

UQAC

# Rapport annuel 2024-2025

---

**BUREAU DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION**



MIREILLE IMBEAULT, CHARGÉE DE GESTION BPI  
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	5
DÉFINITIONS .....	6
FAITS SAILLANTS 2024-2025 .....	7
BILAN DES ACTIVITÉS .....	8
VOLET PRÉVENTION .....	9
Activités de prévention.....	9
Activités de formation .....	12
VOLET INTERVENTION .....	14
Renseignement .....	14
Demandes .....	15
Répartition des dossiers selon la date de la demande .....	16
Personnes requérantes.....	17
Personnes mises en cause.....	18
Motifs des demandes.....	18
Interventions effectuées.....	20
Mesures formelles .....	22
IMPLICATION .....	23
PERSPECTIVE .....	25
CONCLUSION .....	26

# LISTE DES FIGURES ET TABLEAUX

Figure 1 – Nombre de demandes par catégorie.....	15
Figure 2 – Répartition des dossiers selon la date de demande.....	16
Figure 3 – Personnes requérantes.....	17
Figure 4 – Personnes mises en cause.....	18
Figure 5 – Motifs des demandes.....	19

Tableau 1 – Catégories des comportements rapportés.....	20
Tableau 2 – Interventions effectuées.....	22

## INTRODUCTION

Ce rapport annuel présente l'ensemble des activités effectuées au Bureau de prévention et d'intervention (BPI) du 1<sup>er</sup> mai 2024 au 30 avril 2025. Plus spécifiquement, il expose les faits saillants de la dernière année, une synthèse des activités de prévention réalisées ainsi que le portrait statistique des demandes traitées. Les données présentées incluent les interventions effectuées au pavillon de Sept-Îles et à l'École des arts numériques, de l'animation et du design (NAD-UQAC) à Montréal et Sherbrooke.

La dernière année fut marquée par des changements tant sur le plan organisationnel que clinique. Relevant, depuis sa création, du Vice-Rectorat aux affaires administratives, le BPI depuis le 18 février 2025 est rattaché au Secrétariat général et demeure redevable au conseil d'administration. Cette modification s'inscrit dans le désir d'assurer une entière indépendance dans le traitement des demandes et de mettre à l'avant-plan toute l'importante d'offrir un milieu sain et sécuritaire à l'ensemble de la communauté universitaire.

Sur le plan clinique, la nature des dénonciations, l'augmentation des mesures formelles, l'arrivée significatif de nouvelle dénonciation telle la discrimination ont mis en lumière la nécessité de poursuivre les réflexions pour parfaire les processus de réception et traitement des demandes.

Par ailleurs, ces nouvelles réalités n'ont pas freiné l'engagement du BPI envers la communauté universitaire à planifier des actions de développement de milieu bienveillant. Cette mobilisation n'aurait pas été possible sans l'implication de partenaires engagés.

C'est pourquoi le BPI tient à remercier tous les membres de la communauté universitaire, les membres du Comité permanent, le Conseil d'administration, le rectorat, l'équipe du Vice-Rectorat aux affaires administratives et aux ressources (VRAAR), celles des études et de la recherche, le Secrétariat général, le service de sécurité, les partenaires externes plus spécifiquement le CALACS du Saguenay, les syndicats et les associations étudiantes pour leur confiance et leur collaboration.

Bonne lecture!

Mireille Imbeault

Chargée de gestion du Bureau de prévention et d'intervention  
en matière de harcèlement et des violences à caractère sexuel



## DÉFINITIONS

Dans l'objectif de bien circonscrire les situations visées dans ce rapport d'activités, voici un rappel des définitions prévues aux dispositions de la *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel* et de la *Politique pour promouvoir la civilité, prévenir et contrer la discrimination, le harcèlement et la violence* de l'UQAC

### **Violences à caractère sexuel (VACS)**

Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou de nature sexuelle, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou 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.

### **Harcèlement psychologique (HP)**

Conduite se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique et/ou physique d'un membre de la communauté universitaire et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de vie néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour un membre de la communauté universitaire. Le harcèlement doit être distingué de situations telles que conflit, incivilité, stress lié au travail, contraintes professionnelles difficiles ou encore de l'exercice normal du droit de gestion.

### **Discrimination**

Conduite se manifestant par des paroles, des gestes ou des actes visant à établir une distinction, une exclusion ou une préférence et qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne (exclusion ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap).

### **Incivilité**

Conduite, qui sans être grave ou sévère, enfreint néanmoins les normes de respect, de politesse, de collaboration, de courtoisie et de savoir-vivre qui prévalent dans un milieu de vie 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.

### **Situation de conflits**

Différend exprimé entre au moins deux parties. Il est issu d'une incompatibilité totale, partielle, réelle ou perçue entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions et les intérêts d'un ou plusieurs individus qui reconnaissent avoir des motivations contraires.

## FAITS SAILLANTS 2024-2025

46% des demandes rapportent des incivilités

Diminution du nombre de demandes au BPI passant de 99 en 2023-2024 à 83 en 2024-2025

Lancement de la campagne « On s'écoute » dédiée la prévention des violences sexuelles

41% des demandes de renseignement proviennent des directions académiques

13% des motifs des demandes sont de nature sexuelle

Augmentation du nombre de mesures formelles

Année record pour la participation au programme BERA

Près de 290 personnes étudiantes formées en présentiel

Diminution des accommodements passant de 18% (2023-24) à 8% (2024-25)

## BILAN DES ACTIVITÉS

Le Rôle du Bureau de prévention et d'intervention découle notamment des obligations provenant de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* (p-22.1). Celles-ci prévoient différentes mesures dont :

1. Des activités de prévention, de sensibilisation et de formation
2. Des mesures de sécurité
3. Des modalités pour formuler une plainte et effectuer un signalement ou un renseignement
4. Des mécanismes de traitement et de suivi des situations dénoncées.

Pour bien représenter les activités dans chacun des volets, vous retrouverez deux grandes sections à savoir le volet prévention et le volet intervention.

## VOLET PRÉVENTION

La prévention consiste à créer des mesures afin de préserver la santé et la sécurité des personnes dans leur milieu d'études, de recherche ou de travail en vue d'améliorer les conditions pour un meilleur bien-être. L'efficacité de la prévention est connue et offre de nombreux avantages. C'est pourquoi le BPI multiplie ses efforts pour être pro-actif en offrant différentes activités de prévention, de sensibilisation et de formation aux membres de la communauté universitaire.

Toutes ces activités mises sur pied permettent, en plus d'augmenter les connaissances, d'anticiper les défis et de développer une culture de prévention

Vous trouverez dans cette présente section, un portrait des activités effectuées ainsi qu'un bref descriptif.

### ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

#### Campagne « On s'écoute »



Dirigée par Léa Clermont-Dion, « On s'écoute » est une initiative conjointe de l'Université Concordia et du Centre d'études sur l'apprentissage et la performance (CEAP). Mandatée par le ministère de l'Enseignement supérieur, cette initiative s'inscrit dans le cadre du « Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur ». Son objectif vise à éduquer la communauté universitaire et collégiale aux violences sexuelles, en mettant l'accent sur le consentement.

La campagne comprend plusieurs moyens tels ateliers, formations, carte interactive des ressources, site web, bibliothèque collaborative.

Cette année, le BPI s'est investi dans la campagne « On s'écoute » d'une part, en organisant une activité interactive pour favoriser la discussion et l'écoute des expériences étudiantes et d'autre part, en participant au tournage d'une capsule dédiée au milieu sportif. D'une durée de 6:23 minutes, cette capsule d'une visibilité nationale donne la parole à des étudiants-athlètes INUK.

Il est possible de visionner la capsule avec le lien suivant :

<https://onsecoute.com/capsules/consentement-et-sport-a-lecoute-de-luniversite-du-quebec-a-chicoutimi>



## Dispensation du programme BERA



**BÉRA** (Évaluer, Reconnaître, Agir, version Bonifiée) est un programme éducatif de résistance à l'agression sexuelle comportant 4 ateliers. Ce programme, rendu possible grâce à un projet de recherche dirigé par Mme Isabelle Daigneault de l'Université de Montréal, vise à documenter les conditions d'implantation et d'efficacité en milieu universitaire francophone.

Pour une troisième année, l'UQAC, par le biais de 3 animatrices-doctorantes supervisées par le BPI, a dispensé le programme à 52 étudiantes. Une année record de participation !!!

## Semaine de la prévention

La semaine de la prévention s'est tenue du 11 au 15 novembre 2025. Ce projet vise à initier l'ensemble des membres de la communauté universitaire aux différentes sphères de la prévention et à, ultimement, augmenter la force collective afin de mobiliser tous les acteurs. Différentes dimensions de la santé ont été abordées dont le bien-être, l'intégrité physique et la santé psychologique.



Soutenue par une équipe<sup>1</sup> engagée, cette première édition a proposé une programmation diversifiée.

<sup>1</sup> Cénia Campeau, professionnelle formation continue; Christiane Bergeron-Leclerc, professeure; Dany Racine, responsable de laboratoire; Esther Tardif, travailleuse sociale; Geneviève Couillard, conseillère RH; Isabel Côté, t.s. NAD; Josianne Gauthier, conseillère ÉDI; Laurie Lavoie éducatrice spécialisée au service aux étudiants; Marie-Ève Bradette-Hébert, responsable santé, sécurité et mesures d'urgence; Martin Lavallière, professeur; Mireille Imbeault, chargée de gestion BPI, Patricia Jean du service des communications; Véronique Viens, agente de liaison Sept-Îles.

PROGRAMMATION		
Type d'activité		Nombre de participant.es
Lancement	Saguenay, NAD, Sept-Îles	125 personnes
Conférences	On s'écoute VACS	13 personnes
	Les risques psychosociaux	13 personnes
	Réduire la sédentarité	6 personnes
	Que faire en cas d'urgence	5 personnes
	L'hyperconnection	26 personnes
Ateliers	Gestion de stress Zenith	12 personnes
	Autocompassion	18 personnes
	Yoga	9 personnes
	Méditation Saguenay	9 personnes
	Méditation NAD	3 personnes
Activités	Méditation Sherbrooke	7 personnes
	Zoo atelier NAD	40 personnes
	Ajuste ta chaise Saguenay	Diminution de la liste d'attente
	Boite à clef santé (posturale)	20-30 personnes
	Labyrinthe en santé mentale	50 personnes
	Lunettes facultés affaiblies	56 personnes
	Rallye Autonome -risques	16 personnes
	Concours sécurité piétonne	43 personnes
	Midi sportif	21 personnes
	Jasette « comment ça va NAD? »	25 personnes

### Autres activités ponctuelles

Les tableaux ci-dessous présentent les activités ponctuelles de prévention offertes au cours de la dernière année

ACTIVITÉS DE VISIBILITÉ	
Titre de l'activité	Clientèle cible
Kiosque au Salon des exposants	Communauté universitaire
Présentation du BPI lors des journées d'accueil	Nouveaux employés
Kiosque dans le cadre du lancement de la campagne « On s'écoute »	Communauté étudiante
Présentation des services du BPI au Comité santé sécurité	Membres du comité santé et sécurité
Présentation des faits saillants du bilan annuel 2023-2024	Exécutifs syndicaux
Publicité dans l'agenda	Communauté étudiante
Distribution de matériel promotionnel lors d'événements (signets, balles antistress)	Communauté universitaire

## ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

Titre de l'activité	Clientèle cible	Nombre
Conférence « On s'écoute »	Communauté universitaire	13
Animation atelier VACS	Sentinelles employé(e)s+ étudiant(e)s	30
Animation atelier VACS en classe	Étudiant(e)s en intervention plein air	24
Animation atelier « Civilité pour un milieu bienveillant »	Étudiant(e)s en travail social	71
	Étudiant(e)s en adaptation scolaire	35
	Animateurs programme Explore	17
Animation d'un Midi entre amis « Codes sociaux sexuels »	Étudiant(e)s de l'international	10

## ACTIVITÉS DE FORMATION

Annuellement, L'UQAC se joint au réseau des Universités du Québec pour dispenser des formations en ligne obligatoires abordant différentes thématiques en matière de violences sexuelles.

Afin d'augmenter le taux de participation, un mémo en provenance des RH est acheminé deux fois par an à l'ensemble du personnel et un rappel via le Moodle-étudiant est programmé à chaque début de trimestre par le bureau du registraire. Ces mesures supplémentaires ont eu un effet positif sur le taux de participation toutefois, d'autres moyens seront à envisager pour l'année à venir.

## FORMATIONS DU RÉSEAU UQ

Titre de l'activité	Clientèle cible	Nombre	
		2023-2024	2024-2025
1- Prévenir et combattre les VACS	Communauté universitaire	2 687	3051
2- Banalisation des VACS	Communauté universitaire	833	1012
3- Normes sociales sexuées et genrées	Communauté universitaire	683	858
4- Culture de respect et de consentement	Communauté universitaire	404	564
5- Relations de pouvoir (étudiant.es)	Communauté universitaire	276	482
6- Relations pédagogiques (employé.es)		-	ND

En plus des formations offertes par le réseau UQ, le BPI est soucieux d'offrir une offre de formation sur mesure qui répond aux besoins spécifiques. Voici les formations sur mesure offertes en 2024-2025.

## FORMATIONS SUR MESURE

Titre de l'activité	Clientèle cible	Nombre
Formation « Harcèlement psychologique et violences sexuelles en milieu sportif »	Entraîneurs et athlètes Inuk-discipline hockey	10
Formation « Violences sexuelles et activités festives »	Association des étudiant(es) en sciences administratives- AEMSA	62
Formation « Pour un milieu sain et sécuritaire » ÉDI-BPI	Étudiant(e)s sciences infirmières	56
Formation « Attitudes aidantes lors d'un dévoilement »	Sentinelles étudiant(e)s	18

## VOLET INTERVENTION

Tout d'abord, rappelons que le Bureau de prévention et d'intervention reçoit et évalue les demandes, en fonction des besoins et attentes des demandeurs, de la nature et de la gravité des situations et détermine les actions à entreprendre conformément au cadre d'intervention prévu à cet effet.

Chaque nouvelle demande entraîne l'ouverture d'un dossier classé parmi les catégories suivantes :

### **Renseignement**

Demande visant à obtenir de l'information, du soutien ou des conseils dans le cadre d'une situation vécue.

### **Signalement**

Demande visant à obtenir de l'accompagnement dans la recherche de solutions afin que cesse le problème prévu à la politique HP ou VACS. Le signalement donne lieu à une panoplie de possibilités d'intervention.

### **Plainte**

Demande formelle écrite visant à dénoncer une situation dans le but de la faire reconnaître, cesser et sanctionner la personne mise en cause. Une démarche formelle d'analyse de recevabilité et d'enquête y est associée.

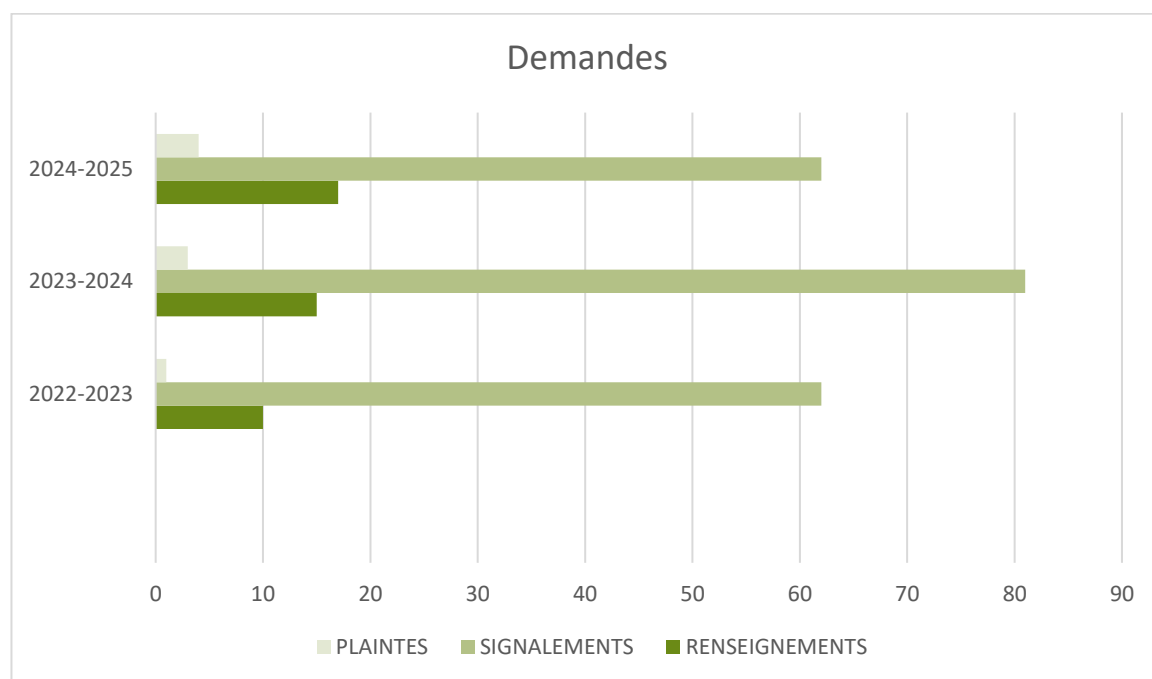
## DEMANDES

L'année 2024-2025 a été marquée par une légère diminution des demandes comparativement à l'année précédente. Un total de 83 nouveaux dossiers comparativement à 99 pour 2023-2024 et 73 pour 2022-2023 (Figure1).

Les motifs justifiant cette diminution sont difficilement explicables d'autant plus que les demandes sont en croissance dans les autres universités du Québec. A cet effet, une attention sera portée pour dégager des hypothèses.

La figure 1 permet également d'observer le nombre de demandes par catégorie. L'année 2024-2025 se distingue par une hausse de demandes de renseignement et de dépôt de plainte formelle.

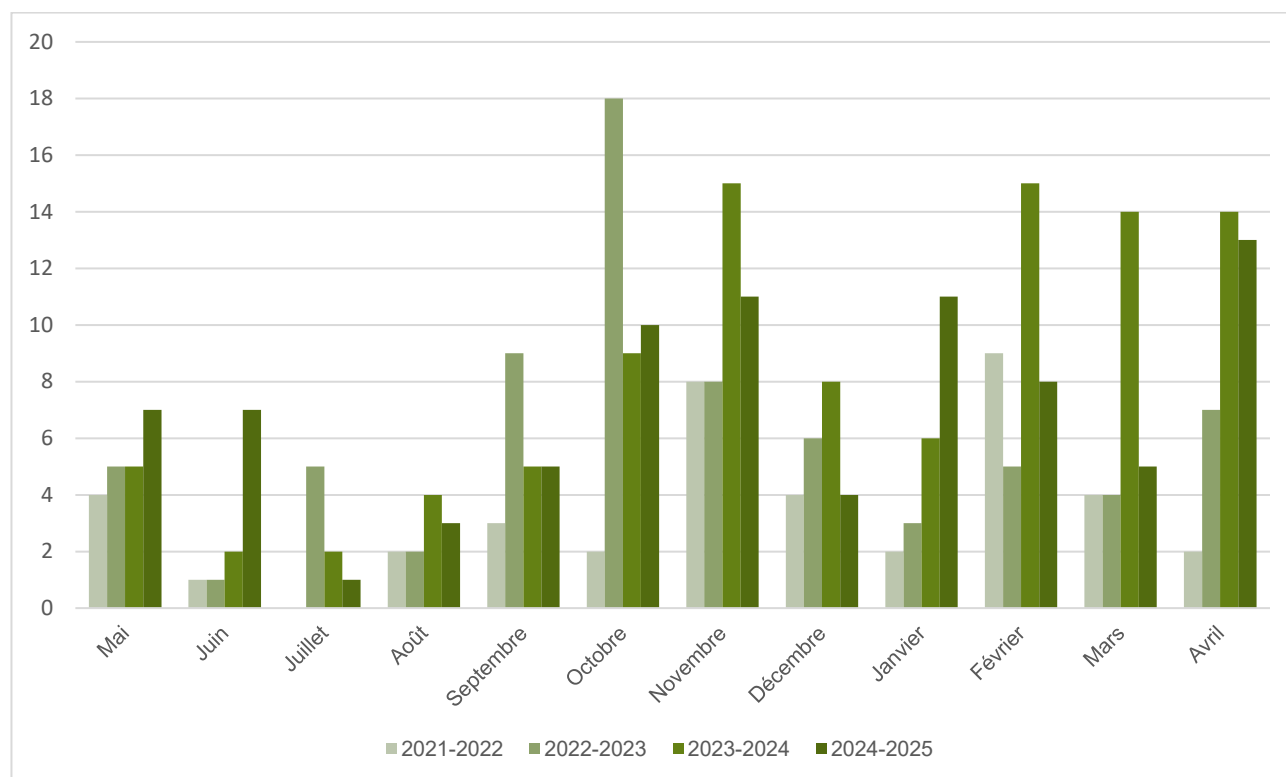
Figure 1 – Nombre de demandes par catégorie



## RÉPARTITION DES DOSSIERS SELON LA DATE DE LA DEMANDE

Tel que présenté à la figure 2, le BPI a été particulièrement sollicité au mois de novembre, janvier et avril. D'année en année, les mois actifs diffèrent. La seule tendance demeure l'accalmie lors de la période estivale.

Figure 2 – Répartition des dossiers selon la date de demande

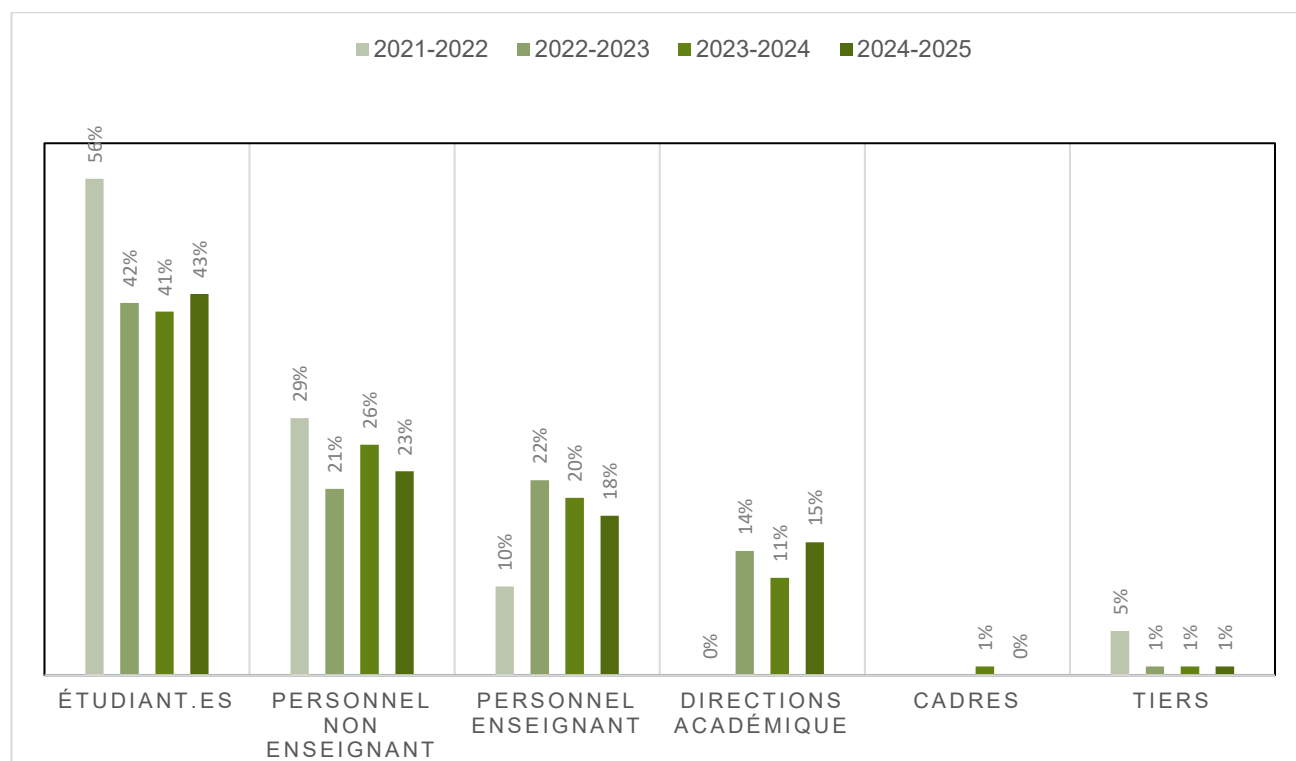


## PERSONNES REQUÉRANTES

Les personnes faisant appel aux services du BPI sont diversifiées (Figure 3). Tout comme les trois (3) dernières années, les étudiant(e)s sont le sous-groupe de personnes qui interpellent le plus le BPI. Plus précisément, les personnes étudiantes de premier cycle sont plus nombreuses que celles aux cycles supérieurs; 25 inscrits au baccalauréat ou au certificat comparativement à 11 inscrits à la maîtrise ou doctorat.

En revanche, il importe d'observer que si nous cumulons les demandes des membres du personnel (enseignant.es, non-enseignant.es et directions), le nombre de requêtes est supérieur à celles en provenance de la communauté étudiante.

Figure 3 – Personnes requérantes



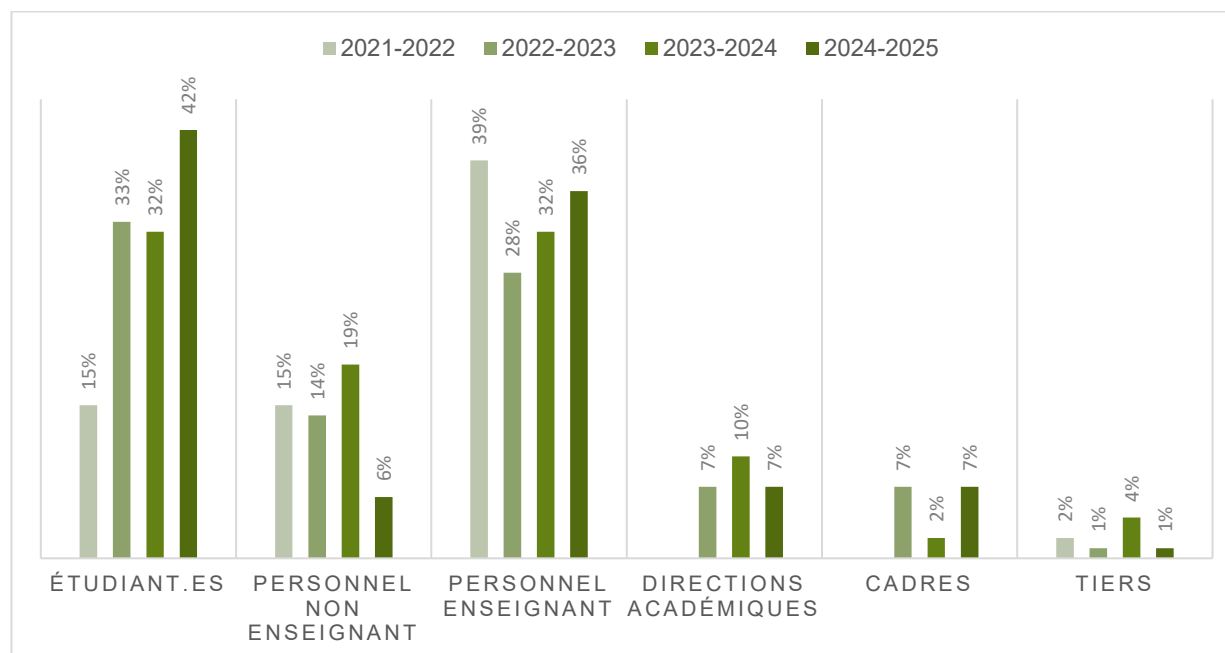
Quant au spécifique du corps professoral, nous observons que les professeur(e)s réguliers utilisent davantage les services du BPI que les chargé(e)s de cours. 14 demandes de professeur(e)s comparativement à une seule demande d'un(e) chargé(e) de cours.



## PERSONNES MISES EN CAUSE

Quant aux personnes mises en cause, le groupe le plus représenté est les étudiant(e)s suivi par les personnes enseignantes. Cette année, les cadres ont fait l'objet de 6 dénonciations comparativement à 2 pour l'année 2023-2024. À l'opposé, nous examinons une diminution marquée chez le personnel non-enseignant.

Figure 4 – Personnes mises en cause



## MOTIFS DES DEMANDES

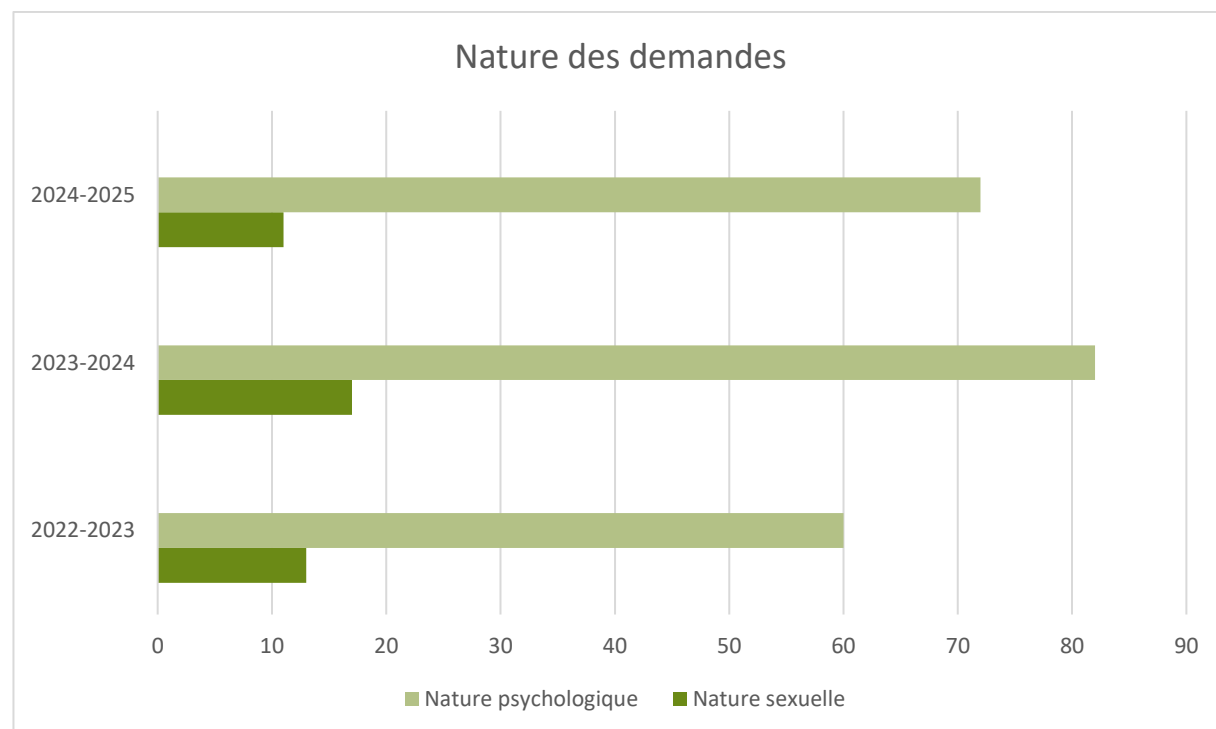
Tel qu'illustré à la figure 5, des 83 demandes reçues au cours de l'année 2024-2025, 11 sont de nature sexuelle (13%) alors que 72 sont de nature psychologique (87%). Cette proportion est similaire d'année en année :

- 83% de nature psychologique en 2023-2024
- 82% de nature psychologique en 2022-2023

Il n'en demeure pas moins que le nombre de demandes de nature sexuelle est sous-représentée par rapport aux données de recherche ESSIMU<sup>2</sup> qui stipule que plus du tiers des répondant(e)s ont rapporté au moins une forme de victimisation sexuelle commise par une autre personne affiliée à l'Université.

<sup>2</sup> BERGERON, M., HÉBERT, M., RICCI, S., GOYER, M.-F., DUHAMEL, N., KURTZMAN, L., AUCLAIR, I., CLENNETT-SIROIS, L., DAIGNEAULT, I., DAMANT, D., DEMERS, S., DION, J., LAVOIE, F., PAQUETTE, G. et S. PARENT (2016). *Violences sexuelles en milieu universitaire au Québec : Rapport de recherche de l'enquête ESSIMU*. Montréal : Université du Québec à Montréal.

**Figure 5 – Motifs des demandes**



Tel que démontré au tableau 3, l'analyse des comportements dont il est question dans les demandes permet de faire ressortir les principaux types d'actes rapportés au BPI. Ainsi, parmi les comportements d'ordre psychologique, les « incivilités » (42 %) sont de loin les plus représentées, suivies par les comportements qui s'apparentent à du harcèlement psychologique (18%).

Quant aux actes de nature sexuelle, « l'agression ou la tentative d'agression » (4,8%) ainsi que les « agissements/attitudes » (3,6%) sont les deux catégories d'actes les plus dénoncés.

Pour une première année, nous avons cru bon isoler la problématique de la discrimination. Ayant subi une hausse marquée des demandes, il devenait pertinent de subdiviser les motifs de la discrimination pour en suivre l'évolution. Des 7 demandes traitées en discrimination en 2024-2025, 3 sont liées à la situation de handicap de la personne requérante.

**Tableau 1 – Catégories des comportements rapportés**

Motifs	Comportements rapportés	Nombre
<b>Psychologique</b>	Incivilité	35
	Abus de pouvoir ou droit de gérance abusif	7
	Harcèlement psychologique	15
	Conflit	3
	Violence verbale	-
	Violence physique	-
	Autres (code éthique, historique)	5
<b>Sexuel</b>	Agissements/attitudes	3
	Propos/paroles	-
	Cyberharcèlement	-
	Code de conduite	2
	Agression ou tentative d'agression	4
	Autres (antécédents)	2
<b>Discriminatoire</b>	Âge	1
	Couleur de peau/origine ethnique	1
	Genre	1
	Identité de genre/expression de genre	1
	Orientation sexuelle	-
	Langue	-
	Religion	-
	Handicap	3
	Autres	-

## INTERVENTIONS EFFECTUÉES

Cette section du rapport se concentre sur les interventions effectuées par le bureau de prévention et d'intervention selon le cadre d'intervention qui prévoit les mesures suivantes :

### Accompagnement

L'accompagnement consiste à offrir écoute, soutien et assistance à la personne requérante, et permet d'explorer les options disponibles en fonction de la situation vécue.

### Coaching

Les rencontres de coaching permettent aux personnes qui sollicitent le BPI d'être validées dans leur méthode de gestion de conflits ou encore d'être mieux outillées pour intervenir elles-mêmes.

### **Sensibilisation de la personne visée**

La « sensibilisation de la personne visée » vise à informer la personne mise en cause des comportements, propos et attitudes qui lui sont reprochés afin de susciter une prise de conscience des impacts et de lui proposer un accompagnement, le cas échéant.

### **Accommodement**

Par la mise en place d'un aménagement, l'accommodement vise à permettre à une personne de la communauté universitaire de poursuivre leurs études ou d'exercer leur travail en toute quiétude.

### **Facilitation/dialogue assisté**

La facilitation consiste, avec l'aide d'un tiers, à faciliter le dialogue entre deux parties confrontées à un différend afin de tenter une solution.

### **Médiation**

La médiation est une pratique qui prévoit l'implication d'un tiers neutre et impartial pour faciliter la circulation d'informations, rétablir des relations ainsi que formuler des attentes réciproques. Cette démarche structurée est effectuée par une personne formée externe au BPI.

### **Intervention dans le milieu**

L'intervention dans le milieu peut prendre la forme d'une activité de sensibilisation ou de formation pour un groupe.

### **Référence**

La référence consiste à diriger le demandeur vers d'autres services internes ou externes pour obtenir des services complémentaires ou plus appropriés.

### **Avis de risque**

L'avis de risque permet de maintenir une vigie des situations à risque; d'en informer la direction en autorité et d'émettre des recommandations. Un tel avis est habituellement émis lorsque plusieurs signalements visent une même personne.

Le tableau ci-dessous représente le type de démarches favorisées, de concert avec les personnes ayant sollicité les services du BPI. Pour une même situation, la personne requérante n'est pas limitée à une seule intervention et un continuum de services est offert.

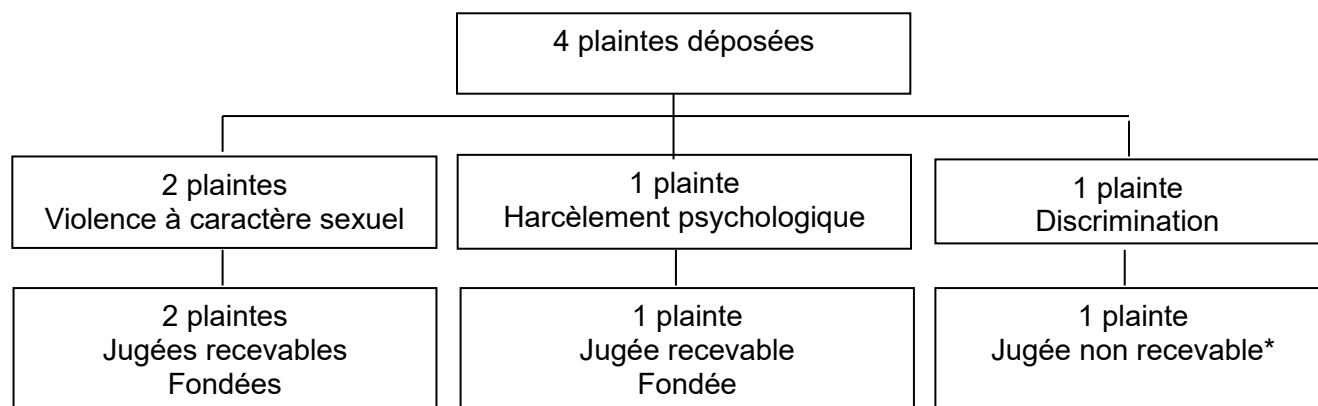
**Tableau 2 – Interventions effectuées**

Types d'interventions	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Accompagnement	50,7%	57,6%	44,6%
Coaching	21,9%	16,1%	24%
Sensibilisation auprès de la personne visée	34,2%	32,3%	18%
Accommodement	16,4%	16,2%	8,4%
Facilitation/dialogue assisté	6,8%	5%	3,6%
Médiation	5,7%	2%	6%
Intervention dans le milieu	12,3%	18,2%	7,2%
Référence	21,9%	9,1%	12%
Abandon	6,8%	5,1%	9,6%
Avis de risque	2,7%	2%	3,6%
Plainte formelle	1,4%	3%	4,8%

Bien qu'ayant subi une diminution pour l'année 2024-2025, l'accompagnement et le coaching demeurent les mesures la plus souvent utilisées. L'accompagnement est la mesure la plus souvent combinée à une autre intervention.

L'expérience terrain permet d'interpréter la baisse du nombre de « Sensibilisation auprès de la personne visée » et la hausse d'« abandon » au fait que plusieurs demandeurs ont fait appel au BPI simultanément à d'autres services dont la direction des ressources humaines, les syndicats et le décanat des affaires départementales. Dans de tels cas, le cadre d'intervention du BPI devient limité puisque la situation est déjà prise en charge. Pendant l'exercice 2024-2025, on observe une hausse de signalants qui abandonnent leur demande au BPI et privilégient des mesures formelles tel le dépôt d'une plainte ou d'un grief.

## MESURES FORMELLES



\*Une plainte jugée non recevable ne signifie pas qu'il n'y a pas d'enjeu. Elle signifie que les critères d'admissibilité ne sont pas applicables. Une plainte non recevable donne ouverture à la recherche de solutions informelles.

## IMPLICATION

Il est essentiel pour le Bureau de Prévention et d'Intervention de poursuivre son implication auprès de différents groupes et comités, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'UQAC. Cela offre des opportunités d'échanges et de réflexions, de maintien ou de renforcement de liens partenariaux et cela permet d'être à l'affût des nouvelles et meilleures pratiques.

Voici les engagements du BPI pour l'année 2024-2025. Parmi ceux-ci, plusieurs se poursuivront pour l'année à venir.

### **Comité permanent**

Coordonné par le BPI et représenté par des étudiant(e)s, des dirigeant(e)s, des employé(e)s, des personnes externes, le Comité permanent s'est rencontré à 5 reprises au cours de l'année pour notamment réviser le plan d'action visant à prévenir et combattre les violences à caractère sexuel ainsi que pour cibler de nouvelles actions pour l'année 2025-2026.

### **Ateliers délibératifs pour l'évaluation de l'implantation du programme BERA**

L'UQAC est fière de participer, depuis l'automne 2022, à l'évaluation de l'implantation du programme de résistance à l'agression sexuelle « BERA » implanté dans quelques universités francophones (Université de Montréal, Université de Moncton, Université de Sherbrooke et UQAC). Deux ateliers délibératifs ont eu lieu dont 1 en présentiel au pavillon de Longueuil de l'Université de Sherbrooke et un en virtuel. Le premier atelier visait à discuter des conditions optimales de déploiement dans les milieux d'enseignement supérieur francophones. Le second atelier délibératif permettait de faire un retour sur les recommandations (reformulées) et de constituer un comité de suivi. Un Guide d'implantation suivra.

### **Groupe d'échange interuniversitaire**

Le groupe d'échange interuniversitaire est un groupe informel où sont réunis, 4-5 fois par année, les responsables des Bureaux de prévention des universités québécoises. Les objectifs de ces rencontres sont d'échanger sur les enjeux vécus, de partager des expériences et de communiquer des informations pertinentes.

### **Comité institutionnel en santé mentale**

Le Comité institutionnel en santé mentale a, entre autres, pour mandat de prévoir des actions visant à favoriser la santé mentale positive des personnes étudiantes et employées de l'UQAC et d'émettre des recommandations à la haute direction en vue d'améliorer le soutien offert à la communauté universitaire. Une rencontre par mois est prévue à cet effet.

### **Comité d'innovation en santé mentale « Laboratoire vivant »**

Sous la direction de la professeure Christiane Bergeron-Leclerc une étude est menée au sein de l'UQAC afin d'identifier les meilleures solutions à mettre en place pour favoriser la santé mentale des employé(e)s et des étudiant(e)s universitaires. Le comité d'innovation, dont fait partie le BPI, est composé de personnes-ressources qui ont pour mandat de soutenir le projet en validant notamment le contenu aux réalités terrain

### **Comité institutionnel pour promouvoir la civilité et prévenir les inconduites**

Dans le cadre du comité institutionnel pour prévenir les inconduites, dirigé par le service des ressources humaines, le BPI collabore à la mise en œuvre du plan d'action visant à promouvoir la civilité et contrer la discrimination, le harcèlement et la violence;

### **Groupe de travail thématique Global-Watch**

Le BPI a participé à quatre (4) rencontres de groupe de travail Global-Watch où ont été abordé les risques psychosociaux et les pratiques de management qui ont un effet positif sur la santé psychologique des salariés. Ce groupe, soutenu par des experts scientifiques, contribue à enrichir les connaissances et les façons de faire en matière de risques psychosociaux reliés au travail.

### **Développement professionnel**

Toujours dans l'optique d'agir en fonction des meilleures pratiques, le BPI s'implique également dans des activités de développement professionnel

<b>Nom</b>	<b>Formateur</b>	<b>Durée</b>
L'aide financière d'urgence pour les victimes de violence conjugale et sexuelle	Ministère de la justice	1h
Le dialogue assisté	Thierry Bériault, D.PRD, Méd.	7h
Revue annuelle de l'actualité et de la jurisprudence sur le harcèlement et la discrimination	Me Frédéric Henri, Facteur H, avocat et médiateur accrédité	1h15
La prévention des VACS par l'aménagement des campus en enseignement supérieur	Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles de l'UQAM.	1h
Communiquer : prendre la parole, pas toujours facile	Richard Rioux, Ph. D. CRHA psychosociologue	1h
La crédibilité des enquêtes administratives	Me Frédéric Henri, Facteur H, avocat et médiateur accrédité	1h15

## PERSPECTIVE

Produire un bilan offre l'opportunité de répertorier les nombreuses réalisations effectuées. Bien que cela occasionne un sentiment de fierté et d'accomplissement, cet exercice fait émerger des réflexions qui devront être poursuivies tant au volet prévention qu'au volet intervention.

En avril dernier, l'UQAC, via un questionnaire en ligne « BEST », a initié une démarche pour brosser le portrait du milieu en termes de bien-être et de santé au travail. De cette enquête ont été livrés des résultats préliminaires pour lesquels l'Université a déjà ciblé des actions, dont une campagne, en réponse aux résultats sur les violences et le harcèlement psychologique au travail. L'investissement du BPI dans la prévention se poursuivra dans cette mesure.

De plus, au niveau de l'intervention, le chemin parcouru depuis l'implantation du BPI en 2019 incite à clarifier certains processus d'intervention et à réviser la « *Politique pour promouvoir la civilité, pour prévenir et contrer la discrimination, le harcèlement et la violence* » pour optimiser les interventions et renforcer les collaborations tout en maintenant le spécifique de chaque secteur. Le BPI collaborera à la révision de cette Politique où seront intégrés les nouvelles réalités et obligations législatives en matière de harcèlement psychologique, violence conjugale et protection des stagiaires.

Le 21 mars 2024, les députés de l'Assemblée nationale ont adopté le Projet de loi 423, intitulé Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail.

Depuis août 2022, la loi 4 visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail accorde le droit à un milieu de stage sans harcèlement psychologique ou sexuel.

Depuis le 6 octobre 2021, l'entrée en vigueur du Projet de loi 59 impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Finalement, une attention prioritaire sera portée à la récurrence de certains conflits ; conflits non résolus qui se sont exacerbés avec le temps. Des interventions concertées, innovantes, soutenues devront être réfléchies.



## CONCLUSION

Même si l'exercice 2024-2025 est marqué par une diminution du nombre de demandes au bureau de prévention et d'intervention, les situations rapportées sont empreintes d'inconfort, de sentiment d'impuissance voire de détresse pour certains. Qu'elles proviennent d'une personne témoin ou victime, ces situations, réelles ou perçues, affectent le sentiment de sécurité, le bien-être et le climat d'étude ou de travail et nous sommes encore une fois convaincus qu'un accompagnement peut diminuer les impacts.

Nous devons poursuivre le message que l'instauration d'un climat sain et sécuritaire passe par l'engagement de tous les membres de la communauté à adopter des gestes, attitudes et comportements qui prônent la politesse, la courtoisie, la collaboration, le savoir-vivre et le respect en tout temps et en toute circonstance.

La collaboration demeure un pilier central et le BPI renouvelle son engagement à s'investir dans différentes mesures de prévention et d'intervention pour l'année 2025-2026.

