UQAR

Bureau du respect de la personne

Rapport annuel 2025-2026



Table des matières

Message de la conseillère 5

Définitions utiles 6

Contexte de création du Bureau du respect de la personne (BRP) 8

Mise en contexte 8
Approche et principes d'intervention 10
Équipe 11
Mandat du BRP 11
Délai de réponse 12

Faits saillants de la première année du BRP 13

Bilan des activités 14

Activités antérieures au déploiement du BRP 14
Données relatives à l'offre de service 14
Tableau 1 | Nombre de demandes de services reçues par mois 14
Tableau 2 | Demandes de services selon la provenance 15
Tableau 3 | Demandes de services selon le type de comportement 16
Tableau 4 | Signalements VACS 17
Tableau 5 | Types d'interventions faites par le BRP 17
Tableau 6 | Nombre de plaintes reçues 18
Tableau 7 | Activités réalisées au sein de la communauté universitaire 19
Mise en place d'un comité de travail sur la civilité 20
Activités de sensibilisation sur les VACS 21
Tableau 8 | Activités de sensibilisation sur les VACS 21
Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel 22
Mise en place d'un comité-conseil sur les VACS 22
Formation en ligne « Prévenir et combattre les VACS » 22
Collaboration 24
Tableau 9 | Collaboration externe 25
Formation et perfectionnement 25



Observations 26

- Le service répond à un besoin 26
- Dossiers complexes et exigeants 27
- Les enjeux relationnels au cœur des situations traitées 27

Recommandations 28

- Ajout de ressources humaines et matérielles 28
- Clarification de la gouvernance en matière de respect 29
- Nécessité de faire de la prévention en amont 30
- Développement professionnel en compétences relationnelles 30
- VACS 31
- Prise en charge des comportements à risque et sécurité 31

Conclusion 32



Message de la conseillère

C'est avec un grand plaisir et une réelle fierté que je vous présente le premier rapport annuel du Bureau du respect de la personne (BRP) de l'Université du Québec à Rimouski couvrant la période du 1er août 2025 au 31 juillet 2026.

Cette première année d'activité marque une étape importante dans le renforcement des mécanismes institutionnels visant à promouvoir un milieu d'études et de travail sain et sécuritaire. La création du BRP s'inscrit dans la volonté de l'Université d'offrir à sa communauté un accès simplifié à des services spécialisés de prévention, d'information, de soutien et d'accompagnement relativement aux situations d'incivilité, de discrimination, de harcèlement et de violences à caractère sexuel.

Le présent rapport rend compte des activités réalisées au cours de cette première année d'existence. Il présente les principaux résultats obtenus, les initiatives de prévention et de sensibilisation mises en œuvre, les activités de formation offertes ainsi que les données relatives aux demandes de services, aux signalements et aux plaintes traitées.

Les données recueillies démontrent la pertinence du BRP et l'importance des besoins auxquels il répond. Elles illustrent également l'intérêt grandissant de la communauté universitaire pour des approches favorisant la prévention, la résolution proactive des conflits et le bien-vivre ensemble.

Si cette première année a permis d'établir des bases solides et de réaliser des avancées significatives, plusieurs défis orienteront nos travaux au cours des prochains mois. Parmi ceux-ci figurent la clarification de la trajectoire de services pour les situations relevant de notre mandat, la consolidation et la bonification des collaborations et des mécanismes institutionnels de soutien, ainsi que le déploiement de formations visant à renforcer les compétences de la communauté universitaire en matière du bien-vivre ensemble. Nous poursuivrons nos actions avec rigueur, impartialité et engagement.

Je tiens à remercier l'ensemble des membres de la communauté universitaire qui ont contribué au déploiement de ce nouveau service. Votre confiance, votre ouverture et votre collaboration ont été essentielles.

Bonne lecture,



Katerine D'Amours-Bujold
Conseillère en prévention et résolution du harcèlement et des violences à caractère sexuel

Définitions utiles

Afin de faciliter la compréhension des activités et des interventions réalisées par le BRP, les principaux termes utilisés dans le présent rapport sont définis ci-dessous.

Ces définitions sont tirées de la Politique visant à prévenir et à contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement et de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

Discrimination

Conduite se manifestant par des paroles, des gestes ou des actes visant à exclure ou à infériorisier une personne, ou à lui refuser ou à ne pas lui reconnaître certains droits énumérés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* lesquels sont énumérés dans la définition de harcèlement.

Médiation

Démarche volontaire de résolution d'une situation visant à favoriser un dialogue constructif entre les personnes concernées et à les accompagner dans la recherche de solutions concrètes à leur différend. Cette démarche repose sur le consentement des personnes impliquées, qui peuvent y mettre fin en tout temps. Elle est menée par une personne impartiale agissant à titre de tiers neutre et facilitateur.

Harcèlement

Conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes individuels ou collectifs qui sont répétés, hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu d'apprentissage ou de travail néfaste[1]. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la personne et produit sur elle un effet nocif continu. Cette définition vise le harcèlement (autre que le harcèlement sexuel), l'abus de pouvoir ou d'autorité, l'intimidation et le harcèlement moral ou psychologique.

Un exercice légitime et non abusif du droit de gestion, de direction et d'encadrement des activités universitaires et des services offerts par l'Université ou les personnes la représentant ne constitue pas du harcèlement. Il en est de même pour l'application des différents règlements et politiques de l'Université.

Intervention

Ensemble des moyens offerts et actions entreprises par le BRP pour prévenir ou faire cesser un comportement.

1. Définition inspirée de l'article article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ c .N-1.1. Elle a été adaptée pour tenir compte du contexte de la présente politique et du fait que l'Université n'est pas seulement un milieu de travail pour son personnel, mais aussi un milieu d'apprentissage pour les étudiantes et étudiants.



Incivilité

Conduite qui, sans égard à son degré de gravité, enfreint néanmoins les normes de respect qui prévalent dans un milieu de travail et d'études donné. Bien que l'intention claire de nuire ne soit pas nécessaire pour parler d'incivilité, on reconnaît d'emblée que de telles conduites témoignent à tout le moins d'un manque de respect envers autrui.

Plainte

Démarche formelle par laquelle une personne dénonce ce qu'elle considère être une conduite contraire aux politiques internes en vigueur. Le nom de la ou des personnes ou des instances visées, les faits allégués, les éléments de preuve, la description des répercussions (émotives, psychologiques, physiques, etc.), les démarches déjà entreprises et les attentes de la ou du plaignant sont notamment consignés dans la plainte.

Signalement

Divulgation d'informations qui ne constitue pas une plainte administrative, mais qui vise à signaler ou à dénoncer une situation d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de violences à caractère sexuel et qui est susceptible de mener à des actions pour prévenir ou faire cesser.

Violences à caractère sexuel (VACS)

Toute forme de violence commise au moyen de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion désigne également toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. Les violences à caractère sexuel incluent notamment :

- la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles dégradantes ;
- les avances verbales ou les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées ;
- la manifestation abusive d'intérêt non désirée ;
- les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel ;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme ;
- le harcèlement sexuel ;
- le cyberharcèlement ;
- la production ou la distribution d'images ou de vidéos sexuelles d'une ou d'un membre de la communauté universitaire sans son consentement ;
- les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés ;
- l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue ;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

Contexte de création du Bureau du respect de la personne (BRP)

Mise en contexte

Au cours des dernières années, l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) a réaffirmé son engagement à offrir un milieu d'études et de travail fondé sur le respect, la sécurité, l'équité et le bien-être de sa communauté universitaire. Cet engagement se traduit par plusieurs orientations et politiques institutionnelles, notamment :

- Plan d'orientation stratégique 2025-2030
- Politique visant à prévenir et à contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement
- Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel
- Politique institutionnelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion
- Politique en matière de santé mentale de la communauté universitaire
- Politique de santé et de sécurité en milieu de travail et d'études

Violence à caractère sexuel

L'adoption, en 2018, de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel a marqué une étape importante dans le développement des services de soutien offerts par l'Université. Conformément aux exigences légales, cette politique prévoyait l'accès à des services d'accueil, de référence et d'accompagnement destinés aux personnes concernées par des situations de violence à caractère sexuel.

Dans ce contexte, l'Université a mis en place le Bureau de prévention et d'intervention (BPI). Ce modèle reposait toutefois sur une structure virtuelle regroupant des ressources provenant de différents services, sans qu'une personne soit officiellement consacrée à ces responsabilités. Avec le recul, cette approche a montré certaines limites, notamment en ce qui concerne l'accessibilité des services, la visibilité des ressources disponibles et l'accompagnement des personnes souhaitant obtenir de l'aide ou signaler une situation vécue.

Incivilité, discrimination et harcèlement

L'UQAR avait auparavant adopté, en 2005, la Politique visant à prévenir et à contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement, afin de répondre aux obligations découlant des dispositions relatives au harcèlement psychologique prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

Révisée en 2018 puis en 2021, cette politique établit les principes directeurs et les mécanismes de traitement des situations d'incivilité, de discrimination et de harcèlement. Malgré l'existence de ce cadre normatif, aucune ressource spécialisée n'était mandatée pour exercer des activités de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement auprès du personnel et de la population étudiante.

Par conséquent, les interventions préventives et les demandes d'information étaient prises en charge de manière ponctuelle par différentes unités administratives, principalement le Secrétariat général et, dans certaines situations, le Service des ressources humaines. Les démarches antérieures au dépôt formel d'une plainte demeuraient limitées, de sorte que le recours au processus de plainte constituait souvent la principale avenue envisagée. Les situations potentielles de harcèlement ou de violences à caractère sexuel étaient également traitées par le Secrétariat général.



Autres engagements

Au-delà de ces politiques particulières, plusieurs engagements institutionnels témoignent de la volonté de l'UQAR de favoriser un milieu de vie respectueux, inclusif et sécuritaire.

Le Plan d'orientation stratégique 2025-2030 de l'UQAR s'engage également, dans son troisième chantier « Transformer et innover avec et pour la communauté », à maintenir un environnement bienveillant et sécuritaire où chaque membre de la communauté dispose de conditions de travail, d'études et de recherche de haut niveau[2]. La Politique de santé et de sécurité en milieu de travail et d'études (2022), la Politique institutionnelle sur l'équité, la diversité et l'inclusion (2023) et la Politique en matière de santé mentale de la communauté universitaire (2024) présentent aussi les engagements de l'UQAR à favoriser le vivre-ensemble et le respect et à s'assurer d'offrir un milieu de vie sain et sécuritaire. L'application des orientations institutionnelles a rencontré différents défis, notamment en raison de l'absence d'une ressource spécialisée consacrée à ce mandat. Les personnes ayant besoin de soutien pouvaient ainsi recevoir un service inégal, puisque les rôles et responsabilités étaient répartis entre différentes unités administratives. De même, la promotion des politiques et des services offerts manquait d'uniformité. L'Université a donc adopté un modèle visant à assurer une prévention, une sensibilisation et un accompagnement cohérent pour l'ensemble des personnes concernées, tout en centralisant la diffusion de l'information relative aux différentes politiques institutionnelles. C'est dans cette perspective qu'a été créé le Bureau du respect de la personne (BRP).

Création du Bureau du respect de la personne

Une première étape a été franchie avec la modification de la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel en juin 2025 (CA-802-9722). Cette démarche a mené à la création du Bureau du respect de la personne (BRP), dont la mise en œuvre s'est concrétisée par l'embauche, en août 2025, d'une conseillère en prévention et en résolution du harcèlement et des violences à caractère sexuel.

La structure et le fonctionnement du BRP s'inspirent des meilleures pratiques observées dans plusieurs établissements universitaires québécois disposant de services comparables, dont notamment le Bureau du respect de l'École des technologies supérieures, l'Équipe-conseil en matière de respect des personnes de l'Université de Sherbrooke et le Bureau du respect de la personne de l'Université de Montréal.

La création du BRP répond à une volonté institutionnelle de privilégier une approche proactive axée sur la prévention, la sensibilisation, la résolution des conflits et l'accompagnement des personnes. Elle vise également à offrir à la communauté universitaire un guichet unique, facilement accessible, permettant d'obtenir de l'information, du soutien et des orientations adaptées à chaque situation.

En centralisant l'expertise et les services, le BRP contribue à offrir des interventions cohérentes, impartiales et respectueuses centrées sur les besoins des personnes concernées, tout en permettant à l'Université de mieux répondre à ses obligations légales et institutionnelles.

2. *Plan d'orientation stratégique 2025-2030*, Université du Québec à Rimouski, p. 13.

Approche et principes d'intervention

Depuis sa création, le BRP privilégie une approche préventive, humaine et collaborative fondée sur l'écoute, le respect des personnes et la recherche de solutions adaptées aux réalités de chaque situation.

Accessible à l'ensemble des membres de la communauté universitaire, couvrant les deux campus et les antennes, le BRP contribue au maintien d'un milieu d'études, de travail et de recherche sain, respectueux et sécuritaire. Il offre des services d'information, de soutien, d'accompagnement et de résolution des différends relativement aux situations visées par la Politique visant à prévenir et à contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement et la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

À ce titre, le BRP constitue la ressource désignée par l'Université afin d'accueillir, d'accompagner et d'orienter les membres de la communauté universitaire confrontés à des situations visées par ces politiques. Il contribue également à la prévention des comportements répréhensibles et inadéquats, à la résolution des différends et à la mise en œuvre de mesures appropriées lorsqu'une intervention est requise.

Toute situation susceptible de contrevenir aux politiques institutionnelles en matière d'incivilité, de discrimination, de harcèlement ou de violences à caractère sexuel peut être portée à l'attention du BRP par l'entremise d'un signalement ou d'une demande de services.

Les interventions du BRP s'appuient sur un ensemble de principes directeurs qui guident ses actions :

- Le respect des personnes
- La prévention, la sensibilisation et l'éducation
- La résolution des conflits et la recherche de solutions adaptées
- La prise en charge diligente des signalements et des plaintes
- La confidentialité et la discrétion
- L'impartialité et l'équité dans le traitement des situations

Ces principes constituent les fondements de l'intervention du BRP et contribuent à assurer la qualité, la cohérence et la crédibilité des services offerts. Ils guident l'ensemble des démarches réalisées.

Au cours de sa première année d'activité, le BRP a concentré ses efforts sur l'accompagnement des personnes, la prévention et la résolution des situations conflictuelles. Ces interventions ont contribué à renforcer l'accessibilité des services, à uniformiser les pratiques et à accroître la visibilité des ressources offertes à la communauté universitaire.

Plus précisément, le BRP a :

- offert des réponses rapides aux demandes reçues, maintenant un délai de réponse généralement inférieur à 48 heures ;
- établi un point de référence clair, accessible et facilement identifiable pour les questions liées aux violences à caractère sexuel (VACS), à l'incivilité et au harcèlement ;
- assuré un traitement équitable, impartial et respectueux de toutes les personnes, sans égard à leur statut au sein de l'Université ;
- favorisé une plus grande cohérence dans les interventions et les mesures déployées ;
- fourni des services d'information, de soutien, de conseil et d'accompagnement adaptés aux besoins exprimés ;
- contribué au développement, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'outils de prévention, de formation et de sensibilisation en matière de violence à caractère sexuel ;
- mis en place des communautés de pratique, notamment le comité sur le civisme et le comité-conseil sur les VACS, afin de soutenir la réflexion, la concertation et le développement des bonnes pratiques au sein de l'Université.

Équipe

Les services du BRP sont actuellement assurés par une conseillère en prévention et en résolution du harcèlement et des violences à caractère sexuel.

Mandat du BRP

Le BRP assure des fonctions de prévention, de sensibilisation, d'accompagnement, de résolution des différends et de gestion des signalements et des plaintes relevant de son mandat.
Ses interventions sont réalisées dans le respect des principes de confidentialité, d'impartialité, d'équité et de diligence afin d'offrir un accompagnement adapté à la nature et à la complexité de chaque situation.

Dans l'exercice de son mandat, le BRP assume notamment les responsabilités suivantes :

Sensibilisation, éducation, formation et accompagnement professionnel	• Développe et met à jour des outils de sensibilisation destinés aux différents groupes de la communauté universitaire. • Met en œuvre des activités de sensibilisation portant notamment sur le respect de la personne, la civilité, le harcèlement et les violences à caractère sexuel. • Coordonne les formations obligatoires et en assure le suivi. • Organise et anime des ateliers et des activités de formation adaptés aux besoins de la communauté universitaire. • Offre un accompagnement personnalisé, notamment aux gestionnaires, afin de soutenir la mise en œuvre de mesures préventives et correctives.
Médiation et résolution de problème	• Accueille, conseille et accompagne les personnes qui sollicitent les services du BRP, évalue la nature et la portée des situations portées à son attention et intervient conformément aux politiques et aux règlements en vigueur. • Soutient les membres du personnel ainsi que les étudiantes et étudiants dans l'identification et la mise en œuvre de solutions favorisant la résolution des conflits et, lorsque requis, la cessation de toute situation de harcèlement ou de tout autre comportement prohibé. • Facilite les démarches de résolution de différends et de recherche d'ententes entre les personnes concernées. • Intervient à titre de facilitateur ou de médiateur dans les situations susceptibles de porter atteinte à la dignité, à l'intégrité ou au bien-être des personnes. • Assure la liaison et la concertation avec les unités administratives et les ressources concernées afin de favoriser une prise en charge cohérente des situations.

Traitement et suivi des signalements et des plaintes	• Reçoit et traite les signalements, les plaintes et les demandes d'intervention provenant des membres du personnel et des étudiantes ou étudiants relativement à des situations présumées de harcèlement ou de violence à caractère sexuel (VACS). • Recueille et analyse les informations pertinentes afin d'évaluer la nature des situations signalées et d'orienter les interventions appropriées. • Effectue l'analyse de la recevabilité des plaintes conformément aux politiques et aux règlements applicables et, au besoin, recommande le recours à une ressource spécialisée externe. • Assure la gestion, la coordination et le suivi rigoureux des signalements, des plaintes et des interventions qui en découlent. • Assure les suivis auprès des ressources externes à qui des mandats d'enquête sont confiés et veille au respect des processus établis.
Soutien et accompagnement auprès de l'ensemble de la communauté	• Conseille les membres de la communauté. • Dirige vers des ressources d'aide. • Accompagne les plaignantes et plaignants et les personnes mises en cause.
Vigie et recommandations	• Maintient une vigie des situations à risque. • Lorsque requis, informe et émet des recommandations au Secrétariat général, au Service des ressources humaines ou à toutes autres unités administratives concernées.

Délai de réponse

La conseillère veille à offrir un accompagnement accessible et diligent à l'ensemble des personnes qui sollicitent les services du Bureau. Quelle que soit la nature de la demande, un premier contact est habituellement établi dans un délai de 24 à 48 heures ouvrables afin d'accuser réception de la demande, de fournir les informations pertinentes et d'évaluer les besoins de la requérante ou du requérant ou de diriger vers l'unité appropriée.

Par la suite, un premier rendez-vous est généralement offert dans un délai moyen de 3 à 5 jours ouvrables. Cette approche permet d'assurer une prise en charge rapide des situations soulevées et d'offrir un accompagnement adapté aux besoins et au contexte de chaque dossier.

Faits saillants de la première année du BRP

209 demandes de services reçues
495 interventions réalisées
17 plaintes officielles traitées

PROVENANCE DES DEMANDES :

62,2 % du personnel
36,4 % des étudiantes et étudiants
1,4 % autre

DÉLAI MOYEN DE PREMIER CONTACT :

< 48 heures ouvrables

Les femmes composent la majorité des personnes requérantes ou victimes.

L'incivilité constitue le principal motif de consultation.

Le déploiement de l'**image de marque** et du **site Internet** du BRP

La création du comité sur la civilité et du comité-conseil sur les violences à caractère sexuel

Plus de 1 500 personnes ciblées par des activités de prévention, de sensibilisation ou de formation

L'année a été marquée par la mise en place de plusieurs initiatives importantes liées au développement et au déploiement BRP.

Dans le cadre de son lancement, une image de marque a été créée et un site Internet a été développé afin de doter le BRP d'une identité visuelle forte et d'offrir un point d'accès central à l'information et aux ressources. Une capsule vidéo de présentation a également été produite et diffusée pour faire connaître le BRP, sa mission et son rôle au sein de notre communauté.

Afin de promouvoir les valeurs de respect, une vidéo de sensibilisation a également été diffusée auprès de la communauté. Cette initiative visait à encourager l'adoption de comportements favorisant un milieu de travail et d'études sain et sécuritaire.

L'année a également permis de mettre sur pied deux comités-conseils. Le comité-conseil sur le civisme a été créé afin de soutenir la réflexion et le développement d'actions favorisant des interactions respectueuses au sein de la communauté. Un comité-conseil sur les violences à caractère sexuel (VACS) a aussi été établi pour contribuer à l'orientation des actions de prévention, de sensibilisation et d'accompagnement en cette matière.

Ces réalisations constituent des étapes importantes dans l'implantation du BRP et témoignent de notre volonté de mettre en place des mécanismes durables de prévention et de sensibilisation au sein de notre communauté.

Bilan des activités

Les statistiques suivantes couvrent la période du 1er août 2025 au 31 juillet 2026.

Activités antérieures au déploiement du BRP

Dès la mise en place du Bureau du respect de la personne en août 2025, une dizaine de dossiers complexes ont été transférés à la conseillère afin d'assurer la continuité des interventions et des suivis amorcés avant la création du service.

Le traitement de ces dossiers a nécessité un investissement soutenu en matière d'analyse, de concertation et d'accompagnement professionnel auprès des personnes concernées et des unités administratives impliquées. Plusieurs de ces dossiers demeurent actifs et continuent de requérir un suivi régulier. Cette réalité met en lumière une composante importante du travail du BRP.

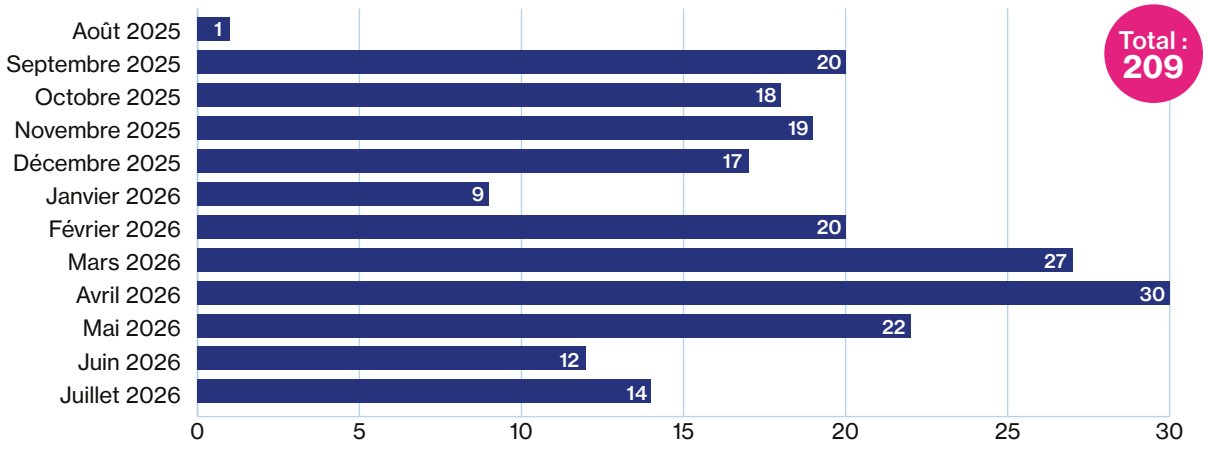
Données relatives à l'offre de service

Dans les tableaux qui suivent, une **demande de services** correspond à toute demande d'information, de soutien, de consultation ou d'intervention faite au BRP.

Une **intervention** désigne toute action réalisée par la conseillère dans le cadre du traitement d'une situation, notamment les communications, les suivis, l'accompagnement professionnel, les interventions dans le milieu, les démarches auprès des personnes concernées, ainsi que les processus de facilitation ou de médiation.

Il convient de préciser que certaines activités liées à la gestion des dossiers, notamment les échanges avec les représentants syndicaux, les firmes d'enquête externes ou d'autres partenaires impliqués, ne sont pas systématiquement comptabilisées dans les données présentées. Par conséquent, les statistiques d'intervention sous-estiment légèrement le volume réel d'activités réalisées par le BRP.

TABLEAU 1 | Nombre de demandes de services reçues par mois





Parmi les membres de l'Université ayant fait appel à nos services en 2025-2026, la grande partie de ceux-ci 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 ou en se présentant à ses bureaux.

TABLEAU 2 | Demandes de services selon la provenance

Provenance de la demande de services	Nombre	Pourcentage
Membres du personnel		
Professeures et professeurs (SPPUQAR)	53	25,36
Personnes chargées de cours (SCCUQAR)	12	5,74
Cadres	10	4,78
Soutien (SCFP)	55	26,32
Personnel administratif non syndiqué (PERAD)	0	0
	130	**62,20**
Étudiantes et étudiants		
1er cycle	46	22,01
2e cycle	21	10,05
3e cycle	9	4,31
	76	**36,36**
Autres		
Partenaires externes, parents, anciennes et anciens étudiants, etc.	3	1,44
Total	**209**	**100 %**

Au cours de la période 2025-2026, le BRP a traité un total de 209 demandes de services. L'analyse de leur provenance révèle que les membres du personnel constituent le principal groupe ayant eu recours aux services du BRP, représentant 62,2 % des demandes (130 dossiers). Cette forte proportion témoigne de la pertinence du service auprès des différentes catégories d'employés et reflète les enjeux relationnels, organisationnels ou de climat de travail actuellement présents au sein de notre communauté universitaire.

Au sein de ce groupe, les professeures et professeurs (24,9 %) et les membres du SCFP (26,3 %) représentent les sous-groupes les plus nombreux. Les personnes chargées de cours (5,7 %), les cadres (4,8 %) et les stagiaires postdoctoraux (0,5 %) ont également sollicité les services du BRP, bien que dans une moindre mesure.

Les étudiantes et étudiants représentent plus du tiers des demandes de services, soit 36,4 % des dossiers traités (76 dossiers). La majorité de ces demandes provenaient d'étudiantes et d'étudiants de premier cycle (22,0 %), suivis des personnes de deuxième cycle (10,0 %) et de troisième cycle (4,3 %).

Enfin, les demandes provenant d'autres catégories de personnes, notamment des partenaires externes, des parents ou d'anciennes étudiantes et d'anciens étudiants, demeurent moindres et représentent 1,4 % des dossiers.

TABLEAU 3 | Demandes de services selon le type de comportement

Motif de consultation	Nombre de dossiers	Pourcentage des dossiers
Incivilité	101	48,3
Abus administratif, abus de pouvoir, droit de gérance abusif	19	9,1
Atteinte à la réputation	4	1,9
Harcèlement	23	11,0
Conflit	7	3,3
Violence conjugale	2	1,0
Comportement menaçant	10	4,8
Menace à la sécurité	1	0,5
Origine ethnique	3	1,4
Handicap	1	0,5

Entre le 1er août 2025 et le 31 juillet 2026, le BRP a traité un total de 209 dossiers. L'analyse des motifs de consultation montre que les situations d'**incivilité** demeurent le principal motif de recours aux services du Bureau. Avec 101 dossiers, elles représentent 48,3 % de l'ensemble des dossiers traités.

Les dossiers liés au harcèlement constituent le deuxième motif de consultation en importance, avec 23 dossiers (11,0 %), suivis des situations d'abus administratif, d'abus de pouvoir ou d'exercice abusif du droit de gérance, qui totalisent 19 dossiers (9,1 %).

Les consultations relatives à des comportements menaçants représentent 10 dossiers (4,8 %), tandis que les situations de conflit comptent pour 7 dossiers (3,3 %). Les dossiers portant sur l'atteinte à la réputation (1,9 %), la discrimination basée sur l'origine ethnique (1,4 %), la violence conjugale (1,0 %), les menaces à la sécurité (0,5 %) et le handicap (0,5 %) demeurent moins fréquents.

TABLEAU 4 | Signalements VACS

2024-2025	14 dossiers	Non disponible
2025-2026	38 dossiers	18,2 %

Au cours de la période 2025-2026, les dossiers liés aux violences à caractère sexuel (VACS) ont représenté 18,2 % de l'ensemble des dossiers traités par la conseillère, soit 38 dossiers sur un total de 209.

Depuis la mise en place du BRP, une augmentation du nombre de signalements de VACS a été observée. Cette tendance pourrait s'expliquer, entre autres, par les efforts soutenus de prévention et de sensibilisation ainsi que par une meilleure connaissance des services offerts par le BRP. Ces initiatives semblent avoir contribué à favoriser le dévoilement et le signalement de situations de violence à caractère sexuel au sein de la communauté.

TABLEAU 5 | Types d'interventions faites par le BRP

Type d'intervention réalisée	Nombre d'interventions	Pourcentage des dossiers
Accueil d'un signalement	60	28,7
Accompagnement dans le cadre d'une plainte	17	8,1
Conseils, recommandations et accompagnement professionnel	42	20,1
Mesure d'accommodement	16	7,7
Facilitation ou médiation	14	6,7
Intervention auprès d'une personne mise en cause (PMC)	26	12,4
Intervention dans le milieu	22	10,5
Demande de formation	6	2,9
Autres	6	2,9
Total	**209**	**100**

L'accueil des signalements constitue l'intervention la plus fréquente, avec 28,7 % des dossiers traités. Les activités de conseils, de recommandations et d'accompagnement professionnel représentent également une part importante des interventions, avec 20,1 %. Cette fréquence met en évidence le rôle-conseil du BRP auprès des personnes qui souhaitent obtenir de l'information, clarifier leurs options ou être accompagnées dans leurs démarches.

Les interventions auprès des personnes mises en cause (PMC) ont concerné 12,4 %, alors que des interventions dans le milieu ont été réalisées dans 22 dossiers (10,5 %).

L'accompagnement dans le cadre d'une plainte a été offert dans les 17 dossiers (8,1 %), tandis que des mesures d'accommodement ont été mises en place dans 16 dossiers (7,7 %). 14 démarches de facilitation ou de médiation ont été réalisées au cours de l'année 2025-2026 (6,7 %).

Enfin, les demandes de formation et les interventions regroupées sous la catégorie « Autres » représentent 2,9 % des dossiers.

TABLEAU 6 | Nombre de plaintes reçues

Plainte	Nombre	Pourcentage
Plainte jugée non recevable	4	23,5 %
Plainte retirée	1	5,9 %
Plainte traitée (recevable) en harcèlement psychologique	8	47,1 %
Plainte traitée (recevable) en VACS	4	23,5 %
Total	**17**	**100 %**

Au cours de sa première année d'activité, le BRP a reçu 17 plaintes. Parmi celles-ci, quatre (4) ont été jugées non recevables. Dans ces situations, des avenues alternatives ont été proposées aux personnes concernées afin de répondre adéquatement à leurs besoins.

Le BRP a également traité 2 plaintes selon le règlement 18 (Prévention et sécurité).

À titre comparatif, le Secrétariat général avait reçu 14 plaintes entre septembre 2024 et juillet 2025.

Il était attendu que le nombre de plaintes ne diminue pas au cours de cette première année d'activité du BRP. Toutefois, il est raisonnable de croire que les nombreuses interventions d'accompagnement, de consultation, de soutien et de recommandation réalisées tout au long de l'année ont contribué à maintenir une certaine stabilité du nombre de plaintes formelles. Ces interventions ont notamment permis à plusieurs personnes de mieux comprendre leur situation, de désamorcer des conflits ou de trouver des pistes de résolution avant que les situations ne s'aggravent ou ne nécessitent le dépôt d'une plainte.

Chaque situation a fait l'objet d'une intervention adaptée aux besoins des personnes concernées. Selon les circonstances, ces interventions ont pu inclure un accompagnement professionnel, un accompagnement personnalisé, des démarches de résolution de conflits, des discussions assistées, la mise en place de mesures d'accommodement, des activités de sensibilisation ou encore une redirection vers des ressources spécialisées.

Pour les prochaines années, l'un des principaux défis du BRP consistera à favoriser davantage le recours aux démarches informelles de prévention et de résolution des différends, lorsque celles-ci sont appropriées. L'objectif est de soutenir un règlement plus rapide des situations, de prévenir leur escalade et, ultimement, de réduire le nombre de plaintes formelles tout en maintenant un accès équitable aux mécanismes de traitement prévus par l'Université.

TABLEAU 7 | Activités réalisées au sein de la communauté universitaire

Intervention	Nombre d'activités	Nombre de personnes rejointes
Kiosque informatif lors de la rentrée universitaire	1	100
Atelier sur mesure dans une unité administrative	1	23
Atelier sur mesure dans le cadre d'un cours	2	25
Activité liée à la civilité	4	90
Intervention dans le milieu	2	45
Kiosque / journée contre la violence faite aux femmes	1	70
Présentation du BRP (associations, départements, comités et instances)	6	87
Rencontre postenquête	5	100
Formation obligatoire VACS (courriel à la communauté)	6	L'ensemble de la communauté universitaire
Diffusion d'outils de sensibilisation	4	L'ensemble de la communauté universitaire
Total	**32**	

Création d'outils de sensibilisation et d'information

Image de marque
Un plan de communication a permis d'élaborer les principaux messages et de définir l'image de marque du BRP. Une signature et un slogan en lien avec l'image de marque de l'UQAR, une section complète dans le site Web de l'UQAR, des affiches et des cartons promotionnels et une vidéo présentant le service ont été créés. L'UQAR a aussi collaboré avec l'ETS qui lui a gracieusement permis d'adapter sa vidéo *Une histoire de respect*. Des messages diffusés sur les écrans et dans l'infolettre institutionnelle ont aussi permis de faire connaître le BRP.

Site Web : uqar.ca/respect
La section sur le respect, incluant le bien-être de la communauté universitaire, les ressources d'aide, les VACS et le Bureau du respect de la personne, a été créée durant la première année du mandat. Depuis sa création, un total de 2 941 vues ont été comptabilisées. La page de la formation sur les VACS arrive en tête avec un total de 1 398 vues. Ces vues font suite aux différents messages de sensibilisation sur la formation auprès de la communauté universitaire. Elle est suivie par la page sur le Bureau du respect qui totalise 736 vues par 407 utilisatrices et utilisateurs actifs. Au total, 1 676 visiteurs ont parcouru les différentes pages de la section sur le respect.

Mise en place d’un comité de travail sur la civilité

En avril 2026, le BRP a réuni des personnes représentant le Service des ressources humaines, le Service des communications, les Services à la communauté étudiante, les Services à la communauté universitaire du campus de Lévis ainsi que du Secrétariat général afin d’amorcer une réflexion concertée sur les enjeux de civilité et de savoir-être au sein de l’Université.

Ce comité a pour mandat de dresser un portrait des initiatives déjà en place afin d’assurer une meilleure cohérence dans la planification et le déploiement des activités destinées à l’ensemble de la communauté universitaire. Il a également comme objectif de mettre en commun les expertises et les expériences des différents secteurs afin de développer des stratégies de prévention pérennes et cohérentes.

Cette démarche collaborative vise à accroître la portée des actions de sensibilisation et à favoriser une approche harmonisée, tout en maintenant la possibilité de proposer des interventions ciblées auprès de certains groupes lorsque les besoins le justifient.

Le comité cherche également à mieux comprendre les enjeux et les obstacles rencontrés dans la mise en œuvre des obligations institutionnelles en matière de civilité au cours des dernières années. En identifiant les défis ainsi que les leviers d’action disponibles, ses membres souhaitent contribuer à l’élaboration d’une approche favorisant le respect, la civilité et le vivre-ensemble au sein de notre communauté.

Le comité s’est réuni à trois reprises au cours du printemps 2026. Ses travaux se poursuivront au cours de la prochaine année.



Activités de sensibilisation sur les VACS

Au cours de l'année, plusieurs activités de sensibilisation sur les violences à caractère sexuel (VACS) ont été réalisées par le BRP et les unités administratives qui collaborent avec lui en matière de VACS, notamment les Services à la communauté étudiante du campus de Rimouski, les Services à la communauté universitaire du campus de Lévis et le Service des communications.

TABLEAU 8 | Activités de sensibilisation sur les VACS

Activité de sensibilisation	Nombre d'activités	Nombre de personnes rejointes
Lancement du BRP : image de marque, vidéo promotionnelle, vidéo sur le respect, création du site Web et documentation	N / A	L'ensemble de la communauté universitaire
Méditémoins – soirée Baromètre (Rimouski)	2 soirs/semaine x 2 trimestres	Environ 500
Formation méditémoin	5 formations	21
Brigade VACS (Lévis)	3	Environ 400
Kiosque St-Valentin, prévention des VACS et violence dans les relations intimes (CALACS, CAVAC, SPVL, Jonction pour elle, Ex-Equo) (Lévis)	1	Environ 100
Formation sur les VACS offerte par le SCUCL aux membres du comité d'intégration et aux membres de l'AGECAL (Lévis)	1	18
12 jours d'action contre les violences faites aux femmes – Kiosque avec CALACS (Lévis)	1	50
Formation VACS pour des sorties terrain	1	16
Kiosque psychosocial lors de la rentrée	1	Environ 100
Kiosque sensibilisation clinique de planning – ITSS - VACS	1	Environ 100
Formation VACS Jeux de Génie – délégation Rimouski	2	30
Total	**17**	**1 335**

Comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel

Institué afin de mettre en place les moyens de prévention et de suivi nécessaires pour assurer à la communauté universitaire un milieu exempt de violences à caractère sexuel.
Au cours de la période visée par le présent rapport, le comité s'est réuni une fois.

Mise en place d'un comité-conseil sur les VACS

Afin d'assurer une approche cohérente et concertée en matière de prévention des violences à caractère sexuel (VACS), le BRP a mis sur pied, en juin 2026, un comité-conseil sur les VACS. Ce comité de travail réunit des personnes responsables de la mise en œuvre d'activités de prévention dans les différents secteurs de l'Université. Son rôle consiste à favoriser la coordination des initiatives, à soutenir la planification des actions de prévention et à conseiller le comité institutionnel contre les violences à caractère sexuel quant aux orientations et aux activités à privilégier.

Afin de bien soutenir ses travaux, le BRP bénéficie de l'accompagnement d'une personne du projet Harmonie - Pour une prévention concertée des VACS, qui offre du soutien pour le volet « Prévention des VACS » dans les milieux d'enseignement supérieur.

Au cours des deux prochaines années, le comité souhaite atteindre les objectifs suivants :

- développer et diversifier l'offre d'activités de prévention afin d'augmenter les connaissances et la sensibilisation des étudiantes et étudiants et du personnel à l'égard des violences à caractère sexuel ;
- documenter les besoins et les préoccupations de la communauté universitaire en matière de prévention des VACS ;
- évaluer la portée et les retombées des formations obligatoires offertes en ligne ;
- identifier des stratégies permettant de joindre plus efficacement certains groupes de la communauté universitaire, notamment les professeures et professeurs, les personnes chargées de cours, les équipes sportives ainsi que d'autres populations étudiantes moins interpellées par les activités de sensibilisation.

Formation en ligne « Prévenir et combattre les VACS »

La *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (Loi P-22.1) prévoit que des activités de formation obligatoires soient offertes annuellement à l'ensemble de la communauté universitaire.

Depuis le 1er septembre 2019, les établissements d'enseignement supérieur ont l'obligation de mettre en œuvre une politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel. Cette politique doit notamment prévoir des activités de formation obligatoires destinées à l'ensemble des membres de leur communauté.

Conformément à ces exigences, l'Université offre depuis 2020, en collaboration avec les neuf autres établissements du réseau de l'Université du Québec, des formations en ligne destinées à l'ensemble de sa communauté universitaire. Ces formations visent à sensibiliser les participantes et participants aux enjeux liés aux violences à caractère sexuel, à favoriser l'adoption de comportements respectueux et à promouvoir des milieux d'études, de travail et de recherche sécuritaires et inclusifs.

En plus de présenter le cadre institutionnel et les ressources disponibles, ces formations abordent différents thèmes, notamment les violences à caractère sexuel, la culture du consentement, le consentement sexuel, le rôle du témoin actif, les attitudes à privilégier lors de la réception d'un dévoilement ou d'un signalement ainsi que l'information juridique pertinente. L'ensemble des informations relatives à ces formations est accessible sur le site Web du BRP.

Conformément à la Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel, les cadres, les membres du personnel et les représentantes et représentants des associations étudiantes, des syndicats et des associations accréditées doivent suivre annuellement la formation obligatoire. La communauté étudiante doit également suivre cette formation dans les six mois suivant sa première inscription à l'Université. Des mesures administratives peuvent être appliquées en cas de non-respect de cette obligation.

Afin de soutenir la participation aux formations, des communications sont transmises aux différents groupes de la communauté universitaire au début de chaque trimestre d'automne, puis des rappels sont effectués tout au long de l'année.

Bien que ces formations soient accessibles à l'ensemble de la communauté universitaire, certains défis demeurent quant à la mobilisation des différents groupes, à l'accessibilité des contenus et à l'assurance d'une compréhension optimale des notions présentées. Le BRP poursuivra ses efforts au cours des prochaines années afin de diversifier les stratégies de sensibilisation, d'améliorer l'accessibilité des formations et de favoriser une meilleure appropriation des connaissances par l'ensemble de la communauté universitaire.

Modules de formation obligatoire sur les VACS disponibles à l'UQAR

1 – Formation de base
La capsule de formation de base générale, « Ensemble pour prévenir et combattre les VACS », d'environ 30 à 40 minutes au total, est constituée de quatre modules. Cette formation est prescrite à toute nouvelle personne employée à l'UQAR ainsi qu'à toutes les personnes qui entament des études dans notre établissement.

2 – Capsule « Ensemble pour contrer la banalisation des VACS »
Cette capsule complémentaire à la formation de base de 19 minutes aborde plus spécifiquement la banalisation des VACS.

3 – Capsule « Ensemble pour réfléchir sur les normes sociales sexuées et de genre »
Cette capsule complémentaire de 15 minutes permet d'initier une réflexion sur les normes sociales sexuées et genrées.

4 – Capsule « Ensemble, bâtissons une culture du respect et du consentement »
Cette capsule complémentaire de 19 minutes présente une réflexion sur le respect et le consentement.

5 – Capsule « Les relations de pouvoir et le consentement sexuel »
Cette capsule complémentaire de 20 minutes porte sur les relations de pouvoir et le consentement sexuel.

6 – Capsule « Les relations pédagogiques ou d'autorité et le consentement sexuel en milieu universitaire »
Cette capsule complémentaire de 20 minutes porte sur les relations d'autorité en milieu universitaire.

Groupe	Personnes ayant participé à une (1) formation en 2025-2026
Communauté étudiante	637
Membres du SCFP	302
Membres du SPPUQAR	64
Membres du SCCCUQAR	55
PERAD	12
Cadres	10
Total	**1 080**

Collaboration

La mise en place du BRP a nécessité l'établissement de nouvelles modalités de collaboration avec plusieurs partenaires internes, notamment les syndicats et les associations étudiantes, le Service des communications, les Services à la communauté étudiante du campus de Rimouski, les Services à la communauté universitaire au campus de Lévis, le Rectorat, l'équipe EDIA, les cadres, le Décanat aux affaires départementales, le Vice-rectorat à la formation et à la recherche ainsi que le Service des ressources humaines.

Comme il est fréquent lors du déploiement d'un nouveau service dont le mandat touche plusieurs secteurs, des enjeux liés à la clarification des rôles et des responsabilités, des mandats respectifs et des trajectoires de services ont été observés au cours de cette première année. Les échanges soutenus avec les différents partenaires ont toutefois permis de mieux définir les mécanismes de collaboration, de préciser les champs d'intervention de chacun et de renforcer la compréhension du rôle du BRP au sein de l'Université.

Ces démarches ont contribué à renforcer progressivement les collaborations internes, lesquelles demeurent essentielles à la réalisation du mandat du BRP. Bien que des avancées significatives aient été réalisées, les travaux visant à consolider ces partenariats et à optimiser les mécanismes de collaboration se poursuivront au cours des prochaines années.

Certaines collaborations ont par ailleurs joué un rôle particulièrement important dans le déploiement du BRP. À cet égard, le Service des communications a contribué de façon déterminante à la création et à la diffusion de l'image de marque du service ainsi qu'à la conception de divers outils de communication et de promotion, notamment la stratégie de communication, le site Web, les vidéos, le logo et le matériel promotionnel.

Le BRP collabore également avec l'équipe en équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA) de l'Université dans le cadre de projets qui se poursuivent actuellement.

Dans l'exercice de ses fonctions, la conseillère bénéficie du soutien administratif d'une adjointe administrative et d'une conseillère stratégique rattachées au Secrétariat général. Leur contribution porte notamment sur la rédaction de documents, la production de statistiques, la reddition de compte, la création de contenu, etc.).

Elle compte également sur l'appui du Secrétariat général sur le plan juridique.

Externe

Dès l'automne 2025, le BRP a développé plusieurs collaborations avec des partenaires externes. Ces partenariats ont donné lieu à diverses activités de concertation. Le tableau 9 présente les principales activités auxquelles la conseillère a participé pendant la période couverte par ce rapport.

TABLEAU 9 | Collaboration externe

Partenaire	Objet	Nombre de rencontres
BRP d'autres universités	Rencontres de travail sur le fonctionnement de bureaux similaires et recueil de bonnes pratiques	5
Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (VSSMES) de l'UQAM	Collaboration pour le projet Harmonie (VACS)	3
Groupe de codéveloppement interuniversitaire	Communauté de pratique entre les BRP des universités du Québec	4
SQ-CAVAC	Rencontres afin d'établir une entente entre les intervenants judiciaires	2
Table intersectorielle sur les violences à caractère sexuel (TIVCS)	Rencontres de travail	3

Formation et perfectionnement

Dans une perspective de maintien d'un niveau d'expertise et d'une pratique professionnelle rigoureuse, éthique et adaptée aux réalités du milieu universitaire, la conseillère a suivi au cours de l'année plusieurs activités de formation continue. Ces formations ont couvert un éventail de thématiques, notamment la gestion des conflits, l'analyse de recevabilité, les enjeux liés aux VACS, les risques psychosociaux au travail ainsi que les blessures psychologiques liées à un événement potentiellement traumatique.

La participation à ces activités contribue activement à l'actualisation des connaissances et à l'enrichissement des pratiques professionnelles, soutenant ainsi la qualité des services offerts par le BRP.

Observations

Les observations présentées dans cette section découlent des interventions effectuées par le BRP au cours de sa première année d'activité, du suivi de dossiers antérieurs à sa création ainsi que des échanges avec différents membres de la communauté universitaire. Elles permettent d'identifier des enjeux institutionnels qui méritent une attention particulière dans une perspective de prévention, de saine gouvernance et de maintien d'un milieu d'études, de travail et de recherche sain et respectueux.

Le service répond à un besoin

La première année d'activité du BRP confirme la pertinence et la nécessité de cette nouvelle ressource institutionnelle.

Avec 209 demandes de service et près de 500 interventions réalisées, le BRP a répondu à des besoins variés touchant l'ensemble des composantes de la communauté universitaire.

Ces données témoignent de la confiance accordée au service et démontrent que la communauté universitaire reconnaît le BRP comme une ressource crédible, accessible et utile pour obtenir du soutien, de l'information ou de l'accompagnement dans des situations complexes.

Les données recueillies et présentées antérieurement nous permettent de constater l'ampleur du travail effectué. Il faut cependant indiquer que l'implantation du service a également nécessité l'accompagnement de la direction de l'Université dans des dossiers complexes qui avaient débuté avant l'implantation du BRP.

Enfin, le BRP a maintenu des délais de réponse particulièrement rapides, répondant aux demandes de service dans un délai variant généralement entre 24 et 48 heures. Depuis son implantation, les délais d'analyse de recevabilité sont également inférieurs à ceux prévus dans les politiques institutionnelles applicables.



Dossiers complexes et exigeants

Au cours de la dernière année, le BRP a été appelé à intervenir dans près d'une dizaine de dossiers particulièrement complexes. Ces situations ont nécessité des efforts soutenus de coordination, de concertation et d'accompagnement impliquant plusieurs acteurs institutionnels. Dans la majorité des cas, il s'agissait de conflits déjà présents avant l'implantation du BRP, dont certains persistent depuis plusieurs années et présentent un degré élevé de complexité relationnelle ou organisationnelle.

La gestion de ces dossiers mobilise une part importante du temps de la conseillère. En effet, une portion significative du travail est réalisée en dehors des rencontres formelles et des interventions directement comptabilisées. Les échanges par courriel et par téléphone, les discussions avec diverses parties prenantes, la coordination avec les syndicats, le Service des ressources humaines, les cadres, les cadres supérieurs ainsi que les partenaires externes, notamment les firmes d'enquête, constituent des activités essentielles au cheminement des dossiers. Bien que peu visibles dans les indicateurs quantitatifs, ces activités représentent une composante importante de la charge de travail réelle du BRP.

Les enjeux relationnels au cœur des situations traitées

L'analyse des dossiers traités par le BRP montre que les difficultés relationnelles et communicationnelles demeurent au cœur d'une grande proportion des situations signalées. Celles-ci sont souvent liées à la gestion des désaccords, aux attentes réciproques, aux perceptions de reconnaissance ou encore aux rapports d'autorité.

L'incivilité constitue d'ailleurs le motif de signalement le plus fréquent, ayant été soulevée dans 101 dossiers (48,3 %). Au cours de la dernière année, le BRP a observé une présence récurrente de comportements marqués par l'intolérance, la confrontation, la surinterprétation des propos d'autrui ou l'irrespect, tant dans les milieux d'études que de travail. Lorsqu'ils ne sont pas abordés rapidement, ces comportements peuvent fragiliser le climat relationnel, contribuer à l'escalade des tensions et favoriser l'émergence de conflits interpersonnels plus importants.

Bien que cette tendance soit observée dans plusieurs organisations, elle demeure préoccupante. Elle met en lumière l'importance de poursuivre les efforts de prévention et de sensibilisation, ainsi que le développement des compétences relationnelles, afin de favoriser le dialogue, la collaboration, le respect et la civilité au sein de notre milieu.

Recommandations

À la lumière de sa première année d'activité, le BRP formule les recommandations suivantes afin de soutenir l'amélioration continue des pratiques institutionnelles en matière de respect des personnes. Ces recommandations s'appuient sur les observations réalisées dans le cadre des interventions, des consultations et des échanges menés auprès des personnes impliquées. Elles portent à la fois sur les conditions nécessaires à la réalisation du mandat du BRP et sur certains enjeux organisationnels qui contribuent au maintien d'un milieu d'études, de travail et de recherche sain, sécuritaire et respectueux.

Ajout de ressources humaines et matérielles

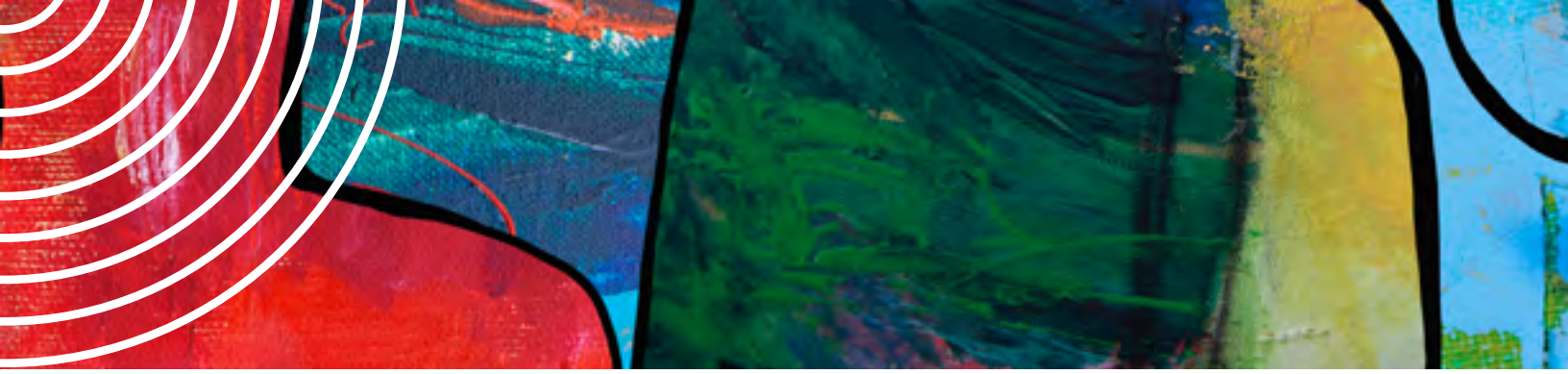
Le volume d'activités observé au cours de la première année démontre que le BRP répond à un besoin réel au sein de la communauté universitaire.

Afin d'assurer la pérennité du service, de maintenir les délais de réponse actuels et de poursuivre le développement des activités préventives, il serait opportun d'évaluer l'ajout d'une ressource professionnelle consacrée au soutien des activités du BRP ainsi qu'un soutien administratif récurrent et formel.

Par ailleurs, la nature des interventions réalisées requiert des espaces adaptés répondant à des exigences élevées en matière de confidentialité, de sécurité et de protection de la vie privée. Une réflexion devrait être menée quant à l'aménagement d'installations permanentes répondant à ces besoins. Des discussions sont en cours avec le Service des terrains, des bâtiments et de l'équipement.

Il nous apparaît également essentiel de continuer à bénéficier de l'excellent soutien du Service des communications dans le déploiement du BRP et dans la production d'outils de sensibilisation.

Enfin, considérant la grandeur du territoire couvert par l'Université, certaines rencontres doivent cependant se faire de manière virtuelle, selon le lieu et la disponibilité de la personne, et ceci demeurera dans l'offre de service du BRP.



Clarification de la gouvernance en matière de respect

Les politiques qui encadrent le mandat du BRP devront être révisées et mises à jour d'ici 2027. La première année d'activité du BRP a mis en évidence certains enjeux liés à la compréhension des rôles, des responsabilités et des mécanismes d'intervention des différentes unités administratives appelées à intervenir dans les situations d'irrespect.

Dans plusieurs dossiers, une importante concertation a été nécessaire afin de déterminer les responsabilités respectives des intervenants et d'assurer une coordination adéquate des actions. Bien que cette collaboration soit essentielle, l'absence de balises suffisamment claires peut occasionner des délais, générer des incertitudes, complexifier la prise en charge des situations et être source d'erreurs.

Dans cette perspective, il apparaît nécessaire de préciser les responsabilités de chacun et de renforcer la cohérence des processus institutionnels afin d'assurer une complémentarité efficace des services et une intervention concertée auprès des personnes concernées.

Les priorités suivantes sont proposées :

- clarifier et harmoniser les processus d'intervention ;
- définir les rôles, les responsabilités et les mécanismes de collaboration des différentes unités administratives ;
- établir des trajectoires de référence claires pour les personnes qui sollicitent de l'aide ;
- soutenir les gestionnaires et le personnel dans l'exercice de leurs responsabilités ;
- développer une compréhension commune des approches de prévention et de résolution des conflits privilégiées par l'Université.

À cet égard, le BRP constate que plusieurs personnes perçoivent encore le dépôt d'une plainte comme le principal moyen de résoudre une situation conflictuelle. Or, l'expérience de la dernière année démontre que les interventions rapides, l'accompagnement et les mécanismes de prévention et de règlement des différends permettent souvent d'obtenir des résultats plus rapides, durables et satisfaisants pour les parties concernées. Il importe donc de poursuivre les efforts de sensibilisation afin de faire connaître ces approches et de renforcer la capacité des différents acteurs à intervenir en amont de l'escalade des conflits.

Nécessité de faire de la prévention en amont

Le BRP recommande la mise en œuvre d'une démarche institutionnelle de prévention primaire visant à réduire les facteurs susceptibles de contribuer à l'apparition de situations d'incivilité, de harcèlement, de discrimination ou de violences à caractère sexuel.

Cette démarche pourrait notamment comprendre :

- la réalisation d'un diagnostic organisationnel des facteurs de risque ;
- l'identification des enjeux propres aux différents milieux de travail et d'études ;
- le déploiement d'activités de sensibilisation adaptées ;
- l'élaboration d'indicateurs permettant de mesurer l'évolution du climat organisationnel

Une telle démarche permettrait d'agir en amont des problématiques observées en intervenant sur leurs causes plutôt que sur leurs seules conséquences.

À cette fin, le BRP recommande la réalisation d'un diagnostic institutionnel permettant de mieux comprendre les facteurs de risque présents au sein de l'Université, tant pour les étudiantes et étudiants que pour les membres du personnel. Ce diagnostic constituerait une base objective pour orienter les actions futures et élaborer un plan d'action préventif fondé sur les données probantes.

L'établissement d'un portrait clair des risques, des causes et des facteurs contributifs aux situations d'irrespect permettrait à l'Université d'orienter ses interventions de manière plus ciblée et proactive. Une telle approche favoriserait le développement d'une culture de respect et de civilité, tout en contribuant à la réduction des risques psychosociaux et à l'amélioration du bien-être de l'ensemble de la communauté universitaire.

Enfin, le BRP considère que la prévention doit s'inscrire comme une responsabilité partagée entre les différentes unités de l'Université.

Développement professionnel en compétences relationnelles

Dans un même ordre d'idée, le BRP recommande à la direction de l'Université d'encourager les initiatives de développement professionnel visant les compétences relationnelles auprès de son personnel. Les observations réalisées au cours de la dernière année nous amènent à croire que plusieurs situations d'incivilité, de conflits ou d'inconduites trouvent leur origine dans des difficultés liées à la communication, à la gestion des désaccords ou à la qualité des relations interpersonnelles.

Le développement de compétences telles que la communication non violente, la gestion des conflits, l'écoute active, la rétroaction constructive, constitue un levier important de prévention. Ces habiletés contribuent à maintenir un climat de respect, de civisme et de collaboration au sein de la communauté universitaire, tout en favorisant des interventions plus rapides et efficaces lorsque des tensions surviennent.

Le BRP recommande également de soutenir les gestionnaires dans l'exercice de leur rôle en matière de prévention et de gestion des situations problématiques. Une intervention proactive, réalisée dès les premiers signes de tension ou de détérioration des relations, permet souvent d'éviter l'escalade des conflits et de préserver un environnement de travail, de recherche et d'études sain et respectueux.

VACS

Bien que diverses activités de sensibilisation aient été offertes à la communauté étudiante, les initiatives destinées au personnel sont demeurées plus limitées et les ressources disponibles ne permettaient pas d'assurer une programmation de prévention continue et structurée. Dans ce contexte, les observations du BRP mettent en lumière que les actions de prévention en matière de VACS n'ont pas bénéficié des conditions nécessaires pour être déployées de manière constante auprès de l'ensemble de la communauté universitaire au cours des dernières années. Avant la création du BRP, la principale mesure de sensibilisation destinée au personnel consistait en la formation en ligne *Prévenir et combattre les VACS.* Bien que cette formation constitue un outil de sensibilisation pertinent, elle ne peut, à elle seule, répondre adéquatement aux besoins de prévention propres au milieu universitaire.

Dans une perspective de prévention et de sensibilisation, le BRP recommande que les informations relatives aux formations obligatoires en matière de VACS ainsi qu'aux services offerts par le BRP soient présentées de façon récurrente à la communauté universitaire. Bien que certaines de ces informations soient déjà transmises, elles le sont souvent dans un contexte où une grande quantité d'informations est communiquée simultanément, ce qui peut en limiter la visibilité et la rétention. À cet effet, l'intégration de rappels réguliers dans les plans de cours, les activités d'accueil et d'intégration, ainsi que lors des rencontres d'information destinées aux nouvelles cohortes d'étudiantes et d'étudiants et aux nouveaux membres du personnel, constituerait une pratique à privilégier.

Prise en charge des comportements à risque et sécurité

Finalement, le BRP recommande à la direction de l'Université de mettre à jour, d'harmoniser et de diffuser les protocoles de sécurité existants afin d'assurer une prise en charge efficace des situations comportant des risques pour la sécurité ou le bien-être des membres de la communauté universitaire. Il recommande également d'uniformiser les pratiques entre les campus et les antennes ainsi que de bonifier l'offre de formation destinée aux personnes appelées à intervenir dans de telles situations.

Conclusion

La première année d'activité du BRP confirme la pertinence de sa création et l'importance du rôle qu'il joue au sein de la communauté universitaire.

Les données présentées dans ce rapport démontrent que les besoins en matière de prévention, d'accompagnement, de résolution des conflits et de soutien demeurent significatifs. Elles mettent également en évidence l'adhésion croissante de la communauté universitaire à une approche favorisant le dialogue, la responsabilisation et la recherche de solutions adaptées aux situations vécues.

Cette première année a permis d'établir les fondations du service, de développer des collaborations significatives et de mettre en place plusieurs initiatives structurantes qui contribueront au développement d'une culture institutionnelle fondée sur le respect de la personne.

Le respect de la personne, la civilité et le vivre-ensemble ne reposent pas uniquement sur des politiques ou des mécanismes de soutien. Ils se construisent chaque jour à travers nos comportements, nos échanges et notre capacité collective à créer un environnement où chaque personne peut étudier, travailler et évoluer dans un climat de confiance et de sécurité.

Le BRP entend poursuivre sa mission avec rigueur, impartialité, professionnalisme et bienveillance, dans le respect des personnes et des principes qui guident ses actions. Il continuera d'agir comme une ressource de confiance auprès de l'ensemble de la communauté universitaire afin de contribuer au maintien d'un environnement sain, sécuritaire et respectueux.

Enfin, je tiens à remercier les membres de la communauté universitaire, l'ensemble des cadres et des cadres supérieurs, les équipes des Services à la communauté étudiante du campus de Rimouski, des Services à la communauté universitaire du campus de Lévis, du Décanat des études, du Décanat aux affaires départementales, du Service des ressources humaines, du Secrétariat général et du Service de la formation continue et de la formation hors campus, les syndicats et les associations étudiantes pour leur confiance et leur précieuse collaboration.

Sans votre appui, votre confiance et votre participation, le BRP ne pourrait pas accomplir sa mission et contribuer à un meilleur vivre-ensemble.

Ensemble, on s'engage pour le respect.

Katerine D'Amours-Bujold



On *s'engage*
pour le **respect**

UQAR