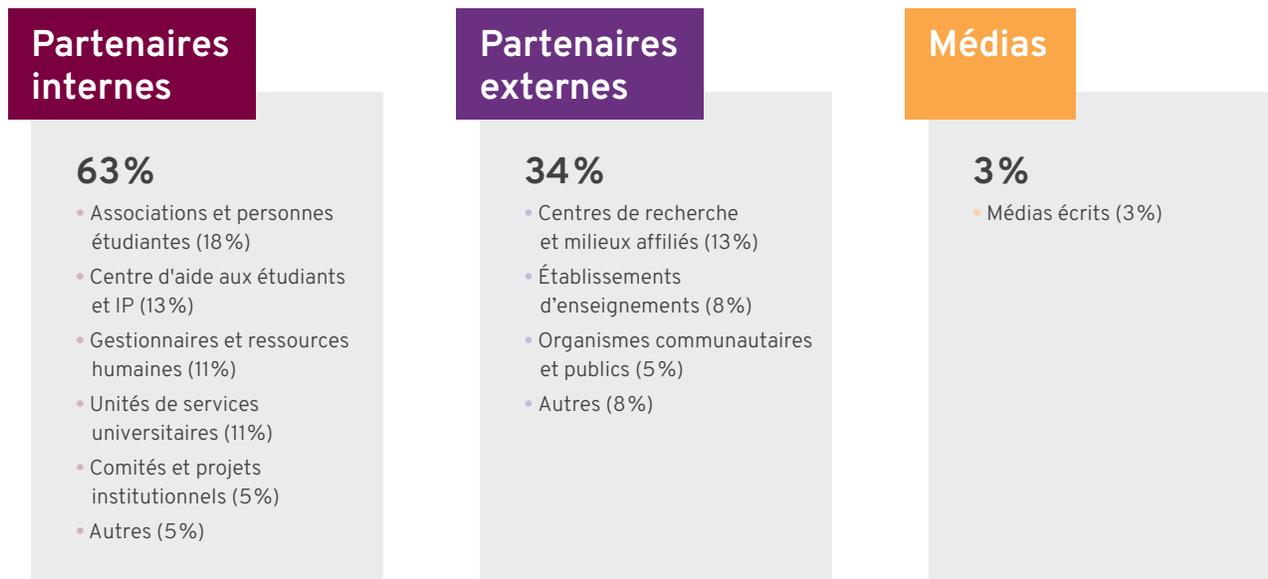


On peut néanmoins supposer que les personnes étudiantes qui consultent le module 1, complètent certains modules dès leur première année d'admission à l'Université. Cette hypothèse est soutenue par les données présentées dans le graphique Taux de participation des personnes étudiantes inscrites à la Formation obligatoire VACS en 2023-2024. Prenons en exemple la cohorte 2022-2023. Étant à l'Université Laval depuis deux ans, il est attendu de ces étudiantes et étudiants que les modules 1 et 2 aient été complétés. En suivant les données associées à cette cohorte, on observe cependant une participation aux modules 3 et 4 plus élevée que pour les cohortes précédentes. Il est pourtant attendu des personnes étudiantes et étudiants inscrites entre 2019 et 2022 qu'elles aient complété au moins l'un de ces modules.

La participation du personnel à la formation obligatoire est également monitorée. Depuis la mise en ligne du premier module de formation en 2019, un peu plus de 8100 employées et employés de l'Université ont complété au moins un module de la formation. Depuis 2021-2022, l'inscription à la formation obligatoire pour les personnes nouvellement employées par l'Université est assurée par le VRRHF. Les nouvelles recrues ont ainsi accès à la formation dès leur accueil en poste et peuvent être encouragées à compléter la formation en prévention des VACS lors de leur première semaine en poste. En 2023-2024, 399 personnes employées ont participé à la formation.

COURTOISIE

DOSSIERS DE COURTOISIE SELON LE TYPE DE DEMANDEURS



Le BRP a traité 39 dossiers de courtoisie au cours de 2023-2024. De ce nombre, près des deux tiers (63% des dossiers de courtoisie) impliquaient des partenaires membres de la communauté universitaire aux statuts variés.

Quelques étudiantes et étudiants ont consulté le BRP (18%) afin d'obtenir des conseils pour gérer une situation tendue ayant cours dans leur association étudiante ou pour obtenir de l'information dans l'objectif de réaliser un projet étudiant. À ce sujet, notons l'intérêt démontré par une personne étudiante à la maîtrise en communication publique, qui a choisi de consacrer son mémoire à l'évaluation de la campagne de sensibilisation « Sans oui, c'est non! ».

Les membres du personnel font régulièrement appel au BRP. En cours d'année, les intervenantes et intervenants de proximité du Centre d'aide aux étudiants, les gestionnaires et le personnel professionnel de différentes unités de services universitaires ont demandé conseil à notre équipe concernant différentes situations liées au respect de la personne. Parmi les problématiques soulignées, deux dynamiques ont retenu l'attention du BRP. Le Service de soutien à l'enseignement (SSE) constate la présence grandissante de propos inappropriés ou irrespectueux, voire haineux, rédigés par les étudiantes et étudiants utilisant la fonction d'anonymat lors des évaluations de cours. Le BRP a offert son soutien au SSE pour rédiger un message de sensibilisation à l'intention des étudiantes et étudiants, les sensibilisant aux impacts que peuvent avoir de tels commentaires et rappelant qu'ils sont transmis à la personne enseignante du cours concerné ainsi qu'à la direction du programme. Dans une perspective similaire, une chargée d'enseignement a partagé des inquiétudes relatives à la sécurité des membres de la communauté universitaire qui enseignent, utilisent ou incarnent les perspectives féministes. Bien qu'aucun incident de sécurité physique n'ait été rapporté au BRP en cours d'année, les démonstrations d'irrespect et de violences verbales envers les théories féministes et les personnes qui les portent ont augmenté au cours de 2023-2024, justifiant la mise en place d'une démarche de concertation portée par la Chaire Claire-Bonenfant et à laquelle le BRP participe.

Un tiers des dossiers de courtoisie traités (34%) impliquaient des partenaires externes, dont 1 dossier sur 10 (13%) concernait une situation ayant cours dans un centre de recherche ou un milieu affilié à l'Université. Le BRP a par ailleurs rayonné à l'international, puisqu'une demande reçue de l'Université Libre de Bruxelles et une autre de l'Institut national de la femme au Bénin ont été reçues en cours d'année.

CONCERTATION

DOSSIERS DE CONCERTATION SELON LE TYPE DE PARTENAIRES

Partenaires internes

87%

- Unités de services universitaires (35%)
- Comités et projets institutionnels (31%)
- Facultés et personnel enseignant (5%)
- Associations et personnes étudiantes (5%)
- Autres (5%)

Partenaires externes

13%

- Organismes communautaires et publics (7%)
- Centres de recherche et milieux affiliés (4%)
- Établissements d'enseignements (2%)

Le BRP a traité 56 dossiers de concertation au cours de 2023-2024. De ce nombre, plus des trois quarts (87 %) 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 et de répondre aux enjeux observés par les membres de notre communauté universitaire. Au cours de 2023-2024, le BRP a notamment pu compter sur la collaboration de la Bibliothèque de l'Université, du Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (BEDI), du Bureau de la vie étudiante (BVE), du Centre d'aide aux étudiants (CAÉ), de la Direction des communications (DC), de l'équipe du Bureau des Premiers Peuples, de Mon équilibre UlaVal et du Service des résidences (SRES) pour bonifier la programmation de ses deux campagnes de sensibilisation.

Le BRP et son expertise en matière de respect de la personne sont également recherchés par différents comités institutionnels consacrés aux échanges sur des enjeux spécifiques (Comité institutionnel consultatif sur la santé mentale (CISAM), Commission des affaires étudiantes, Réseau EDI-PP, activités d'intégration) ou des projets en cours de développement (Sommet étudiant, Chantier Le bien-être de notre communauté, développement et application de politiques et documents divers). Notons que la direction du BRP a participé à deux cellules de veilles en cours d'année, la première ayant été mise en place après que des cas d'intoxication au GHB aient été rapportés et l'autre ayant permis de faire un suivi concerté des tensions générées par le conflit au Moyen-Orient sur le campus.

Les occasions de collaboration avec des partenaires externes de l'Université se sont faites plus rares, représentant environ 1 dossier de concertation sur 10 (13 %). Ces dossiers sont une occasion de tisser des liens entre le BRP et les organismes externes offrant par exemple des services aux victimes de violences à caractère sexuel (CALACS - Viol-Secours, CAVAC).

PERFECTIONNEMENT DE L'ÉQUIPE

Afin de demeurer à l'affût des meilleures pratiques, l'équipe du BRP doit régulièrement perfectionner ses connaissances.

ACTIVITÉS DE PERFECTIONNEMENT COUPS DE CŒUR DE L'ÉQUIPE EN 2023-2024 (NOMBRE D'HEURES CONSACRÉES)

- 46** — **Violences à caractère sexuel**
Formation «L'approche sensible aux traumatismes: au cœur d'une intervention faite de douceur et de compassion», offerte par le CRIPCAS.
- 4** — **Incivilité et harcèlement psychologique**
Conférence «La reconnaissance: des pratiques à visage humain», présentée par Jean-Pierre Brun lors du Mois de la reconnaissance de l'Université.
- 14** — **Diversité et inclusion**
Formation «Mieux vivre ensemble au travail», offerte par le Service de développement professionnel de l'Université Laval.
- 14** — **Prévention et soutien psychosocial**
Formation «Sentinelles en prévention du suicide», donnée par le Centre de prévention du suicide de Québec, offerte par le VRRFH.
- 16** — **Autres sujets**
Conférence «Protéger les renseignements personnels dans le secteur public», présentée par L'Académie de la transformation numérique et offerte par le VRRHF.

DÉVELOPPEMENT ET STRUCTURATION

PROJETS DE DÉVELOPPEMENT ET STRUCTURATION EFFECTUÉS EN 2023-2024

Projets

- Mise en ligne du site web
- Déploiement du groupe d'entraide aux victimes de harcèlement
- Projets de lutte à l'homophobie et la transphobie

Structuration

- Changement du logiciel d'encryption des données
- Uniformisation des registres Constellio
- Révision des délais de conservation des dossiers d'intervention

Processus d'élaboration et révision de règlements et politiques

Sous la supervision du Bureau du secrétariat 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.

DÉVELOPPEMENTS RÉALISÉS EN CONFORMITÉ AVEC LES MODIFICATIONS AU CADRE NORMATIF

Développement	Volets concernés
Création d'un formulaire de plainte adapté	<ul style="list-style-type: none">● Protection et promotion de la liberté académique;● Politique linguistique;● Protection des renseignements personnels.
Création d'une grille d'analyse de recevabilité des plaintes	<ul style="list-style-type: none">● Protection et promotion de la liberté académique;● Politique linguistique;● Protection des renseignements personnels.
Création de modèles de lettres uniformisées et respectant les étapes de traitements prévues au cadre normatif	<ul style="list-style-type: none">● Protection et promotion de la liberté académique;● Politique linguistique;● Protection des renseignements personnels.
Mise en ligne d'informations relatives au respect de la personne	<ul style="list-style-type: none">● Équité, diversité et inclusion;● Protection et promotion de la liberté académique;● Politique linguistique;● Protection des renseignements personnels.
Ajout d'un registre de consignation des plaintes (Constellio)	<ul style="list-style-type: none">● Protection et promotion de la liberté académique;● Politique linguistique.
Participation à la procédure de rédaction ou révision du cadre normatif	<ul style="list-style-type: none">● Prévention du harcèlement;● Équité, diversité et inclusion;● Violences à caractère sexuel;● Protection des renseignements personnels.

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 Vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances (VRRHF). Suivant une amorce des réflexions entourant la révision par le VRRHF et considérant la mission du BRP, ce dernier a été mandaté en 2023-2024 pour compléter la démarche de révision.

Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université Laval

En vigueur depuis le 19 avril 2023, la [Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion à l'Université Laval](#) (ci-après, Politique EDI) attribue au BRP la responsabilité de recevoir les renseignements, signalements ou plaintes relatives à une situation de discrimination.

Les situations de discrimination présentent souvent des concordances avec les manifestations d'irrespect couvertes par le Règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval (ex.: discrédit, humiliation, abus de pouvoir, isolement) et la Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval (ex.: sexisme, homophobie et transphobie). Ces textes déjà existants ne mentionnaient cependant pas que les situations de discrimination pouvaient être rapportées à l'Université.

Suivant l'adoption de la Politique EDI, le BRP a collaboré à la rédaction des [Modalités d'application de la politique EDI pour la gestion et le traitement des questions, préoccupations, signalements et plaintes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion](#) (ci-après, Modalités EDI), lesquelles sont entrées en vigueur le 24 février 2024.

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

En vigueur depuis le 29 novembre 2018, la [Politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel à l'Université Laval](#) (ci-après, Politique VACS) prévoyait une révision aux trois ans. Bien qu'amendée le 7 décembre 2022 pour se conformer à la Loi modernisant des dispositions législatives en matière de protection des renseignements personnels, la Politique devait être entièrement révisée, le BRP ayant amorcé la démarche en cours d'année financière 2022-2023.

Les membres de la Table permanente en matière de violences à caractère sexuel ont d'abord soumis leurs questions et suggestions d'amélioration à la Politique VACS en vigueur, lesquelles ont été considérées par le BRP et, lorsque possible, intégrées à la politique révisée. S'appuyant sur les commentaires reçus des partenaires, la structure de la politique a été revue de manière à éviter des répétitions d'information et à clarifier les processus de traitement appliqués en matière de consultations, signalements et plaintes en VACS. Un projet de politique révisée a été soumis pour évaluation du Bureau du secrétariat général en fin d'année financière 2023-2024. Le BRP souhaite présenter la Politique révisée au conseil d'administration avant la fin de 2024.

Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'Université Laval

Adoptée par le Conseil d'administration le 28 février 2018, la [Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles à l'Université Laval](#) prévoit une révision par le Vice-rectorat exécutif aux trois ans.

Prévue en 2021, la révision de la Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles avait été reportée en raison du contexte pandémique et du projet de loi no 697 (Loi visant à renforcer la divulgation d'actes répréhensibles et la protection des lanceurs d'alerte) déposé à l'Assemblée nationale du Québec. Suivant des consultations internes à la fonction publique, Sonia Lebel, ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor, s'est publiquement engagée à déposer un projet de loi à l'automne 2023. Une annonce gouvernementale confirmant le dépôt du dit projet à l'Assemblée nationale a été émise le 15 février 2024.

À l'échelle institutionnelle, le BRP reste à l'affût de futures annonces concernant le projet de loi déposé par la ministre afin de déterminer les ajustements qui devront être portés à la Politique sur la divulgation d'actes répréhensibles. Néanmoins, l'indexation des actes répréhensibles à la mission générale du BRP vient également encourager la mise à jour de la politique institutionnelle lors de laquelle le BRP pourrait être identifié comme instance de réception et traitement des divulgations d'actes répréhensibles.

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 contraintes 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 n'était pas constitué en 2023-2024.

Conformément aux responsabilités imputées par la Politique sur la promotion et la protection de la liberté académique, le BRP prévoit se consacrer à l'ajout d'une section dédiée à la diffusion des résumés des plaintes, avis et recommandations émises par Comité (article 5.15f) sur son site web, ainsi qu'à la production d'outils d'information et pédagogiques visant la promotion, la reconnaissance et la protection de la liberté académique (5.15g) au cours de 2024-2025.

Politique linguistique de l'Université Laval

En vigueur depuis le 14 juin 2023, la [Politique linguistique de l'Université Laval](#) attribue au BRP la responsabilité de recevoir les plaintes relatives à la valorisation de la langue française et l'usage d'autres langues à l'Université.

Responsable de déterminer la recevabilité des plaintes en vertu de cette politique également, le BRP assure le suivi de leur traitement. L'examen des situations rapportées est toutefois confié au Comité de la politique linguistique, lequel n'était pas constitué en fin d'année 2023-2024.

Conformément aux responsabilités imputées au BRP par la Politique linguistique, une section du présent rapport annuel est consacrée au traitement des plaintes relatives à la langue.

Procédure de traitement des plaintes relatives à la protection des renseignements personnels

Au cours de 2023-2024, le BRP a collaboré aux réflexions institutionnelles entourant le traitement des plaintes en matière de protection des renseignements personnels, pour laquelle une politique a été adoptée en mai 2023.

Entrée en vigueur le 10 avril 2024, la [Procédure de traitement des plaintes relatives à la protection des renseignements personnels](#) prévoit que les plaintes qui concernent la gestion des renseignements personnels par l'Université Laval soient déposées au BRP, qui en assure la recevabilité. Suivant cette analyse, la Procédure établit que les plaintes recevables soient transmises au Bureau de la protection des renseignements personnels (BPRP), lequel en assure l'examen et, le cas échéant, émet des recommandations à l'endroit de l'unité concernée par une plainte.

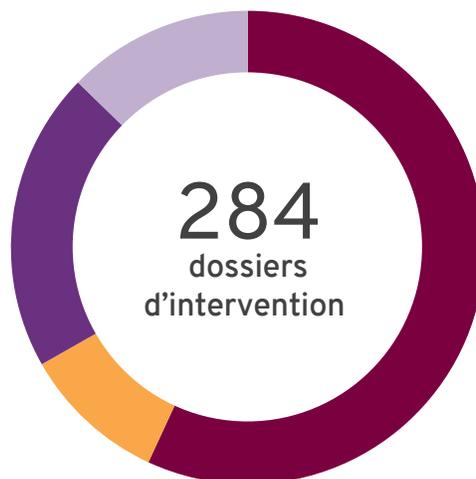
De par la nature de leurs missions respectives, le BRP et le BPRP seront amenés à collaborer dans la rédaction et la mise en ligne d'information sur la protection des renseignements personnels au cours de 2024-2025.

DOSSIERS D'INTERVENTION

Les demandes de consultation en lien avec une situation dont une personne est victime, témoin ou mis en cause sont classées en tant que dossiers d'intervention. Ces derniers sont ensuite consignés selon le type de situation d'irrespect rapporté au BRP (incivilité et harcèlement psychologique, VACS, équité, diversité et inclusion (discrimination), liberté académique, usage des langues, protection des renseignements personnels ou actes répréhensibles).

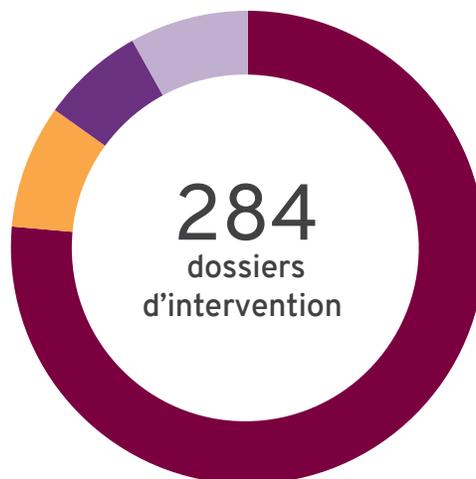
MOYEN PRIVILÉGIÉ POUR ENTRER EN CONTACT AVEC LE BRP

La majorité des membres de l'Université ayant fait appel aux services du BRP (57 %) a privilégié le courriel comme moyen de communication pour effectuer une demande de consultation auprès de l'équipe du BRP. Les demandes effectuées en personne, soit en se présentant directement aux bureaux du BRP, ont été préférées par 1 personne sur 5 (20 %), suivies par les demandes adressées directement à l'une des personnes-ressources de l'équipe par l'intermédiaire de la messagerie Teams (13 %) et les demandes téléphoniques (10 %).



DOSSIERS D'INTERVENTION TRAITÉS PAR LE BRP DU 1^{er} MAI 2023 AU 30 AVRIL 2024 SELON LA DÉMARCHÉ PRIVILÉGIÉE PAR LA PERSONNE REQUÉRANTE

Pour l'ensemble des volets d'intervention portés par le BRP, plus de 3 personnes sur 4 (76 %) ayant fait appel au BRP ont privilégié une démarche de consultation. De manière générale, les membres de l'Université sont peu nombreux à s'engager dans une démarche de plainte (8 %), notamment lorsqu'il est question de VACS. La démarche de signalement (avec ou sans EMC) est alors préférée à la démarche de plainte (16 %), notamment parce qu'elle permet un traitement de la situation VACS plus souple que la plainte (ex. démarche verbale plutôt qu'écrite, possibilité de démarche anonyme, demande d'accommodements sans dénonciation). Des exemples de dossiers selon le type de démarche sont présentés dans les lignes qui suivent.



Consultation

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.

Les rencontres de consultations sont confidentielles et permettent à la personne qui consulte de partager la situation vécue, d'être informée des ressources et recours disponibles et de déterminer l'intervention avec laquelle elle est la plus à l'aise pour la suite. Les rencontres de consultations n'engagent à rien.

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

Exemples de consultations traitées par le BRP :

- En matière d'incivilité et harcèlement psychologique, une personne du corps professoral qui s'est fait reprocher d'avoir des comportements discriminatoires par une personne étudiante, souhaite comprendre ce qui a causé le problème et échanger sur sa version de l'histoire;
- En matière de violences à caractère sexuel, une personne étudiante ayant participé à des activités de sensibilisation réalise avoir vécu des VACS dans deux relations intimes. Elle souhaite en parler et connaître les ressources de soutien;
- En matière d'équité, diversité et inclusion, une personne employée rapporte que le mobilier dans les salles de réunion n'est pas adapté pour les personnes grosses¹.

Signalement

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

Exemples de signalements traités par le BRP :

- En matière de violences à caractère sexuel, une association étudiante consulte au sujet d'une personne étudiante qui commet des VACS dans un contexte festif avec consommation d'alcool et de drogues. Plusieurs personnes étudiantes ont subi les gestes rapportés et l'association souhaite les dénoncer puisque ce n'est pas la première fois que ça se produit. Le signalement a été traité en EMC et par enquête;
- En matière d'incivilité et harcèlement psychologique, une direction de programme consulte au sujet d'une personne étudiante qui rédige des courriels agressifs et discriminatoires à une personne chargée d'enseignement. La direction souhaite valider le message à communiquer à la personne étudiante dans le but de poser les attentes à suivre en matière de respect dans son département. Le BRP a rencontré la personne étudiante pour la sensibiliser aux conduites respectueuses.

Plainte

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

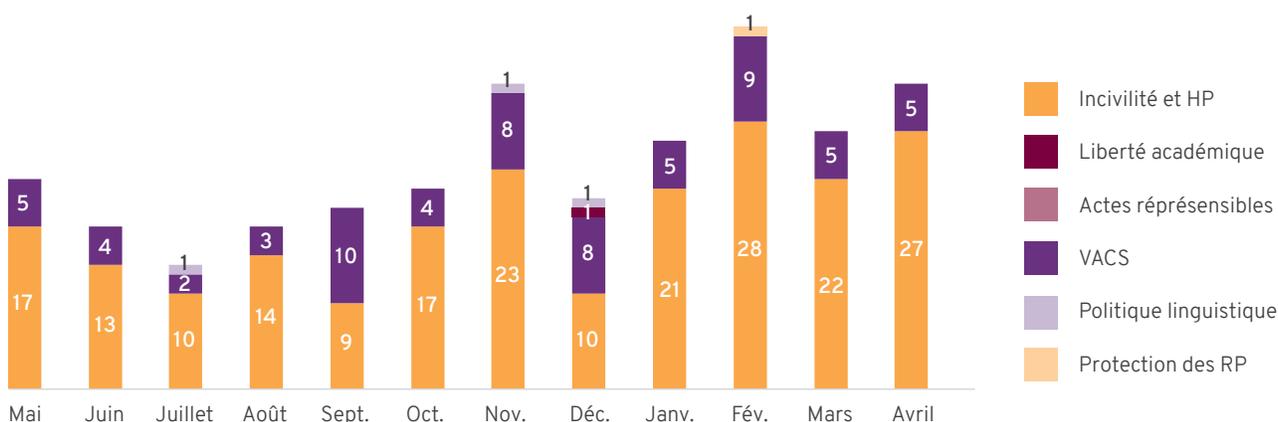
Exemples de plaintes traitées par l'Université :

- En matière d'incivilité et harcèlement psychologique, une personne étudiante se plaint de subir des commentaires vexatoires, humiliants et dénigrants de la part de sa direction de recherche. La personne étudiante rapporte que sa direction commentait ses habitudes culturelles et religieuses, en plus de négliger son rôle de supervision;

¹ Des militantes et militants contre la grossophobie utilisent couramment le terme personnes grosse dans un objectif de réappropriation des adjectifs gros et grosse, comme étant des termes neutres. Certaines personnes sont néanmoins inconfortables d'utiliser l'expression en raison de la stigmatisation liée au poids toujours présente dans nos sociétés. Pour en apprendre davantage, le BRP vous invite à consulter la [capsule de sensibilisation sur la grossophobie](#) mettant de l'avant l'expertise de Marilou Côté, professeure adjointe à la FSE, psychologue et chercheuse au Centre d'expertise poids, image et alimentation, ainsi qu'au Centre NUTRISS de l'INAF, Université Laval.

- En matière de violences à caractère sexuel, une personne étudiante se plaint de subir des commentaires à connotation sexuelle, des remarques sur son apparence physique ainsi que du harcèlement sexuel en milieu de stage et en situation de supervision;
- En vertu de la Politique linguistique, une personne signale que le contenu de formation dispensé aux membres de l'Université contient de nombreuses fautes d'orthographe;
- En matière de renseignements personnels, une personne membre de l'Université rapporte recevoir des communications non souhaitées, par l'intermédiaire d'une liste de courriel associée à une activité universitaire passée. Le Bureau de la protection des renseignements personnels a été consulté et la personne auteure des communications sensibilisée aux règles d'usage en vigueur à l'Université.

RÉPARTITION DES DOSSIERS TRAITÉS PAR LE BRP EN 2023-2024, PAR VOLET D'INTERVENTION (NOMBRE DE DOSSIERS)



Le nombre total de demandes d'intervention traitées par le BRP entre le 1^{er} mai 2023 et le 30 avril 2024 est de 284 dossiers.

De ce nombre, une forte majorité (211 dossiers, soient 74 % des dossiers d'intervention traités par le BRP) concernait une situation où les éléments rapportés constituaient des manifestations d'incivilité ou de la nature du harcèlement psychologique. Les demandes de cette nature ont été particulièrement élevées en novembre 2023 et lors de la session d'hiver 2024, alors qu'au moins 5 nouvelles demandes étaient adressées au BRP chaque semaine. On observe également que la demande de soutien pour les situations d'incivilité ou de harcèlement psychologique est à la hausse dans notre communauté universitaire, avec un taux d'augmentation de 46 % au cours de 2023-2024.

Les dossiers relatifs à une situation de VACS traités en 2023-2024 sont au nombre de 68 (soit 24 % des dossiers, tous volets d'intervention confondus), ce qui se situe dans la moyenne observée lors des dernières années. Les demandes de soutien adressées au BRP pour des situations de VACS ont été légèrement plus élevées au cours des mois de septembre, novembre et décembre 2023, puis de février 2024, lesquelles peuvent concorder avec la tenue d'évènements à risque de VACS comme les initiations étudiantes, les partys de session ou encore, les activités de Saint-Valentin.

Adoptées en cours d'année, la [Politique sur la promotion et la protection de la liberté académique](#), la [Politique linguistique de l'Université Laval](#) et la [Procédure de traitement des plaintes relatives à la protection des renseignements personnels](#) ont généré peu de demandes de soutien auprès du BRP au cours de 2023-2024. L'équipe a traité trois demandes relatives à la politique linguistique, une concernant la liberté académique et une relative à la protection des renseignements personnels.

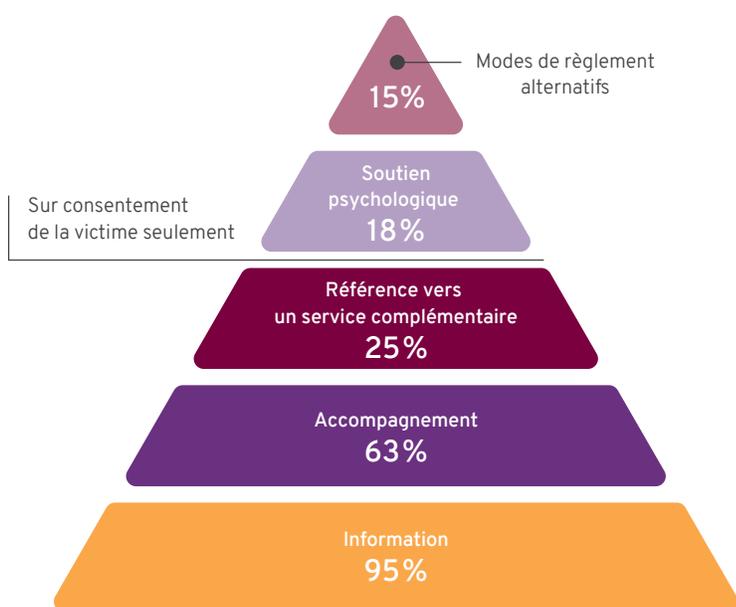
Intervention du BRP

Les personnes touchées par une problématique s'inscrivant dans la mission du BRP ne se dirigent pas d'emblée vers un service pouvant mener à une dénonciation. À titre d'exemple, dans la société québécoise, les services de police remarquent une hausse dans le nombre de dénonciations des infractions sexuelles depuis 2010, mais le ministère de la Sécurité publique estime que ce sont actuellement moins de 6 % des victimes qui dénoncent².

Peu importe la démarche qu'elle privilégie, la personne qui consulte le BRP bénéficie de l'accueil et de l'écoute de l'équipe en place. Les interventions réalisées par la suite sont calquées aux besoins et attentes nommées par la personne lors des consultations.

TYPE D'INTERVENTIONS DÉPLOYÉES PAR LE BRP DANS LES DOSSIERS TRAITÉS EN 2023-2024

Les données colligées sur les types d'intervention déployés et notées aux dossiers du BRP sont parfois incomplètes. Ceci s'explique par l'annulation de rendez-vous par les personnes requérantes ou parce qu'elles ne donneront pas suite à leur démarche après une première consultation. 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 accompagnement est plus élevée lorsque la situation est liée à l'incivilité et au harcèlement psychologique (67 % des dossiers HP) que lors de VACS (53 % des dossiers VACS). Cet écart pourrait s'expliquer par une tolérance prolongée des situations par les personnes concernées, ou par l'absence de ressources spécialisées en matière de harcèlement psychologique hors du campus. En contrepartie, les modes de règlements alternatifs (ex. approches de sensibilisation, démarches de conciliation) sont davantage choisis dans les dossiers VACS (23 % des dossiers) que dans les dossiers de harcèlement psychologique (11 % des dossiers).

Traitement concerté des situations d'irrespect rapportées par la communauté universitaire

Dans l'objectif de favoriser un traitement agile et souple des situations d'irrespect ayant cours à l'Université Laval, le BRP travaille en collaboration avec différents acteurs internes du campus.

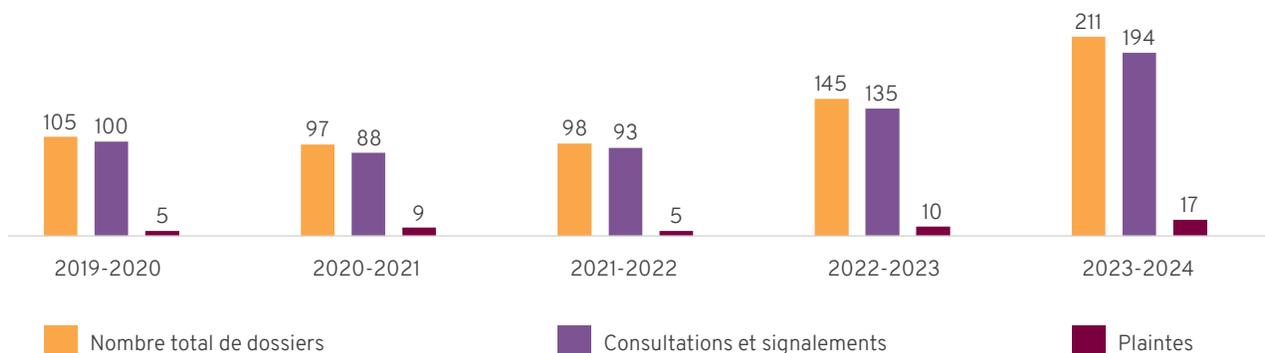
Près de la moitié des personnes ayant fait appel au BRP au cours de 2023-2024 (49 %) ont été référées par une autre ressource de l'Université. Les directions et services facultaires (13 % des dossiers d'incivilité et harcèlement) de même que le Centre d'aide aux étudiants et ses intervenantes et intervenants de proximité (9 %) ont été les plus proactifs à référer des situations comportant des manifestations d'incivilité ou de harcèlement psychologique au BRP. En matière de VACS, le SSP se démarque (21 % des dossiers traités) en raison des mécanismes de traitement concertés mis en place par la Politique VACS.

Le BRP travaille également de concert avec les autres ressources disponibles sur le campus pour offrir un soutien bonifié aux personnes qu'il accompagne. En cours d'année, le BRP a notamment, mais non exclusivement, référé diverses situations vers, notamment, les syndicats et associations représentant le personnel de l'Université, le SSP, les directions et services facultaires ainsi que le Centre d'aide aux étudiants et son équipe d'intervention de proximité.

2 INSPQ (2024). Statistiques sur la violence sexuelle. *Institut nationale de la santé publique du Québec*. <https://www.inspq.qc.ca/agression-sexuelle/statistiques>

INCIVILITÉ ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

INTERVENTIONS DU BRP EN MATIÈRE D'INCIVILITÉ ET DE HARCÈLEMENT AU COURS DES 5 DERNIÈRES ANNÉES, PAR DÉMARCHE D'INTERVENTION (NOMBRE DE DOSSIERS)



Malgré une accalmie des demandes, probablement induite par la distance obligée entre les membres de l'Université au cours des années pandémiques de 2020 à 2022, le nombre de dossiers relatifs à une situation d'incivilité ou de harcèlement traités par le BRP a doublé en cinq ans. L'équipe du BRP décèle une tendance relationnelle entre les membres de l'Université depuis la fin du confinement. La distance interpersonnelle, l'isolement, la perte de contact, la diminution des opportunités d'échanger directement avec un pair ou un collègue semble avoir eu un effet sur les habiletés interpersonnelles. La présence du stress pandémique peut aussi avoir créé de l'épuisement, de la sensibilité et généré plus d'irritation causant parfois des réactions conflictuelles dans des interactions qui n'étaient pas de nature à escalader auparavant. Par conséquent, le seuil de tolérance face à ce type de situations est plus faible et les gens sont davantage prompts à réagir.

Le nouveau titre donné au BRP semble également être plus invitant pour les membres de l'Université. En effet, les personnes qui consultent en matière de respect ont été nombreuses à demander des conseils afin de régler une situation issue d'un inconfort relationnel. Dans les années passées, les demandes de consultation traitées ciblaient presque uniquement des dynamiques d'abus et de harcèlement. Les personnes requérantes qui consultent maintenant le BRP le font pour savoir comment régler un conflit, statuer sur un arrêt d'agir, maintenir ses limites, clarifier des difficultés relationnelles, sensibiliser un pair aux effets de l'usage de certains mots, etc.

IMPLICATION DES PERSONNES REQUÉRANTES D'UN DOSSIER D'INCIVILITÉ ET HARCÈLEMENT EN 2023-2024

Parmi les personnes qui ont fait appel au BRP en 2023-2024, plus des trois quarts (77 %) étaient ciblées par les comportements et attitudes inciviles ou harcelantes rapportés ou, autrement dit, victimes présumées de la situation. Néanmoins, plus de 1 personne sur 5 (22 %) a agi à titre de témoin de la situation en faisant une demande de consultation auprès du BRP. Ces personnes peuvent avoir été témoins directs d'une situation d'irrespect ou témoin indirect, parce qu'elles ont reçu les confidences d'une victime ou d'une personne interpellée par la situation ayant cours.



NATURE DES ENJEUX RAPPORTÉS DANS LES DOSSIERS D'INCIVILITÉ OU HARCÈLEMENT (CATÉGORIES NON EXCLUSIVES)

Harcèlement

- Incivilité (41%)
- Conflit (44%)
- Climat de travail (35%)

Académique

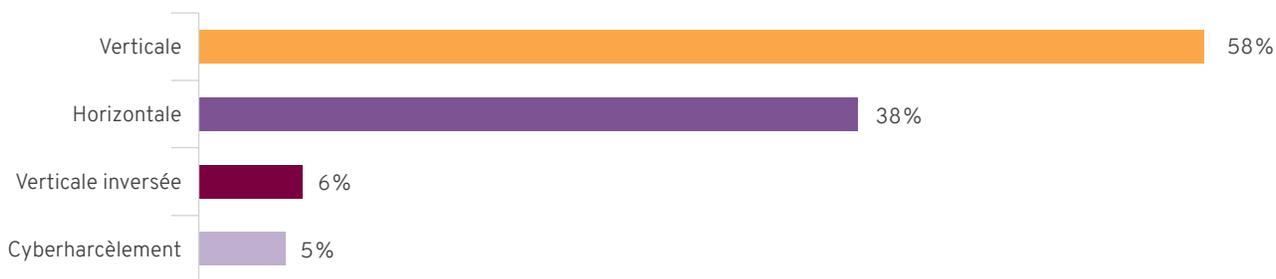
- Relation d'encadrement (22%)
- Affaires académiques (15%)
- Difficulté en milieu de stage (3%)

Autre

- Rupture amoureuse (1%)
- Autre (7%)

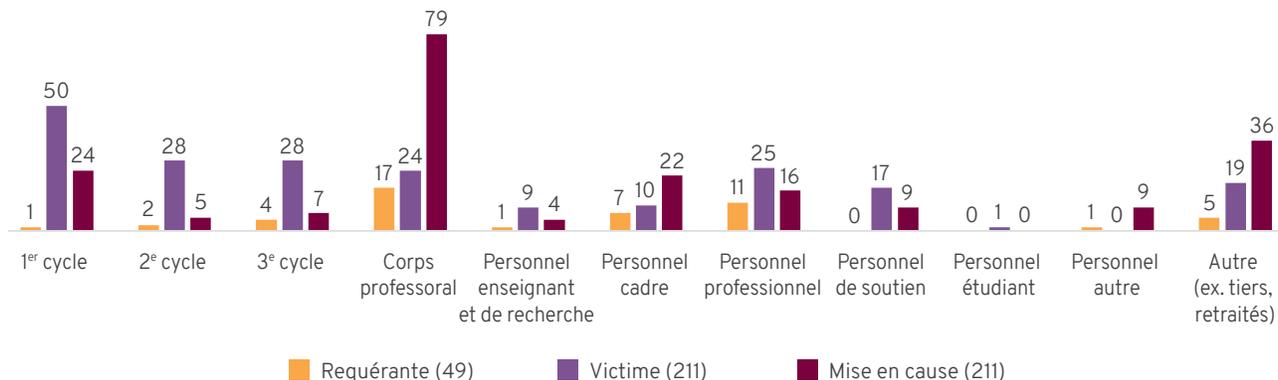
Les enjeux rapportés au BRP en matière d'incivilité et harcèlement sont variés et peuvent être regroupés sous trois grandes catégories non exclusives. Les dossiers de la nature du harcèlement se rapportent aux situations pour lesquelles des manifestations d'incivilité (41% des dossiers), des conflits interpersonnels (44%) ou des éléments liés à un climat de travail nocif (35%) ont été partagés au BRP. Les dossiers de nature académique regroupent les situations pour lesquelles des problématiques dans la relation d'encadrement (22%), des enjeux relatifs aux attentes académiques (15%) ou des difficultés en milieu de stage (3%) ont été signalées au BRP. 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 DANS LES DOSSIERS D'INCIVILITÉ OU HARCÈLEMENT



Une dynamique relationnelle verticale est le plus souvent observée entre les personnes concernées par une situation d'incivilité ou de harcèlement (soit la personne victime des gestes et celle qui les commet). Les situations pour lesquelles la personne mise en cause des gestes était en situation d'autorité par rapport à la personne présumée victime s'observaient dans plus de la moitié des situations rapportées au BRP (58%) en cours d'année. Néanmoins, plus du tiers (38%) des situations présentaient 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 HARCÈLEMENT RAPPORTÉE, SELON LEUR STATUT UNIVERSITAIRE EN 2023-2024 (NOMBRE DE DOSSIERS)

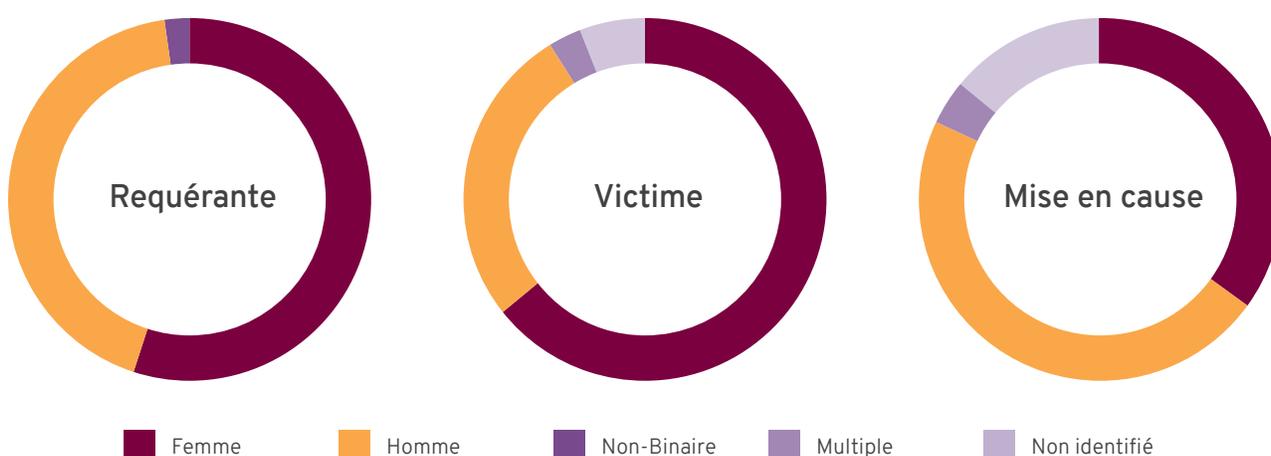


Parmi les personnes ayant fait appel aux services du BRP à titre de témoin d'une situation d'incivilité ou de harcèlement en 2023-2024, les membres appartenant au corps professoral (35%) et ceux faisant partie du personnel professionnel (22%) sont davantage représentés.

Au nombre des personnes identifiées comme victime de comportements incivils ou harcelants, 2 sur 3 appartenaient à la communauté étudiante, avec le quart des victimes inscrites au premier cycle (24%) et un autre quart aux cycles supérieurs (13% au 2^e cycle et 13% au 3^e cycle). Un peu plus de 1 personne victime sur 10 appartenait pour sa part au personnel professionnel (12%) ou au corps professoral (11%).

Près de deux personnes identifiées comme mises en cause sur cinq dans les dossiers traités en cours d'année appartenaient au corps professoral (37%), suivies par les personnes étudiant au 1^{er} cycle (11%) ou ayant un poste de cadre (10%).

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



Parmi les gens ayant fait appel au BRP, plus de la moitié des personnes requérantes (55%) et des victimes (64%) étaient des femmes. Leur proportion au rang des personnes mises en cause a cependant diminué au fil des dernières années, passant de 47% des personnes mises en cause identifiées en 2021-2022, à 43% en 2022-2023, puis 35% en 2023-2024. La proportion de requérants masculins est quant à elle passée de 39% en 2019-2020 à 43% au cours de la dernière année. Parallèlement, près de la moitié des personnes mises en cause (47%) dans les situations rapportées ont été identifiées en tant qu'homme. Notons que dans une faible proportion de dossiers, plus d'une personne victime a été identifiée (3% des dossiers), alors que dans d'autres, il y avait de multiples mises en cause (4%), soit plus d'une personne ayant commis des gestes non désirés.

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



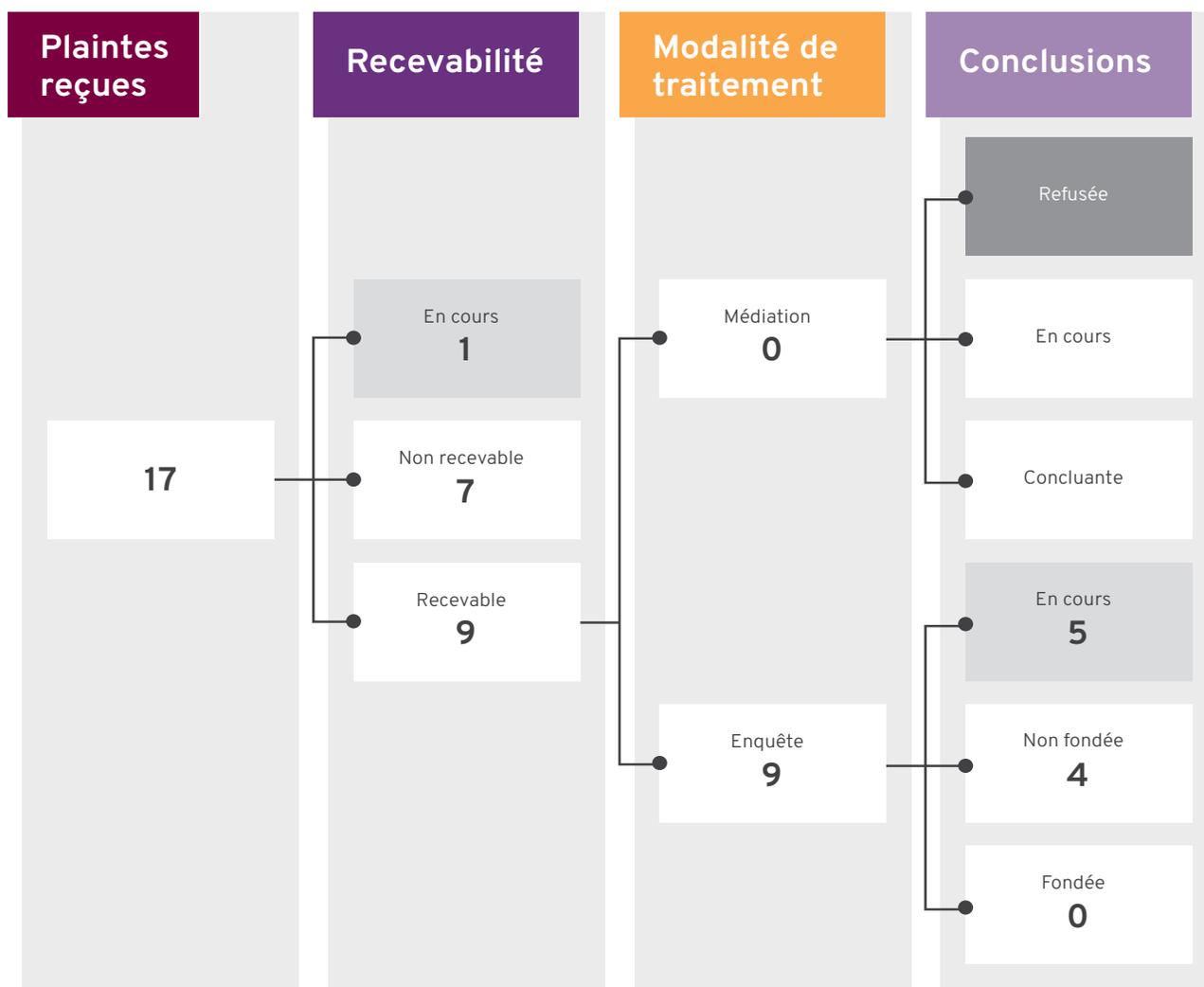
Une forte majorité des situations d'incivilité et de harcèlement rapportées auprès du BRP (86%) sont traitées par voie de consultation. Des informations sur les recours possibles, un accompagnement de la personne témoin ou victime, des références vers des services complémentaires et spécialisés, ainsi qu'un soutien psychologique de courte durée sont alors offerts. Lorsque souhaité par la personne victime, une démarche de sensibilisation de la personne mise en cause peut être amorcée par le BRP. Ces



rencontres confidentielles avec les personnes initiatrices de comportements irrespectueux 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, la démarche de conciliation peut aussi être suggérée. En 2023-2024, ces interventions ont été déployées dans 11% des dossiers d'incivilité et harcèlement psychologique traités.

La décision de déposer une plainte en matière de harcèlement revient à la personne victime de la situation, une démarche qui a été retenue par 8% des personnes ayant fait appel au BRP en cours d'année. Des 17 plaintes reçues, neuf ont été jugées recevables et traitées par enquête. Au moment de rédiger le rapport annuel, une enquête était toujours en cours pour cinq dossiers, les quatre autres plaintes ayant été jugées non fondées.

TRAJECTOIRE DE TRAITEMENT DES PLAINTES EN HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE REÇUES EN 2023-2024³



Plus des trois quarts des plaintes déposées en 2023-2024 visaient une personne du corps professoral (14 dossiers sur 17).

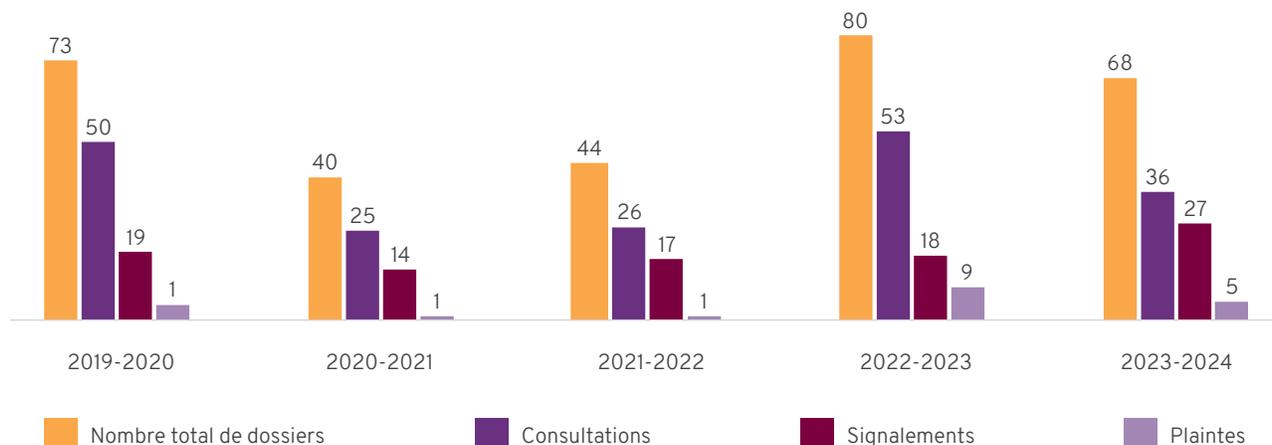
³ Plus d'une modalité de traitement peut être appliquée pour une même situation traitée. De plus, pour que des sanctions soient émises, une enquête doit avoir été réalisée et avoir mené à une conclusion de plainte fondée.

PERSONNES IMPLIQUÉES DANS UNE PLAINTE EN HARCÈLEMENT EN 2023-2024,
SELON LE STATUT ET LE GENRE (NOMBRE DE DOSSIERS)

Personnes requérantes	Victimes	Mises en cause
Personne étudiante (1 ^{er} cycle)	1	-
Personne étudiante (2 ^e cycle)	3	-
Personne étudiante (3 ^e cycle)	5	-
Corps professoral	2	14
Personnel enseignant et de recherche	1	-
Personnel-cadre	2	2
Personnel professionnel	2	-
Personnel de soutien	-	-
Personnel étudiant	-	-
Personnel autre	-	1
Autre (ex. tiers, retraités)	1	-
Total	17	17
Femmes	10	7
Hommes	7	10
Non-binaires	-	-
Total dossiers	17	17

VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL

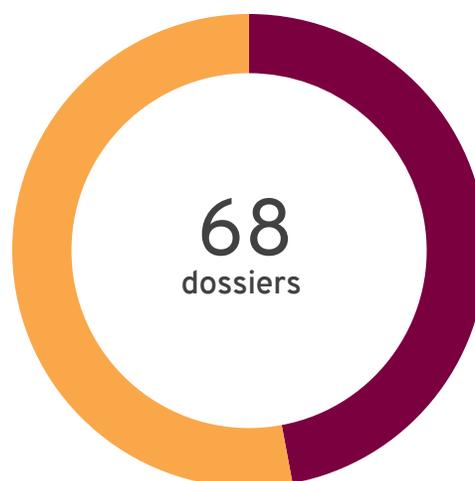
COMPARATIF DES INTERVENTIONS DU BRP EN MATIÈRE DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL
AU COURS DES CINQ DERNIÈRES ANNÉES (NOMBRE DE DOSSIERS)



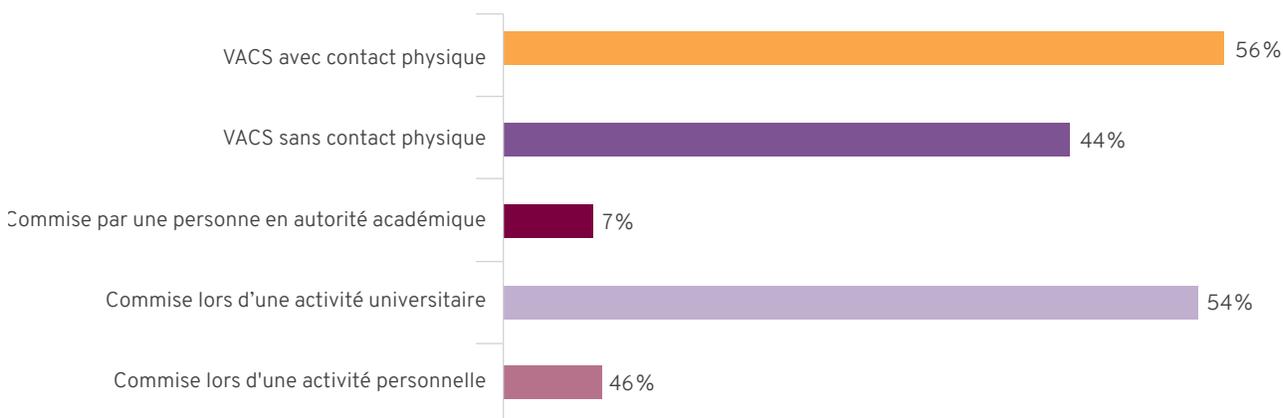
Le nombre de situations de VACS rapportées auprès du BRP a connu une baisse, passant de 80 dossiers en 2022-2023 à 68 dossiers en 2023-2024.

IMPLICATION DES PERSONNES REQUÉRANTES D'UN DOSSIER DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL EN 2023-2024

Parmi les personnes qui ont fait appel au BRP en 2023-2024 pour rapporter une situation de VACS, plus de la moitié (53%) avait été directement témoin des gestes ou attitudes à caractère sexuel ou reçu des confidences d'une victime. Ces personnes souhaitaient le plus souvent valider les interventions qu'elles avaient mises en place. Ces dernières ont consulté le BRP d'elles-mêmes dans une proportion de 47%.



NATURE ET TYPE DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL RAPPORTÉES DANS LES DOSSIERS TRAITÉS EN 2023-2024



Liés aux enjeux rapportés par les personnes qui consultent le BRP, la nature et le type des manifestations de VACS sont susceptibles de varier d'une situation à l'autre. Au cours de 2023-2024, un peu plus de la moitié des membres rencontrés ont mentionné avoir été victime ou témoin de VACS avec contact physique (56% des dossiers VACS traités) et ayant eu cours lors d'une activité universitaire (54%). 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 plus de 2 situations rapportées sur 5 (46%) 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 (68% des situations rapportées comportaient de tels gestes), les comportements sexuels non désirés (34% des situations) et la coercition sexuelle (19%). 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. Cette classification ne permet cependant 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 (68 %)

- Regards offensants
- Remarques désobligeantes sur apparence ou activités sexuelles
- Histoires ou blagues sexuelles offensantes
- Discussion inappropriée sur le sexe
- 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 (34 %)

- Contact physique non désiré
- Pressions 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 sans consentement

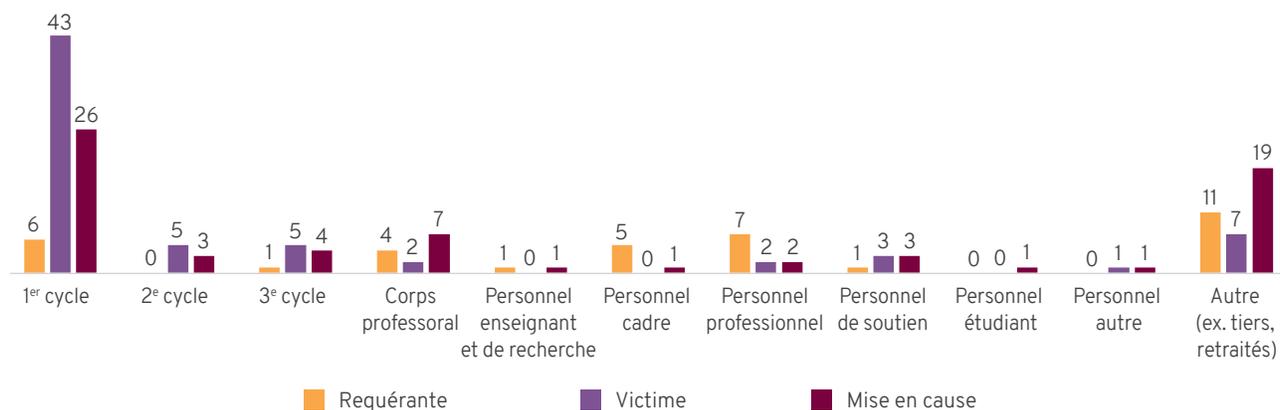
Coercition sexuelle (19 %)

- 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 (4 %)

- Violence conjugale (entre étudiants)
- 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 2023-2024



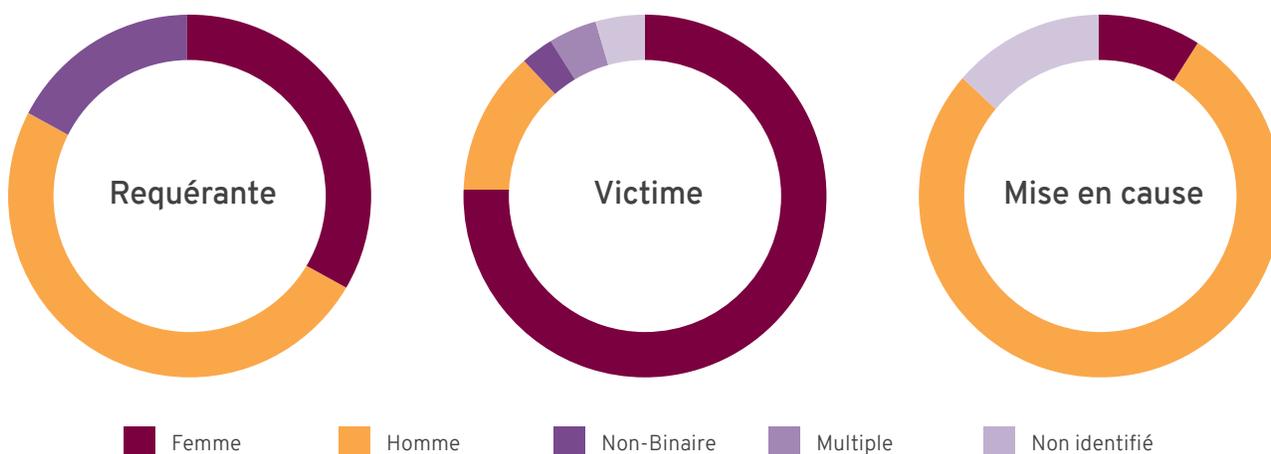
Parmi les personnes ayant fait appel aux services du BRP à titre de témoin d'une situation de VACS en 2023-2024, les membres du personnel professionnel (19 % des personnes requérantes) et du personnel-cadre (14 %) sont davantage représentés. Du côté étudiant, 18 % des personnes requérantes au BRP étaient inscrites au premier cycle.

Au nombre des personnes identifiées comme victime de manifestations de VACS, 3 sur 4 appartenaient à la communauté étudiante, avec plus de la moitié des victimes étudiant au premier cycle (63 %) et un autre tiers aux cycles supérieurs (15 % au 2^e cycle et 15 % au 3^e cycle).

Près de 2 personnes identifiées comme mises en cause sur 5 dans les dossiers traités en cours d'année étaient étudiantes au premier cycle (38 %), suivies par les personnes appartenant au corps professoral (10 %). Notons toutefois que dans 15 % des situations rapportées au BRP, la personne mise en cause n'était pas membre de l'Université Laval ou n'a pu être identifiée.

Il est à noter qu'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, d'où le nombre élevé de personnes mises en cause au statut « autre ». Cette catégorie regroupe également les dossiers de VACS référés par le SSP.

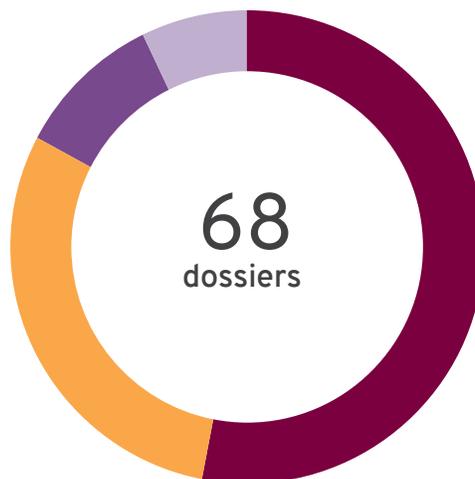
RÉPARTITION DES PERSONNES CONCERNÉES PAR UNE SITUATION DE VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL RAPPORTÉE, SELON LE GENRE



Parmi les gens ayant fait appel au BRP, la moitié des personnes requérantes (50 %) étaient des hommes. Du côté des victimes, 3 personnes sur 4 (75 %) étaient des femmes. L'équipe du BRP constate que les représentants de la gent masculine sont, chaque année, un peu plus mobilisés autour de la prévention des VACS. Lors des groupes de discussion portant sur la campagne de sensibilisation Sans oui, c'est non!, leur désir de contribuer à la mise en place d'un cadre d'étude, de recherche et de travail exempt de VACS était palpable. Leur participation aux échanges a permis de nourrir les réflexions du BRP et d'identifier des pistes d'action susceptibles de mieux rejoindre les hommes.

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

Une forte majorité des situations VACS rapportées auprès du BRP (53 %) sont traitées par voie de consultation. Néanmoins, deux personnes sur cinq (40 %) privilégient la démarche de signalement, qui permet de demander des accommodements pédagogiques ou administratifs, une sensibilisation de la personne mise en cause, la mise en place d'une démarche de justice réparatrice ou qu'une enquête soit réalisée.



En 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.

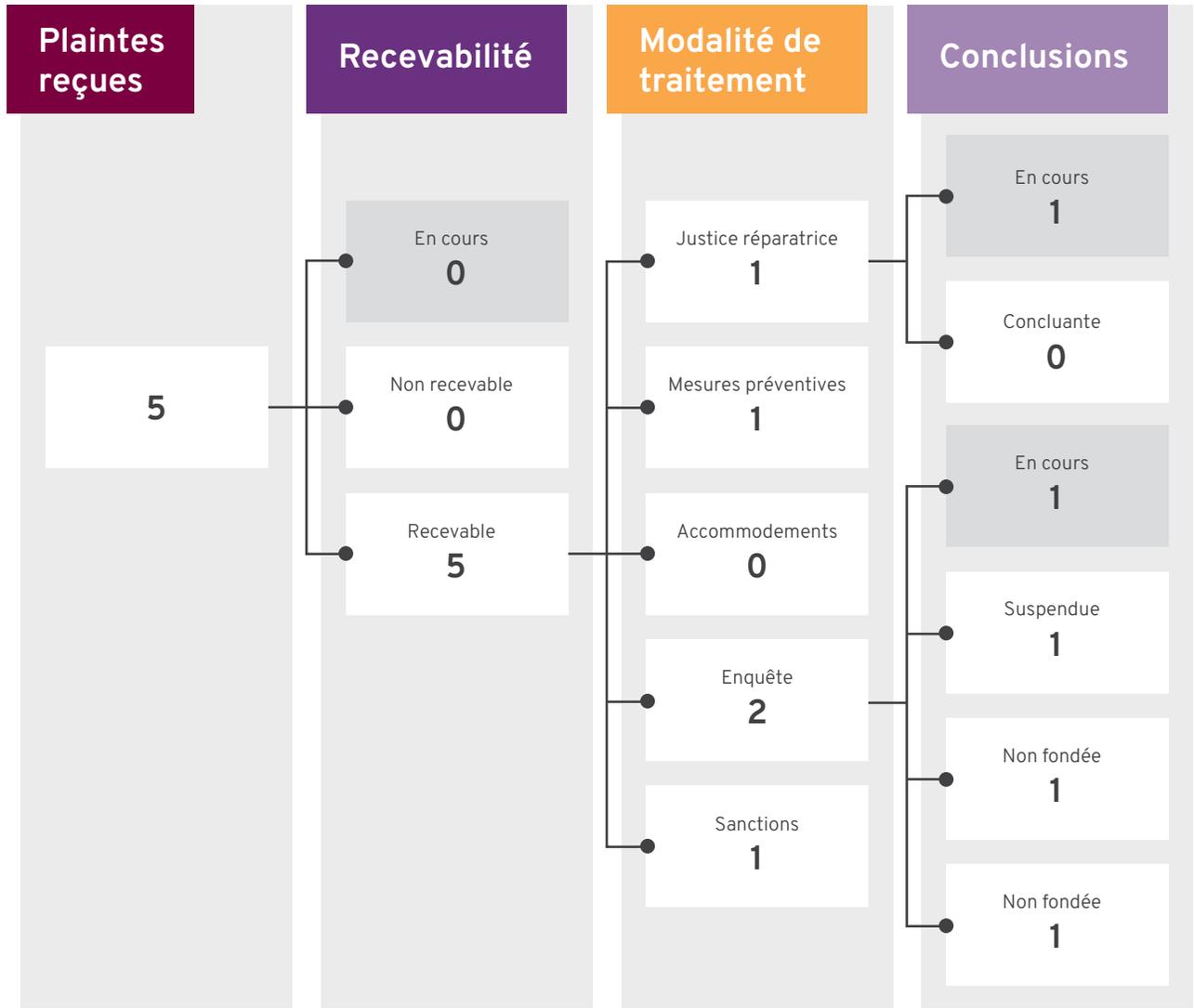
TRAJECTOIRE DE TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS ET PLAINTES EN VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL REÇUES EN 2023-2024 (NOMBRE DE DOSSIERS)⁴

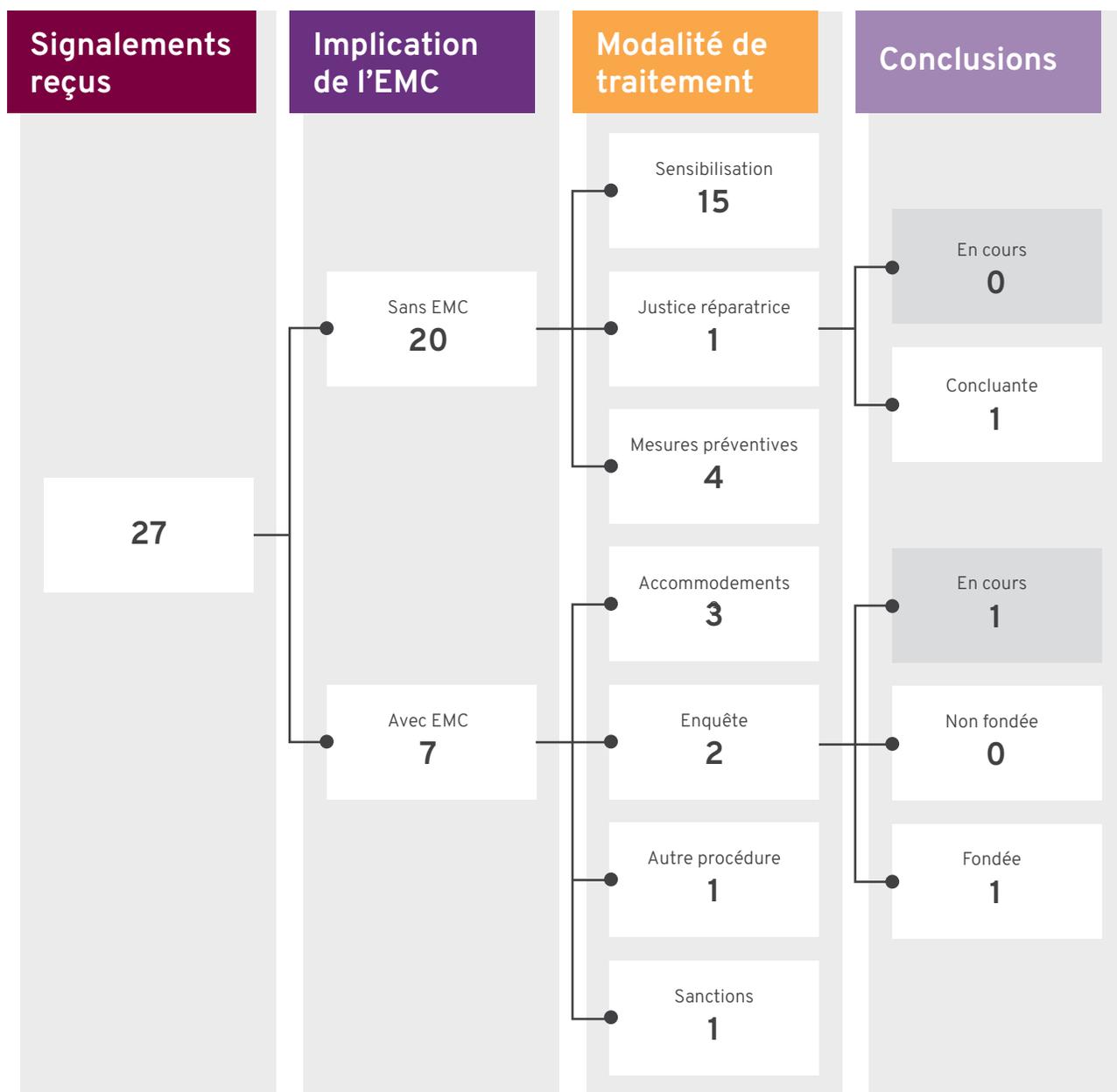
Les cinq plaintes VACS déposées au BRP en 2023-2024 ont toutes été jugées recevables. Une enquête a été demandée dans quatre d'entre elles. Une enquête était toujours en cours au moment de rédiger ce rapport et une autre n'avait pu être complétée puisque la personne mise en cause a quitté l'Université au cours du processus. Des sanctions ont été appliquées dans la plainte jugée fondée.

Concernant les 27 signalements reçus en cours d'année, 20 ont pu être traités sans réunir l'EMC. Les demandes de sensibilisation de la personne mise en cause (appliquées dans 15 dossiers) ou la mise en place de mesures préventives (4 dossiers), sont des modalités de traitement qui permettent d'alléger la procédure de dénonciation et qui répondent au besoin d'une majorité de victimes ou témoins qui rapportent une situation de VACS. Notons néanmoins que, pour trois dossiers de signalement sans EMC, la démarche de sensibilisation était souhaitée, mais n'a pu être complétée faute de collaboration de la personne mise en cause. Dans trois autres dossiers, l'intervention du BRP s'est limitée à une prise de contact avec la victime, soit parce qu'aucune suite n'a été donnée à l'offre d'accompagnement ou parce qu'une autre démarche visant à traiter la situation était en cours ailleurs (ex. enquête du SPVQ).

Près de 2 dossiers de signalement ou plainte traités sur 5 en 2023-2024 mettaient en cause une personne étudiante inscrite au premier cycle. Cette catégorie de membres est également fortement représentée parmi les victimes, rappelant l'importance de les rejoindre lors des activités de sensibilisation et de prévention offertes en cours d'année.

4 Les actions posées en matière de VACS sont flexibles et varient en fonction des besoins et attentes exprimés par les victimes. De ce fait, plusieurs modalités de traitement peuvent être appliquées pour une même situation traitée. Par exemple, en cas de signalement, des accommodements sont appliqués lorsque la victime en fait la demande ou lorsqu'un risque est identifié par l'Université. Il revient de plus à l'EMC de déterminer si une enquête doit être tenue pour traiter la situation rapportée. Enfin, pour que des sanctions soient appliquées auprès de la personne mise en cause, une enquête doit avoir été réalisée et avoir permis de conclure que la plainte était fondée.





PERSONNES IMPLIQUÉES DANS UN SIGNALEMENT OU UNE PLAINTE EN VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL EN 2023-2024, SELON LE STATUT ET LE GENRE

Personnes requérantes	Victimes	Mises en cause
Personne étudiante (1 ^{er} cycle)	19	12
Personne étudiante (2 ^e cycle)	3	3
Personne étudiante (3 ^e cycle)	2	2
Corps professoral	1	4
Personnel enseignant et de recherche	-	-
Personnel-cadre	-	-
Personnel professionnel	1	1
Personnel de soutien	1	2
Personnel étudiant	-	1
Personnel autre	1	-
Autre (ex. tiers, retraités)	4	7
Total	32	32
Femmes	28	3
Hommes	6	25
Non binaires	-	-
Non identifiés	1	4
Total dossiers	32⁵	32

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 2023-2024, le BRP a traité 39 situations lors desquelles la personne requérante considérait que les manifestations d'irrespect à son endroit découlaient de facteurs de discrimination. Sur l'ensemble des dossiers d'accompagnement traités en cours d'année (284), 14 % présentaient donc une dimension EDI.

5 Dans quatre 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.

RÉPARTITION DES SITUATIONS À CARACTÈRE EDI RAPPORTÉES EN 2023-2024, SELON LES FACTEURS DISCRIMINANTS COMPRIS DANS LA POLITIQUE INSTITUTIONNELLE.

Spécifique à la Politique EDI (51 %)

- Origine ethnique ou nationale (41 %)
- Religion (21 %)
- Couleur (13 %)
- Condition sociale (3 %)
- Âge (3 %)
- Race, État civil ou Convictions politiques (0 %)

Couvert par la Politique VACS (21 %)

- Identité et expression de genre (10 %)
- Sexe (8 %)
- Orientation sexuelle (3 %)

Couvert par une autre politique institutionnelle (28 %)

- Langue (15 %)
- Grossesse (13 %)
- Handicap ou utilisation d'un moyen pour y pallier (0 %)

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. Des dossiers relatifs à l'EDI traités en cours d'année, une majorité présentait des éléments rapportés comme étant liés à l'origine ethnique ou nationale de la personne (41% des dossiers liés à l'EDI). Les autres facteurs de discrimination nommés le plus souvent ont été la religion (21%), la langue (15 %), la couleur (13 %) et la grossesse (13 %).

Préconisant une approche d'autodétermination, l'équipe du BRP démontre son ouverture à la diversité sans questionner les identités ou groupes d'appartenance de la personne accompagnée. Ainsi, aucune démarche d'auto-identification n'est utilisée: les personnes qui consultent le BRP décident d'elles-mêmes si elles associent la situation d'irrespect rapportée à un groupe d'appartenance auquel elles s'identifient.



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.

RÉPARTITION DES PLAINTES EN LIBERTÉ ACADÉMIQUE REÇUES EN 2023-2024, SELON LES CATÉGORIES DE LIBERTÉ ACADÉMIQUE COUVERTES PAR LA POLITIQUE INSTITUTIONNELLE (PLAINTES REÇUES)

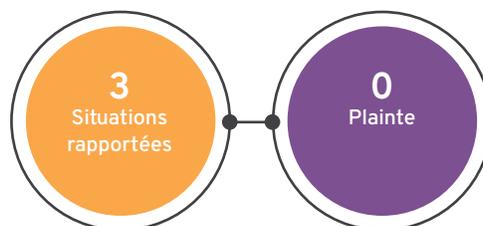


La Politique sur la promotion et la protection de la liberté académique de l'Université Laval prévoit que le BRP transmette toute plainte recevable en vertu de la politique au Comité de promotion et de protection de la liberté académique. Aucune plainte n'a été transmise au Comité au cours de 2023-2024.

USAGE DES LANGUES

Découlant 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 2023-2024, le BRP a traité trois situations relatives à l'usage des langues, mais par une autre procédure que celle de la plainte.

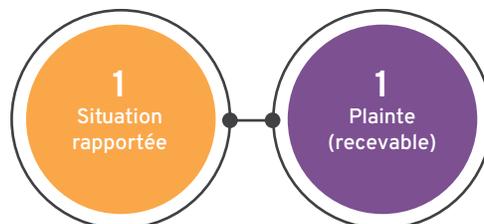


La Politique linguistique de l'Université Laval prévoit que le BRP transmette toute plainte recevable en vertu de la politique au Comité de la politique linguistique. Aucune plainte n'a été transmise au Comité au cours de 2023-2024. Néanmoins, les trois situations rapportées ont été discutées par le BRP et la personne responsable de la politique au Vice-rectorat exécutif.

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 de l'Université. En 2023-2024, le BRP a reçu une plainte relative à la protection des renseignements personnels, laquelle a été jugée recevable.

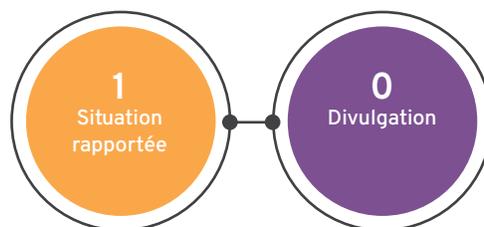


La Procédure de traitement des plaintes relatives à la protection des renseignements personnels prévoit que le BRP transmette toute plainte recevable en vertu de la politique au Bureau de la protection des renseignements personnels (BPRP). La plainte recevable a été transmise au BPRP au cours de 2023-2024, laquelle a été jugée fondée. Les actions requises pour corriger la situation ont été prises par le BPRP.

ACTES RÉPRÉHENSIBLES

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 s'applique à tous les membres du personnel de l'Université, et pour la divulgation de tout renseignement pouvant démontrer qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être à l'Université.

Seules les personnes employées peuvent divulguer un acte répréhensible auprès de l'Université. La personne étudiante qui souhaite rapporter une telle situation doit s'associer à une personne employée de l'Université ou contacter le Protecteur du citoyen. En 2023-2024, la personne responsable du suivi des divulgations d'actes répréhensibles de l'Université, soit la directrice du BRP, n'a reçu aucune divulgation d'actes répréhensibles.



Il est prévu par cette Loi que la personne responsable du suivi des divulgations transmette aux organismes chargés de prévenir, de détecter ou de réprimer le crime ou les infractions aux lois (Commissaire à la lutte contre la corruption, corps de police, ordre professionnel) toute information pouvant faire l'objet d'une dénonciation en application d'une loi ou aux fins d'une poursuite pour une infraction à une loi. La personne responsable du suivi des divulgations d'actes répréhensibles de l'Université n'a eu à communiquer aucune information de ce type au cours de 2023-2024. Néanmoins, une situation d'autre nature rapportée au BRP comprenait des éléments pouvant être interprétés comme actes répréhensibles. La personne accompagnée dans ce dossier a été invitée à contacter le Protecteur du citoyen par une ressource de l'équipe.

CONCLUSION

Ce premier rapport annuel permet de démontrer l'ampleur des activités du BRP. Sa mission de sensibilisation étendue et ses nombreux volets d'intervention contribuent à son succès démontré par la hausse des demandes observée cette année.

Grâce à l'engagement d'une équipe dynamique, je suis persuadée que nous saurons relever les défis futurs afin de faire rayonner le respect au sein de notre belle communauté.

Tous les gestes comptent.

Ensemble, cultivons le respect.

REMERCIEMENTS

Le BRP ne pourrait mener tant de projets sans le soutien de la communauté universitaire. Notre équipe tient notamment à remercier :

- Léandre Alain – GID, pour le temps consacré à la mise à jour de notre Constellio et les réponses avisées à nos questions;
- Marie-Claude Gagnon – Clinique d'orientation et de counseling, pour l'enthousiasme à mettre en place de nouveaux services pour les étudiantes et étudiants ayant vécu une situation de la nature du harcèlement;
- Maryline Girard, Anne-Marie Peltier et Mélanie Darveau – SWRE, pour l'accompagnement aussi professionnel que chaleureux lors du développement et de la mise en ligne de son nouveau site web;
- Nathalie Duarte – Services campus-Reprographie, pour le développement d'une nouvelle facture visuelle permettant de dynamiser la promotion de nos services;
- Olivier Brochu-Hazen – DTI, pour le soutien technologique offert lors de la mise en place du BRP et tout au long de l'année.





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