

RAPPORT ANNUEL 2024-2025

UQTR



Université du Québec
à Trois-Rivières

**Bureau de prévention
et de traitement des plaintes**

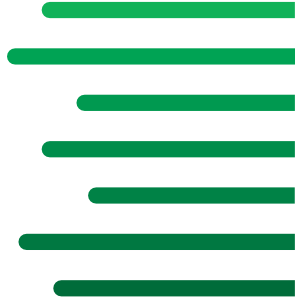
Impartialité
Confidentialité
Indépendance

À l'attention du conseil d'administration
de l'Université du Québec à Trois-Rivières

Période du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025

TABLE DES MATIÈRES

Message de la protectrice universitaire	1
1. Le Bureau de prévention et de traitement des plaintes	2
1.1 Son équipe	2
1.2 Son mandat	2
1.3 Sa vision	3
1.4 Ses valeurs	4
2. Faits saillants	5
3. Définitions utiles	6
4. Bilan des activités d'intervention	9
4.1 Politique de prévention et de traitement des plaintes (<i>Politique PTP</i>)	9
4.2 Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité à l'Université du Québec à Trois-Rivières» (<i>Politique HDI</i>)	13
4.3 Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (<i>Politique VACS</i>)	17
4.4 Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de l'Université du Québec à Trois-Rivières	20
5. Observations et recommandations	22
5.1 Observations	22
5.2 Recommandations individuelles	22
5.3 Recommandations générales	23
5.4 Suivi des recommandations 2023-2024	25
6. Bilan des autres activités du BPTP	27
6.1 Activités de sensibilisation	27
6.2 Activités de rayonnement et d'association	29
6.3 Activités de développement professionnel	29
6.4 Activités de collaboration et autres réalisations	29
Annexes	31
Annexe 1 – Politique de prévention et de traitement des plaintes	
Annexe 2 – Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité à l'Université du Québec à Trois-Rivières	
Annexe 3 – Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel	



MESSAGE DE LA PROTECTRICE UNIVERSITAIRE

Chers membres du conseil d'administration,

C'est avec plaisir que je vous présente le rapport annuel faisant état des activités du Bureau de prévention et de traitement des plaintes (le « BPTP ») pour la période du 1er mai 2024 au 30 avril 2025.

Vous y trouverez un portrait d'ensemble de nos activités, incluant les données statistiques relativement aux demandes reçues et aux différentes interventions que nous avons menées au cours de cette période, un exposé de nos observations et recommandations, ainsi qu'un résumé de nos activités préventives.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui nous ont fait confiance en partageant leur expérience, ainsi que celles et ceux qui ont collaboré activement à la recherche de solutions. Un remerciement particulier à Anne-Marie Hudon et Marie-Claude Masson, pour leur précieuse contribution à la mission de notre bureau.

Je vous souhaite une agréable lecture et je demeure disponible afin de répondre à vos questions et accueillir vos réflexions.

Je vous prie d'agréer, chers membres du conseil d'administration, l'expression de mes sentiments distingués.



Protectrice universitaire

1. LE BUREAU DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES

1.1 SON ÉQUIPE

L'équipe du BPTP est composée de Geneviève Hardy, protectrice universitaire, d'Anne-Marie Hudon, technicienne en prévention et règlement des différends, et de Marie-Claude Masson, conseillère en prévention et règlement des différends.



Geneviève Hardy



Anne-Marie Hudon



Marie-Claude Masson

1.2 SON MANDAT

À titre de tiers neutre, le BPTP reçoit et traite toute plainte, signalement et consultation en lien avec les politiques suivantes :

- *Politique de prévention et de traitement des plaintes;*
- *Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité à l'Université du Québec à Trois-Rivières;*
- *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.*

Le BPTP relève directement du conseil d'administration et possède une indépendance à l'égard des membres de la communauté universitaire, qui est essentielle à la réalisation de son mandat. Les demandes sont traitées de manière confidentielle, à moins que le BPTP ne soit expressément dégagé de cette obligation par la personne qui a effectué la demande ou par la loi, notamment la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Afin de préserver son indépendance, la protectrice universitaire ne fait partie d'aucun syndicat, association ou comité au sein de l'UQTR. Elle est maîtresse de sa procédure relative au traitement des demandes qui lui sont soumises, sous réserve de la loi et des documents normatifs de l'UQTR. Elle détient un pouvoir d'enquête et peut exiger l'accès à tout document nécessaire au traitement d'une plainte et rencontrer toute personne susceptible de lui fournir les renseignements qu'elle estime nécessaires. Dans le but d'aider les personnes à

résoudre leurs différends, elle peut aussi avoir recours à des processus de résolution de conflits par des modes collaboratifs, tels que la médiation. Elle agit de manière impartiale, en analysant chaque situation qui lui est présentée et son contexte particulier, afin de proposer la démarche de résolution la plus efficiente, tout en s'assurant du respect des droits de chacun. Elle détient le pouvoir de recommander des solutions.

Les services du BPTP s'adressent aux membres de la communauté universitaire, tel que cette expression est définie dans chacune des politiques applicables et aux autres personnes en relation avec l'UQTR auxquelles ces politiques s'appliquent (ex. toute personne qui a des relations avec l'UQTR à titre d'utilisateur des services, de cliente, visiteuse, invitée, sous-traitante, etc.)

Il s'agit ici d'un bref résumé du mandat du BPTP. La description complète de son champ d'action se retrouve dans les politiques susmentionnées, en annexe du présent rapport.

De plus amples informations concernant le BPTP se retrouvent également sur son site internet, à l'adresse www.uqtr.ca/bureau prevention.

1.3 SA VISION

L'approche préconisée par le BPTP s'oriente vers la résolution des différends par des modes collaboratifs, dès que les circonstances le permettent et que la situation s'y prête, particulièrement en présence d'un conflit relationnel.

Cette approche proactive vise à répondre aux besoins, préoccupations et intérêts mutuels des personnes impliquées. Différentes démarches peuvent être proposées à celles-ci afin de trouver des solutions aux difficultés vécues, les régler et en prévenir la récurrence. La participation des personnes concernées à la recherche de solutions a pour avantage d'augmenter la satisfaction à l'égard de la solution retenue et les chances que celle-ci soit durable, en plus de prévenir les conflits potentiels. Cela permet aussi de préserver la relation entre ces personnes, lesquelles sont fréquemment appelées à poursuivre leur collaboration professionnelle ou académique à la suite du traitement du dossier.

Cette approche favorise également l'acquisition de compétences en résolution des différends chez les membres de la communauté universitaire. Ces compétences contribuent à promouvoir le respect et la civilité au sein de l'Université. Par ce type d'intervention, le BPTP cherche à améliorer de façon pérenne le climat de travail et d'études.

Dans les circonstances où l'approche par le rétablissement du dialogue et la recherche de solutions mutuellement satisfaisantes n'est pas possible, souhaité ou ne donne pas les résultats escomptés, le traitement formel des demandes est mis en place au moyen d'une démarche d'analyse de recevabilité et d'enquête, menée de façon neutre et objective et visant à évaluer le bien-fondé de la plainte reçue. Le caractère fondé ou non d'une plainte découle de l'analyse des faits en lien avec les documents normatifs de l'UQTR, la législation applicable et les principes d'équité. Cette analyse peut donner lieu à des recommandations, lesquelles sont soumises aux personnes en autorité concernées.

1.4 SES VALEURS

Le respect, l'impartialité, la confidentialité et l'intégrité sont les valeurs qui guident nos actions et nos interventions. Ce sont des valeurs indispensables pour s'assurer de la confiance et de l'adhésion de la communauté universitaire envers nos services. En s'adressant au BPTP, toute personne a l'assurance d'être accueillie, écoutée et traitée avec respect et dignité.





2. FAITS SAILLANTS

L'UQTR est composée de 2 466 personnes employées et 15 726 personnes étudiantes, dont 3 435 provenant de l'international.



Au cours de la période du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025, 292 dossiers ont été traités, incluant 277 nouveaux dossiers et 15 dossiers de la période précédente qui ont été finalisés.

50 %

des personnes demanderesses étaient des personnes étudiantes.

27 %

des membres de la communauté étudiante qui ont fait appel à nos services étaient des personnes étudiantes provenant de l'international¹.

32 %

des personnes demanderesses étaient des membres du personnel académique ou administratif.

18 %

des demandes provenaient de personnes autres (ex. personnes diplômées, personnes qui consultent au nom de personnes étudiantes (ex. parents), personnes ayant soumis des demandes d'admission, personnes usagères des services ou en visite d'une autre université, membres d'associations, milieux partenaires de stage, etc.).

53,5 %

des demandes concernaient la *Politique de prévention et de traitement des plaintes*.

38 %

des demandes concernaient la *Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité à l'UQTR*.

8 %

des demandes concernaient la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*.

0,5 %

des demandes concernaient la *Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de l'UQTR*².

65 %

des personnes demanderesses ont communiqué avec le BPTP pour une consultation et l'obtention de conseils, ou afin d'entamer une démarche collaborative (ex. accompagnement, dialogue assisté, soutien à titre de tiers facilitateur, etc.).

35 %³

des personnes demanderesses ont communiqué avec le BPTP afin de déposer une plainte ou une demande d'intervention formelle.



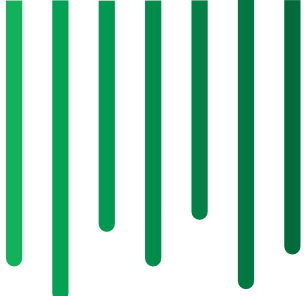
42 %

de ces plaintes ou demandes d'intervention ont été traitées par des démarches collaboratives.

¹ Correspond à 1,2 % de la communauté étudiante internationale de l'UQTR.

² Cette procédure a été abrogée le 30 novembre 2024.

³ Ce pourcentage comprend les signalements en lien avec la *Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel*.



3. DÉFINITIONS UTILES

Avant de présenter les données recueillies dans le cadre de la période de référence et afin de bien saisir la nature des interventions effectuées par le BPTP, nous vous présentons ci-dessous la définition des principaux termes utilisés :

« **Consultation** » : Démarche informelle d'une personne auprès du BPTP en vue d'obtenir de l'information ou des conseils dans une situation rencontrée.

Les personnes consultent généralement le BPTP pour vérifier les différentes avenues permettant de trouver une solution à un problème. Les consultations impliquent de rencontrer la personne afin qu'elle nous expose son cas, de procéder aux vérifications appropriées, de lui expliquer la réglementation ou le recours applicable, de la référer aux personnes susceptibles de l'aider à solutionner son problème ou d'intervenir personnellement à titre de tiers facilitateur, lorsque la situation le permet. Les consultations impliquent également des conseils pour que la personne puisse prendre en charge sa situation et adopte un mode de communication constructif. Les consultations occupent une part importante du travail du BPTP étant donné la priorité accordée au fait d'habiliter les personnes demanderesse, en les soutenant, à discuter directement avec la personne concernée (membre du personnel enseignant, chargé.e de cours, direction de recherche, collègue de travail ou d'études, etc.) de la situation qui les préoccupe, ce qui favorise la relation et la collaboration entre elles pour trouver une solution à la situation.

Les consultations jouent souvent un rôle préventif, en permettant d'adresser un bon nombre de situations problématiques avant qu'une plainte ne soit déposée. Elles permettent d'évaluer le type d'intervention pouvant être approprié pour régler la situation dénoncée avant le dépôt d'une plainte.

« **Plainte** » : Démarche par laquelle une personne dénonce ce qu'elle considère être une conduite qui constitue du harcèlement, de la discrimination ou une violence à caractère sexuel à son endroit, ou une situation injuste ou inéquitable envers elle. Le nom de la ou des personnes ou instances visées, les faits allégués, les éléments de preuve, la description des impacts (émotifs, psychologiques, physiques, etc.), les démarches déjà entreprises et les attentes de la personne plaignante sont notamment consignés dans la plainte.

« **Intervention ou procédure formelle** » : Le BPTP analyse si la plainte est recevable auquel cas, il procède à une enquête pour en déterminer le bien fondé. Si la situation s'y prête, il peut en tout temps pendant l'intervention procéder à un dialogue assisté ou une médiation, avec l'accord des personnes concernées.

« **Analyse de recevabilité d'une plainte** » : Il s'agit d'une analyse préliminaire visant à déterminer si une plainte est recevable selon les faits présentés et les paramètres applicables en fonction du type de plainte.

« **Plainte non recevable** » : Une plainte est non recevable si elle est hors juridiction du mandat du BPTP. Par exemple, lorsque les recours prévus aux documents normatifs de l'UQTR n'ont pas été épuisés, lorsque la plainte est prescrite ou lorsque les faits relatés par la personne plaignante, s'ils étaient prouvés exactement tels que relatés, ne correspondent pas à la définition du harcèlement, de la discrimination ou d'une violence à caractère sexuel au sens des politiques de l'UQTR, ainsi que de la loi. Dans le cas d'une plainte non recevable, le BPTP discutera des ressources et des alternatives qui s'offrent à la personne plaignante et la réfèrera à l'endroit approprié, s'il y a lieu.

« **Plainte recevable** » : Une plainte est recevable si les allégations de la personne plaignante s'inscrivent dans les paramètres prévus aux politiques et aux lois applicables selon le cas. Par exemple, une plainte en matière de harcèlement psychologique sera recevable si les faits allégués pourraient constituer du harcèlement psychologique au sens de la *Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité* et de la loi, s'ils étaient démontrés par prépondérance de preuve au terme d'une enquête. Lorsqu'une plainte est jugée recevable, la personne plaignante est informée des conclusions de l'analyse de recevabilité et peut ensuite opter pour une intervention collaborative ou une enquête. Pour certaines personnes, l'enquête n'est pas la démarche privilégiée, et ce, même si leur plainte est jugée recevable. Elles conservent la possibilité d'aller de l'avant avec une enquête si une entente satisfaisante n'est pas conclue dans le cadre de démarches collaboratives.

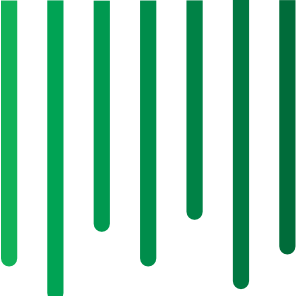
« **Plainte fondée ou partiellement fondée** » : L'enquête a mis en évidence que la personne a été victime de harcèlement, de discrimination, de violence à caractère sexuel, ou encore qu'elle a été lésée dans ses droits ou traitée de façon inéquitable. Des recommandations afin de corriger la situation sont alors transmises aux personnes en autorité concernées.

« **Plainte non fondée** » : L'enquête a mis en évidence que la situation dénoncée ne correspondait pas à une situation de harcèlement, de discrimination ou de violence à caractère sexuel, ou que la réglementation a été respectée et qu'il n'y a pas eu d'iniquité ou de manquement de la part de l'UQTR. Dans le cas où des facteurs de risque sont néanmoins constatés, le BPTP transmet des recommandations aux personnes en autorité concernées afin d'agir sur ceux-ci.

« **Procédures ou interventions informelles** » : L'ensemble des approches informelles et collaboratives de résolution des différends. Ces approches sont axées sur la collaboration et la communication. Les principales interventions collaboratives offertes par le BPTP sont les suivantes :

- « **Accompagnement (coaching)** » : Consiste à conseiller et guider la personne afin qu'elle puisse tenter de mettre fin elle-même à la situation vécue. Cette démarche vise à outiller la personne à reprendre du pouvoir au regard de la situation vécue. Cela consiste généralement en des rencontres individuelles pour écouter et aider la personne à clarifier ce qu'elle vit, à avoir une perspective globale de la situation et à trouver les bonnes façons d'aborder la situation, de communiquer avec l'autre personne et désamorcer le conflit ou la tension relationnelle, par exemple.
- « **Médiation ou facilitation** » : Consiste à agir à titre de tiers facilitateur afin de permettre un échange constructif entre les personnes concernées et les aider à trouver des solutions concrètes à leur différend. Les personnes impliquées doivent consentir à cette démarche et peuvent décider d'y mettre fin en tout temps.
- « **Intervention préventive dans le milieu** » : Consiste en une intervention dans le milieu de travail ou d'études qui peut prendre différentes formes. Un groupe d'étudiants peut, par exemple, être rencontré pour être informé et sensibilisé sur la notion de harcèlement psychologique et de civilité. L'intervention peut également prendre la forme de conseils aux personnes en situation d'autorité afin de faire cesser les conduites identifiées comme étant vexatoires.
- « **Sensibilisation de la personne visée** » : Consiste à rencontrer la personne visée avec pour objectif de lui faire part de la perception de la personne demanderesse quant à son comportement et d'évaluer sa propre perception. La personne visée est conscientisée aux facteurs de risque inhérents aux gestes qui lui sont reprochés et est informée de l'importance de modifier son comportement.





4. BILAN DES ACTIVITÉS D'INTERVENTION

Cette section du rapport présente les principales données statistiques sur les demandes reçues par le BPTP au cours de la période du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025. Il est à noter que les dossiers traités et les recommandations émises ne font pas l'objet d'une description détaillée, afin de préserver la confidentialité attendue de la part des personnes qui font appel au BPTP.

4.1 POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT DES PLAINTES (POLITIQUE PTP)

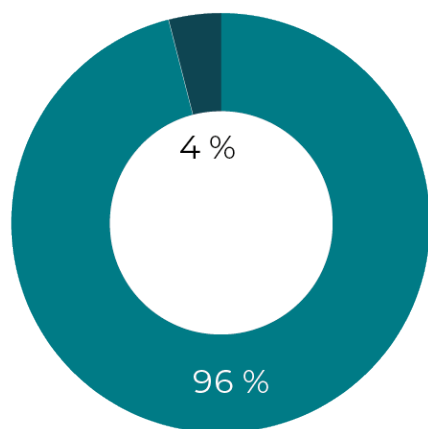
En vertu de la Politique PTP, le BPTP :

- Reçoit et traite les plaintes de toute membre de la communauté universitaire, toute personne candidate à l'admission et toute personne usagère des services de l'UQTR qui, après avoir épuisé les recours disponibles à l'interne, s'estime lésé dans ses droits ou croit avoir été traité injustement dans ses relations avec l'UQTR;
- Conseille les personnes qui le consultent dans l'analyse d'une situation problématique, la détermination des enjeux et l'évaluation des actions appropriées.

INTERVENTIONS ET STATISTIQUES

157 dossiers en lien avec la *Politique PTP* ont été traités, soit 151 nouveaux dossiers et 6 dossiers de l'année précédente qui ont été finalisés.

STATUT DES 157 DEMANDES



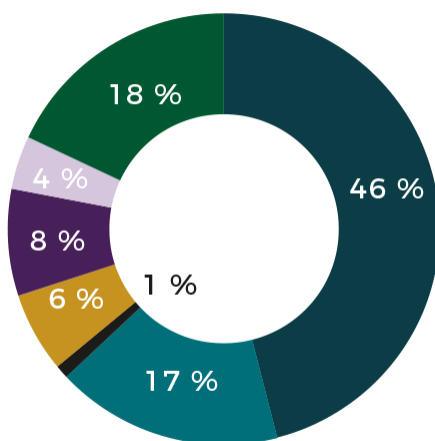
- Traitées : **150** (96 %)
- En cours de traitement : **7** (4 %)

» Les demandes en cours de traitement réfèrent à celles qui n'avaient pas été finalisées en date du 30 avril 2025.

» La catégorie « Autres » comprend, par exemple, les demandes de personnes diplômées, de membres de la famille de personnes étudiantes, ainsi que de personnes externes à l'UQTR;

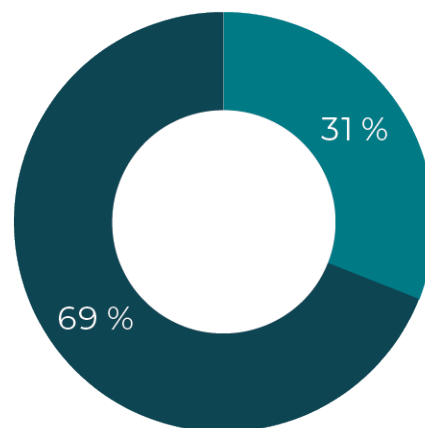
» Afin de préserver la confidentialité, les graphiques présentés n'élaborent pas sur la provenance des situations rapportées, c'est-à-dire les départements, programmes ou services spécifiques où évoluent les personnes demanderesse, vu le nombre restreint de demandes par lieu. Dans la même optique, les membres du personnel ne sont pas séparés par catégorie spécifique (ex. cadre, direction de département, chargé.e de cours, etc.). Ces données internes nous guident toutefois dans l'application de mesures particulières (ex. recommandations, collaboration accrue avec certains secteurs, etc.).

STATUT DES PERSONNES DEMANDERESSES



- Étudiant.e.s de 1^{er} cycle: **73** (46 %)
- Étudiant.e.s de cycles supérieurs: **26** (17 %)
- Personnel académique: **2** (1 %)
- Personnel administratif: **9** (6 %)
- Candidat.e.s à l'admission: **12** (8 %)
- Ancien.ne.s étudiant.e.s : **6** (4%)
- Autres : **29** (18 %)

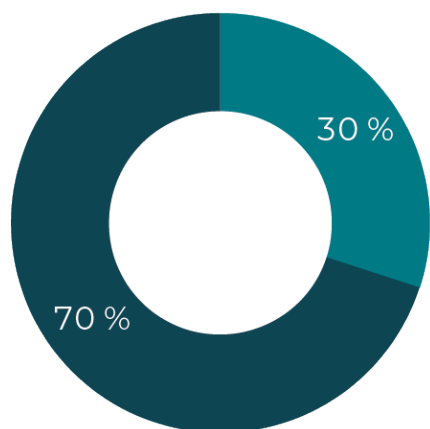
ORIGINE DES 99 PERSONNES ÉTUDIANTES⁴



- Internationale : **31** (31 %)
- Canadienne : **68** (69 %)

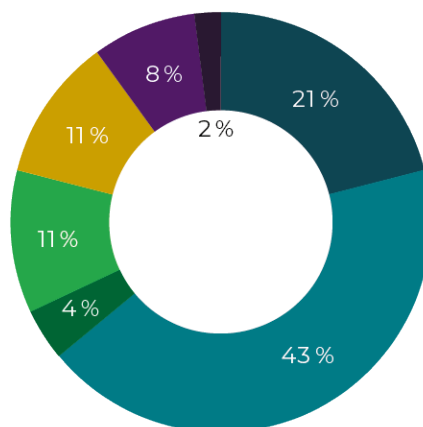
⁴ Afin de préserver la confidentialité, l'origine des personnes demanderesse apparaît seulement pour les personnes étudiantes, puisque les membres du personnel étaient globalement moins nombreux.

NATURE DES DEMANDES



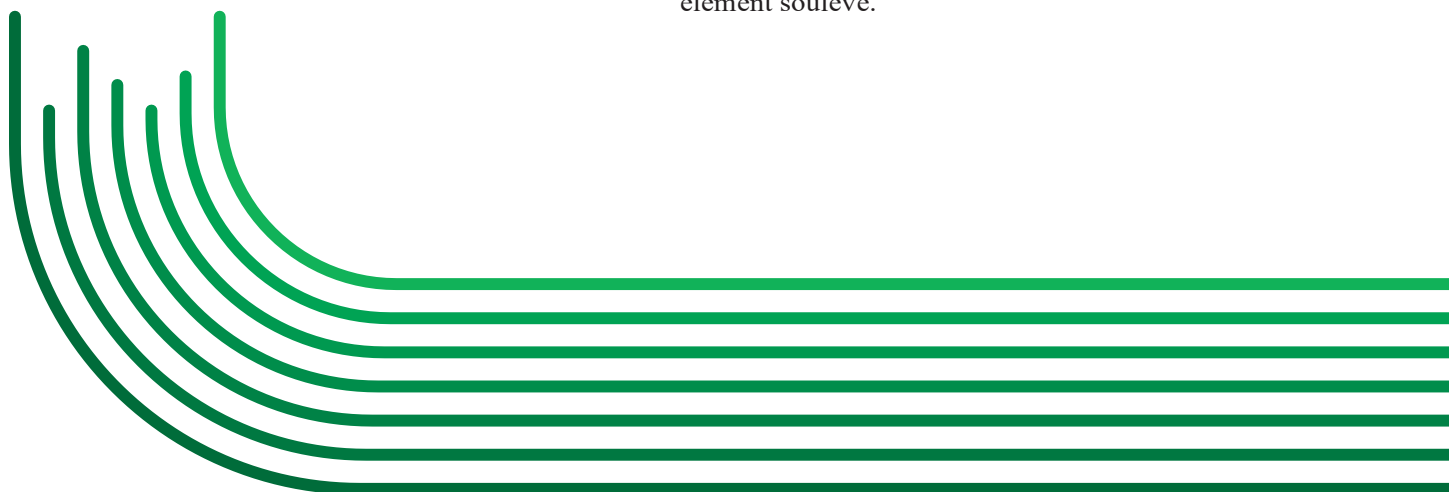
- Consultations : **110** (70 %)
- Plaintes/demandes d'intervention : **47** (30 %)

OBJET DES 47 PLAINTES / DEMANDES D'INTERVENTION

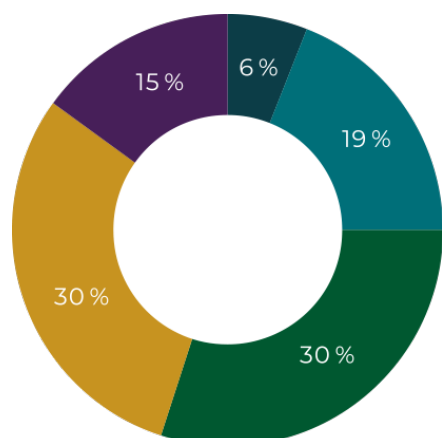


- Nature financière (ex. frais de scolarité, bourses, assurances, etc.) : **10** (21 %)
- Nature académique (ex. admission, évaluation, stages, révision de note, etc.) : **20** (43 %)
- Relations interpersonnelles, qualité des services, conflits avec le personnel : **2** (4 %)
- Qualité de l'enseignement, des cours et de l'encadrement pédagogique : **5** (11 %)
- Règlementation (ex. règlements disciplinaires, politiques, documents d'immigration, etc.) : **5** (11 %)
- Droits de la personne (ex. protection des renseignements personnels, mesures d'accommodement, etc.) : **4** (8 %)
- Autres : **1** (2 %)

» Une plainte ou une demande d'intervention est souvent composée de plusieurs aspects, lesquels sont traités en prenant en considération chacun des éléments soulevés. Aux fins du présent rapport, les dossiers sont classés selon le principal élément soulevé.

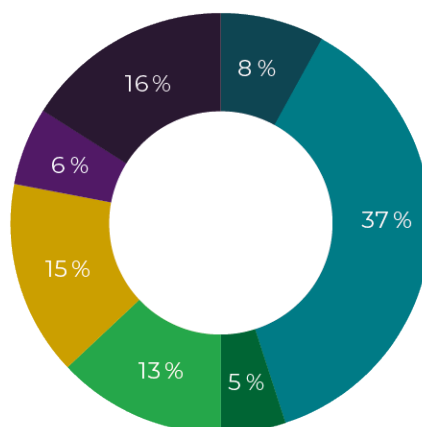


ISSUE DES 47 PLAINTES / DEMANDES D'INTERVENTION



- **Plaintes non recevables : 3 (6 %)**
- **Plaintes non fondées : 9 (19 %)**
- **Plaintes fondées ou partiellement fondées : 14 (30 %)**
- **Plaintes/demandes d'intervention traitées par des démarches collaboratives : 14 (30 %)**
- **Plaintes en cours de traitement : 7 (15 %)**

OBJET DES 110 CONSULTATIONS



- **Nature financière (ex. frais de scolarité, bourses, assurances, etc.) : 9 (8 %)**
- **Nature académique (ex. admission, évaluation, stage, révision de note, etc.) : 41 (37 %)**
- **Relations interpersonnelles, qualité des services, conflits avec le personnel : 6 (5 %)**
- **Qualité de l'enseignement, des cours et de l'encadrement pédagogique : 14 (13 %)**
- **Règlementation (ex. règlements disciplinaires, procédures, politiques, etc.) : 16 (15 %)**
- **Droits de la personne (ex. protection des renseignements personnels, mesures d'accommodement, etc.) : 7 (6 %)**
- **Autres : 17 (16 %)**

» La catégorie « Autres » comprend, à titre d'exemple, des consultations en lien avec un problème de logement ou dans les résidences étudiantes et des difficultés d'ordre technologique ou administratif.

4.2 POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET ENRAYER TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT, DE DISCRIMINATION ET D'INCIVILITÉ (POLITIQUE HDI)

Le rôle du BPTP se définit par deux grandes orientations : la prévention et le traitement des signalements et des plaintes, soit par des procédures collaboratives ou formelles. Au niveau du traitement des signalements et des plaintes, le mandat du BPTP comprend plus spécifiquement les activités suivantes :

- Conduire les procédures informelles/collaboratives prévues à la *Politique HDI* (support pour clarifier la nature des situations en cause et différentes stratégies à adopter, accompagnement, dialogue assisté, médiation, sensibilisation et intervention préventive dans le milieu);
- Conduire les procédures formelles prévues à la *Politique HDI* (recevabilité et gestion des plaintes);
- Conseiller et soutenir toute personne qui le consulte pour une situation reliée à du harcèlement ou de la discrimination, l'informer du contenu de la politique et des recours existants;
- Assurer l'assistance requise aux personnes qui se considèrent victimes de harcèlement ou de discrimination de même qu'aux personnes dont la conduite est mise en cause;
- Guider les personnes impliquées dans la recherche d'une entente, vers des solutions acceptables et susceptibles de corriger la situation;
- Conseiller et soutenir toute personne qui participe à une démarche pour résoudre une situation de harcèlement ou de discrimination, toute personne assumant des fonctions de direction, qui le consulte pour une situation reliée à du harcèlement ou de la discrimination, de même que toute personne témoin d'une telle situation;
- Recommander les mesures qui devraient être prises par l'UQTR s'il estime que la sécurité de la personne qui se considère lésée est menacée.

DÉFINITIONS

« **Harcèlement psychologique** » : Une conduite vexatoire 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 ou physique de la personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

« **Discrimination** » : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, 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.

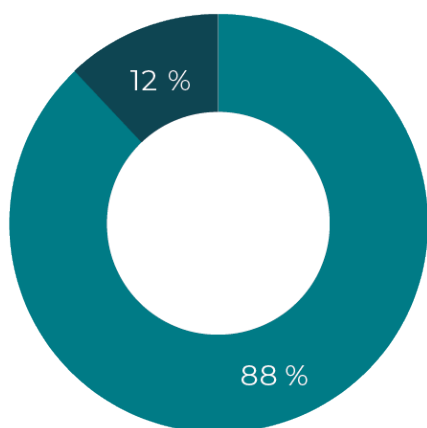
Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

« **Incivilité** » : L'incivilité se définit comme un acte ou un comportement qui dénote un rejet des règles élémentaires de la vie sociale, lesquelles visent le bien-être d'un groupe. Parmi ces règles, mentionnons le respect, la collaboration, la politesse, la courtoisie et le savoir-vivre.

INTERVENTIONS ET STATISTIQUES

111 dossiers en lien avec la *Politique HDI* ont été traités, soit 103 nouveaux dossiers et 8 dossiers de l'année précédente qui ont été finalisés.

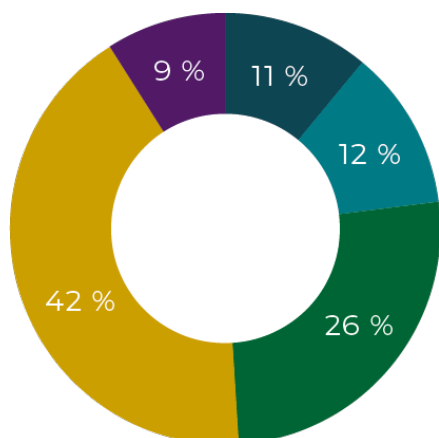
STATUT DES 111 DEMANDES



- Traitées : **98** (88 %)
- En cours de traitement : **13** (12 %)

» Les demandes en cours de traitement font référence à celles qui n'avaient pas été finalisées en date du 30 avril 2025.

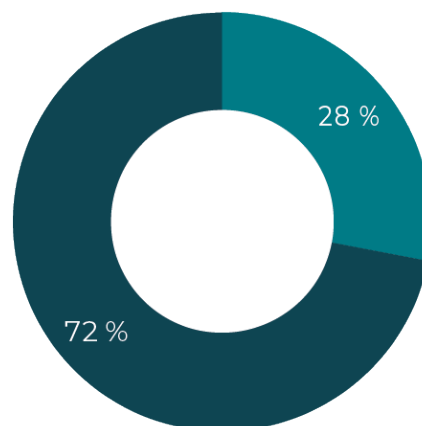
STATUT DES PERSONNES DEMANDERESSES⁵



- Étudiant.e.s de 1^{er} cycle : **12** (11 %)
- Étudiant.e.s de cycles supérieurs : **13** (12 %)
- Personnel académique : **29** (26 %)
- Personnel administratif : **47** (42 %)
- Autres : **10** (9 %)

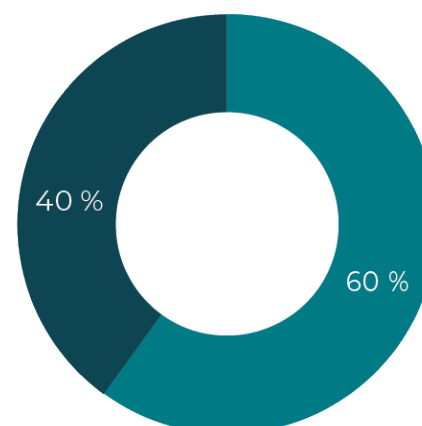
» La catégorie « Autres » comprend, par exemple, des demandes de personnes diplômées, de membres de la famille de personnes étudiantes ainsi que de personnes externes à l'UQTR.

ORIGINE DES 25 PERSONNES ÉTUDIANTES⁶



- Internationale : **7** (28 %)
- Canadienne : **18** (72 %)

NATURE DES DEMANDES

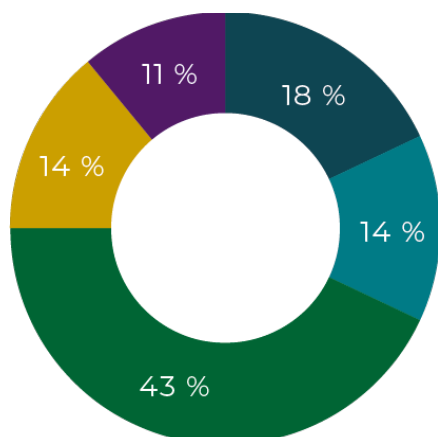


- Consultations : **67** (60 %)
- Plaintes/demandes d'intervention : **44** (40 %)

⁵ Afin de préserver la confidentialité, les graphiques présentés n'élaborent pas sur la provenance des situations rapportées, c'est-à-dire les départements, programmes ou services spécifiques où évoluent les personnes demanderesse, vu le nombre restreint de demandes par lieu. Dans la même optique, les membres du personnel ne sont pas séparés par catégorie spécifique (ex. cadre, direction de département, chargé.e de cours, etc.). Ces données internes nous guident toutefois dans l'application de mesures particulières (ex. recommandations, collaboration accrue avec certains secteurs, etc.).

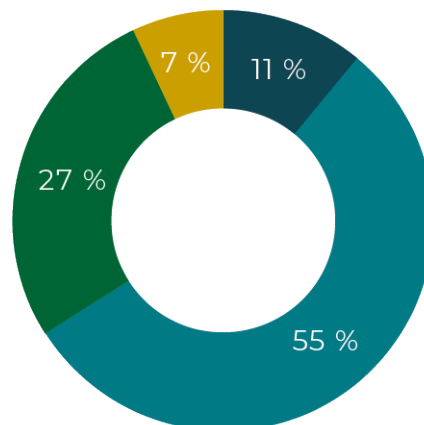
⁶ Voir note 4

OBJET DES 44 PLAINTES/ DEMANDES D'INTERVENTION



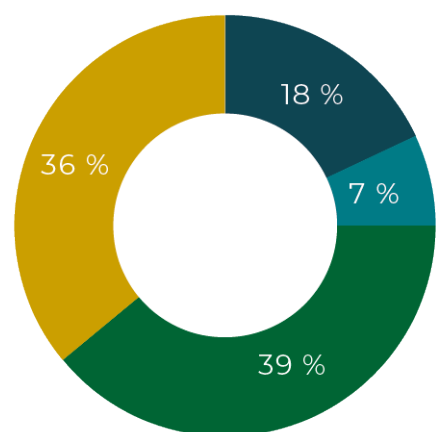
- Harcèlement : 8 (18 %)
- Discrimination : 6 (14 %)
- Incivilité : 19 (43 %)
- Conflit : 6 (14 %)
- Autres (ex. climat de travail et d'études, etc.) : 5 (11 %)

ISSUE DES 44 PLAINTES/DEMANDES D'INTERVENTIONS



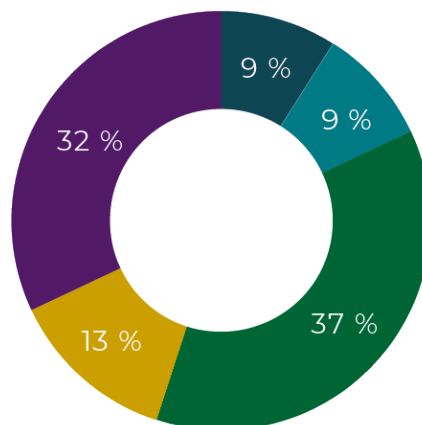
- Plaintes non recevables : 5 (11 %)
- Plaintes/demande d'intervention traitées par des démarches collaboratives : 24 (55 %)
- Plaintes/demandes en cours de traitement : 12 (27 %)
- Autres (ex. plainte retirée, la personne ne donne pas suite, etc.) : 3 (7 %)

STATUT DES 44 PERSONNES VISÉES PAR LES PLAINTES / DEMANDES D'INTERVENTION⁷



- Étudiant.e.s de 1^{er} cycle : 8 (18 %)
- Étudiant.e.s de cycles supérieurs : 3 (7 %)
- Personnel académique : 17 (39 %)
- Personnel administratif : 16 (36 %)

OBJET DES 67 CONSULTATIONS



- Harcèlement : 6 (9 %)
- Discrimination : 6 (9 %)
- Incivilité : 25 (37 %)
- Conflit : 9 (14 %)
- Autres (ex. climat de travail et d'études, des questionnements quant aux politiques, de l'accompagnement de gestionnaires, etc.) : 21 (31 %)

⁷ Voir note 5

4.3 POLITIQUE VISANT À PRÉVENIR ET À COMBATTRE LES VIOLENCES À CARACTÈRE SEXUEL (POLITIQUE VACS)

En vertu de la *Politique VACS*, le BPTP reçoit et traite les plaintes en matière de violence à caractère sexuel. Il traite également les signalements et met en œuvre les interventions informelles et collaboratives prévues dans la politique, telles que l'intervention auprès de la personne mise en cause, la médiation, la recherche d'entente et l'intervention dans le milieu.

La *Politique VACS* définit une violence à caractère sexuel comme suit :

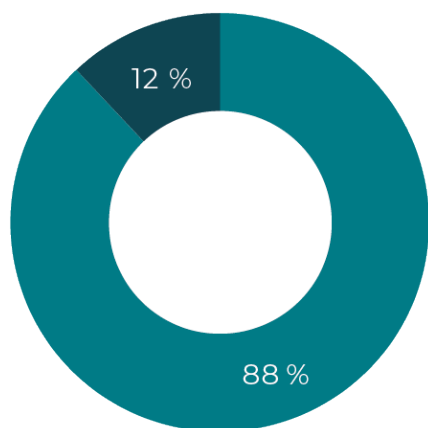
« Toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, exprimés directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace. Les violences à caractère sexuel incluent notamment :

- *les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel;*
- *les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;*
- *les avances verbales et les propositions insistantes à caractère sexuel non désirées;*
- *la manifestation abusive d'intérêt non désirée;*
- *le harcèlement sexuel;*
- *le cyberharcèlement sexuel;*
- *les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;*
- *la production, la diffusion ou la distribution de propos, d'images ou de vidéos sexuels;*
- *l'imposition d'une intimité sexuelle non protégée;*
- *les promesses de récompense ou menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel. »*

INTERVENTIONS ET STATISTIQUES

24 dossiers en lien avec la *Politique VACS* ont été traités, soit 23 nouveaux dossiers et 1 dossier de l'année précédente a été finalisé.

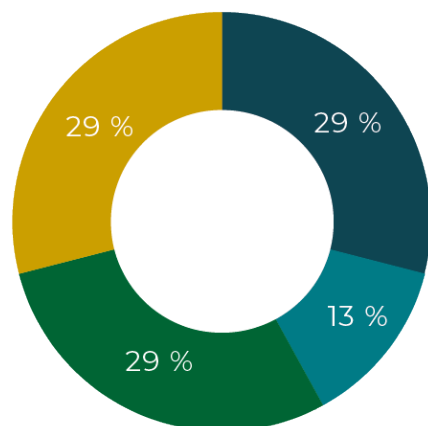
STATUT DES 24 DEMANDES



- Traitées : **21** (88 %)
- En cours de traitement : **3** (12 %)

» Les demandes en cours de traitement font référence à celles qui n'avaient pas été finalisées en date du 30 avril 2025.

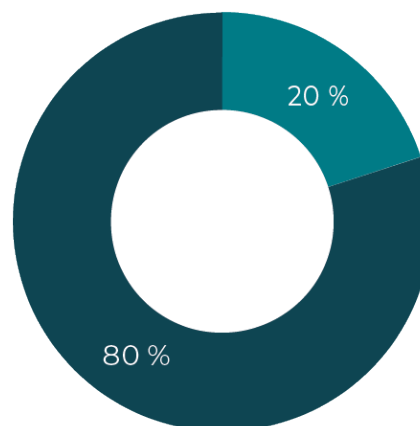
STATUT DES PERSONNES DEMANDERESSES⁸



- Étudiant.e.s de 1^{er} cycle : **7** (29 %)
- Étudiant.e.s de cycles supérieurs : **3** (13 %)
- Personnel administratif : **7** (29 %)
- Autres : **7** (29 %)

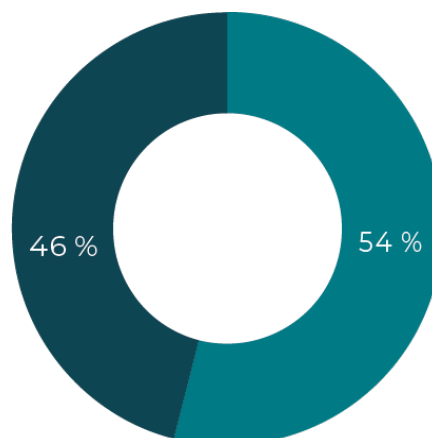
» La catégorie « Autres » comprend notamment les demandes d'anciennes personnes étudiantes, de personnes externes à la communauté universitaire ou qui utilisent les services de l'UQTR.

ORIGINE DES 10 PERSONNES ÉTUDIANTES⁹



- Internationale : **2** (20 %)
- Canadienne : **8** (80 %)

NATURE DES DEMANDES

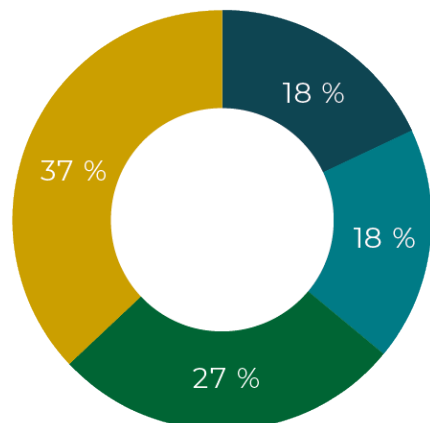


- Consultations : **13** (54 %)
- Signalements : **11** (46 %)

⁸ Voir note 5

⁹ Voir note 4

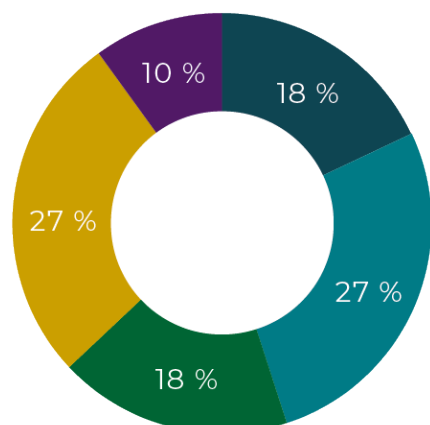
STATUT DES 11 PERSONNES VISÉES PAR LES SIGNALEMENTS¹⁰



- Étudiant.e.s de 1^{er} cycle : **2** (18 %)
- Étudiant.e.s de cycles supérieurs : **2** (18 %)
- Personnel académique : **3** (27 %)
- Autres : **4** (37 %)

» La catégorie « Autres » comprend notamment des anciennes personnes étudiantes, des personnes externes à la communauté universitaire ou qui utilisent les services de l'UQTR, etc.

NATURE DES 11 INTERVENTIONS



- Signalements non recevables : **2** (18 %)
- Rencontres avec les personnes en situation d'autorité (ex. mettre en place des mesures, coordonner une intervention avec la collaboration du SPP, etc.) : **3** (27 %)

- Interventions collaboratives : **2** (18 %)
- En cours de traitement : **3** (27 %)
- Autres (ex. plainte retirée, la personne ne donne pas suite, etc.) : **1** (10 %)

Les interventions collaboratives comprennent :

- L'intervention auprès de la personne mise en cause, qui vise à entendre le point de vue de la personne mise en cause et à évaluer sa perception des gestes posés. Lorsque cette démarche permet une reconnaissance des actes et que celle-ci conduit à assumer pleinement ses gestes, une démarche d'excuses et de réparation est parfois possible;
- Le service-conseil et le coaching, offrant un espace de discussion sur la situation et dans certains cas, outiller la personne à reprendre du pouvoir dans la situation, communiquer ses limites et s'affirmer auprès de la personne mise en cause;
- La médiation, qui permet un échange constructif entre les personnes concernées et la codétermination des mesures à prendre pour aller de l'avant;
- La facilitation d'une entente, lorsque la personne demanderesse ne veut pas rencontrer directement la personne mise en cause, mais qu'elle désire s'entendre sur certaines règles et façons de faire avec elle pour faciliter la poursuite de leur collaboration professionnelle ou académique. Dans ce contexte, la protectrice universitaire peut servir d'intermédiaire entre elles pour réaliser une telle entente.

¹⁰ Voir note 5

MESURES D'ACCOMMODEMENT

Des mesures d'accommodement ont été recommandées et mises en place dans 2 des dossiers traités.

Ces mesures visent à protéger les personnes concernées et à limiter les impacts sur leur cheminement académique ou professionnel, selon le cas. Au nombre de ces mesures, mentionnons le report d'une activité d'évaluation sans pénalité, la modification de cours, de l'horaire de cours, de tâches ou toute autre mesure appropriée. Les mesures sont mises en place avec le consentement de la personne demanderesse. Le vice-recteur aux ressources humaines, en collaboration avec les personnes et les instances concernées, met en place les mesures d'accommodement appropriées suivant la réception de la recommandation.

4.4 PROCÉDURE VISANT À FACILITER LA DIVULGATION D'ACTES RÉPRÉHENSIBLES À L'ÉGARD DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

Le 29 mai 2024, l'Assemblée nationale a procédé à l'adoption de la *Loi édictant la Loi sur la protection contre les représailles liées à la divulgation d'actes répréhensibles et modifiant d'autres dispositions législatives*. Celle-ci modifie le mécanisme de divulgation des actes répréhensibles, renforce la protection contre les représailles et occasionne des modifications concernant les responsabilités relatives à l'éthique et à l'intégrité dans les organismes publics.

Ainsi, à compter du 30 novembre 2024, la *Procédure visant à faciliter la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard de l'Université du Québec à Trois-Rivières* a été abrogée. Cette procédure permettait au divulgateur de choisir de faire une divulgation d'acte répréhensible à l'interne ou auprès du protecteur du citoyen, qui permettait également les divulgations anonymes.

Un acte répréhensible constitue, selon le cas :

- a)** Une contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi;
- b)** Un manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie;
- c)** Un usage abusif des fonds ou des biens de l'UQTR, y compris de ceux qu'elle gère ou détient pour autrui;
- d)** Un cas grave de mauvaise gestion au sein de l'UQTR, y compris un abus d'autorité;
- e)** Le fait, par un acte ou une omission de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement;

- f) Le fait d’ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible mentionné ci-haut.

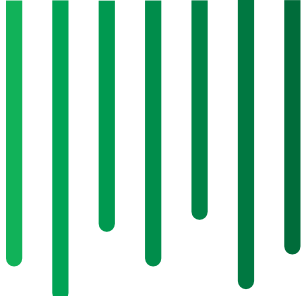
Suite aux modifications législatives, toute personne désirant faire une divulgation d’actes répréhensibles au sens de la *Loi facilitant la divulgation d’actes répréhensibles à l’égard des organismes publics* doit dorénavant s’adresser directement au Protecteur du citoyen.

La Loi prévoit la désignation d’une personne à titre de responsable de la gestion de l’éthique et de l’intégrité. Le secrétaire général a été désigné responsable.

INTERVENTIONS ET STATISTIQUES

Le BPTP a reçu 1 divulgation d’actes répréhensibles au cours de l’année 2024-2025, de façon concomitante avec l’abolition de la *Procédure visant à faciliter la divulgation d’actes répréhensibles à l’égard de l’Université du Québec à Trois-Rivières*. Elle a été considérée comme non recevable en vertu de la Procédure et la personne a été redirigée vers un autre processus.





5. OBSERVATIONS ET RECOMMANDATIONS

5.1 OBSERVATIONS

Cette année, parmi l'ensemble des politiques dans le cadre desquelles nous intervenons, nous avons constaté une hausse globale de 24 % des demandes traitées. Ce sont les demandes en lien avec les *Politiques HDI* et *PTP* qui ont connu les hausses les plus importantes, avec respectivement 29 % et 25 %.

Par ailleurs, nous n'avons pas observé de variations significatives d'une politique à l'autre relativement aux caractéristiques des demandes reçues cette année (ex. statut des personnes demanderesses, nature des demandes, etc.). Le portrait, dans son ensemble, demeure similaire à celui de l'an passé.

5.2 RECOMMANDATIONS INDIVIDUELLES

Vous trouverez ci-dessous quelques commentaires au sujet des recommandations individuelles qui ont été formulées aux personnes en autorité concernées au cours de la période 2024-2025. Afin de préserver la confidentialité des dossiers, les recommandations émises ne sont pas détaillées dans le présent rapport annuel.

- Lors du traitement des demandes en vertu de la Politique HDI, nous avons émis des recommandations dans 7 dossiers. Même si une plainte s'avère non recevable ou non fondée, car elle ne remplit pas les critères requis par la Politique HDI, la loi et la jurisprudence, des recommandations peuvent être émises. Des enjeux relationnels, structurels et organisationnels peuvent retenir notre attention au cours du traitement du dossier et être présentés à la personne en autorité concernée comme des indicateurs de facteurs de risque, afin que l'UQTR puisse répondre à ses obligations de prévention du harcèlement psychologique, prévues dans la *Politique HDI* et dans la *Loi sur les normes du travail*. L'organisation doit être à l'affût des facteurs de risque présents et prendre les moyens raisonnables pour agir rapidement sur eux afin d'éviter qu'ils ne se transforment en harcèlement psychologique.

Au-delà des obligations légales, l'identification et la prise en charge des facteurs de risques est essentielle pour s'assurer que l'UQTR offre un milieu sain et sécuritaire à tous les membres de la communauté universitaire. Les indicateurs de facteurs de risque peuvent se situer au niveau de l'organisation du travail (ex. ambiguïté des rôles, directives contradictoires, etc.), au niveau personnel (ex. maladresses communicationnelles) ou relationnel (ex. conflit persistant). Dans ces situations, le BPTP peut, par exemple, recommander une clarification des rôles et responsabilités dans une équipe de travail, qu'une personne soit sensibilisée à son obligation de civilité par une personne en situation d'autorité, que des suivis soient effectués régulièrement, ou qu'une personne désignée responsable intervienne rapidement pour faire cesser tout comportement incivil.

- Nous avons également émis des recommandations dans 14 des dossiers traités en lien avec la *Politique PTP*. Dans un souci d'améliorer les processus mis en place par l'UQTR, le BPTP peut émettre des recommandations même si une plainte n'est pas fondée. Elles peuvent viser la correction d'une situation spécifique, mais elles peuvent aussi être formulées à titre préventif et avoir une portée plus large. Par exemple, nous pouvons recommander qu'une demande soit réévaluée en tenant compte de nouveaux éléments, qu'une ancienne règle s'applique si une personne étudiante n'avait pas été adéquatement informée du changement apporté, qu'elle soit rencontrée à nouveau pour lui expliquer la décision qui a été prise à son endroit ou qu'un processus de révision d'une décision ait lieu dans certaines circonstances particulières, malgré que le délai soit échu.
- Outre les mesures d'accommodement mentionnées préalablement dans la section « *Bilan des activités d'intervention* », des recommandations ont été émises dans 1 demande en lien avec la *Politique VACS*.

5.3 RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Lors du traitement des dossiers reçus au cours de l'année et des rencontres avec les différentes personnes impliquées, certains sujets plus généraux ont retenu notre attention et ont permis d'identifier les pistes de réflexion suivantes pour l'administration universitaire :

1) Traitement des demandes d'accommodement pour motif religieux

À l'occasion d'une consultation relative notamment au refus d'une demande d'examen de compensation pour un motif religieux, nous avons constatés qu'il y avait une méconnaissance de la part des membres du personnel ayant traité la demande de l'existence de la *Loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes* et des *Lignes directrices portant sur le traitement d'une demande d'accommodement pour un motif religieux* édictées par le ministre responsable de la Laïcité, auxquelles l'Université est assujettie. Cette loi indique les étapes à suivre face à une demande d'accommodement pour un motif religieux résultant de l'application de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* et les lignes directrices proposent une démarche d'analyse pour en faciliter le traitement. Selon les informations recueillies, il n'existe aucun document interne destiné à guider les personnes susceptibles de traiter des demandes d'accommodement pour un motif religieux provenant des

étudiantes et étudiants. Il nous apparaît que la méconnaissance des obligations de l'UQTR de la part des membres du personnel appelés à traiter les demandes de ce type constitue un risque de décisions discriminatoires en vertu de la Politique HDI et de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

- » En conséquence, nous avons recommandé d'évaluer l'opportunité de mettre en place un tel document interne ou d'autres mesures comme des initiatives d'information ou de formation.

2) Traitement des demandes d'accommodement (mesures adaptées) pour les personnes en situation de handicap en contexte de formation pratique

En vertu de la *Politique de soutien aux étudiants vivant une situation de handicap*, une personne étudiante qui souhaite bénéficier d'une mesure adaptée dans le cadre d'une activité de formation pratique (stage, laboratoire, examen pratique des compétences, etc.) doit en faire la demande aux acteurs impliqués dans l'organisation et la gestion reliées à la formation pratique au sein de son programme, selon les formalités en vigueur du département, de la section ou de l'école concernée. La politique prévoit spécifiquement les responsabilités des personnes étudiantes, desdits acteurs et des conseillers aux étudiants en situation de handicap, qui offrent un appui à ces derniers dans le traitement de ce type de demande.

Nous avons eu l'occasion de constater que l'encadrement prévu par la politique, sur ce sujet, n'était pas bien connu. Il est possible qu'il en soit de même plusieurs unités académiques (département, section et école), surtout lorsque les demandes de ce type sont peu fréquentes au sein de l'unité.

- » En vue de favoriser le respect de la politique et de la *Charte des droits et libertés de la personne*, il est recommandé d'offrir des outils de formation et de sensibilisation aux acteurs concernés dans l'organisation et la gestion de la formation pratique à travers les programmes de l'UQTR (ex. une formation sur mesure, un guide, une capsule d'information, etc.) en vue de les sensibiliser et guider concernant leurs responsabilités en vertu de la *Politique de soutien aux étudiants vivant une situation de handicap*.

5.4 SUIVI DES RECOMMANDATIONS 2023-2024

Les actions ci-dessous ont été réalisées en lien avec les recommandations qui ont été formulées dans le rapport annuel 2023-2024.

1) Défis particuliers de la communauté étudiante internationale

Dans notre rapport de l'année dernière, nous avons souligné les défis particuliers rencontrés par la communauté étudiante internationale. Nous avons remarqué une augmentation du nombre de demandes et mis en lumière les défis significatifs et variés constatés dans le cadre de nos interventions, telles que la précarité financière et les biais inconscients pouvant mener à un traitement différencié. Nous avons recommandé de poursuivre l'adaptation continue des pratiques et des ressources pour mieux répondre aux besoins spécifiques des personnes étudiantes provenant de l'international.

Suivi : En mai et juin 2025, l'équipe de gestion de projet du Plan institutionnel d'intervention visant l'accueil, le soutien, l'intégration et la réussite entourant la population étudiante provenant de l'international a partagé le rapport et le plan du PGI-EI¹¹. Cette première phase de la démarche a permis :

- De brosser un portrait détaillé des activités et initiatives existantes à l'UQTR liées à l'accueil, au soutien, à l'intégration et à la réussite des PEI;
- D'identifier et documenter de manière exhaustive les défis actuels et potentiels liés à l'augmentation de la population étudiante ainsi qu'au développement de l'UQTR sur différents territoires;
- De proposer une structure ou des mécanismes de gestion coordonnés visant à renforcer le parcours des PEI afin de favoriser leur réussite éducative et professionnelle de manière pérenne.

Dans le cadre de cette première phase de la démarche, le Bureau de prévention et de traitement des plaintes, ainsi que des centaines d'autres participants, ont été rencontrés pour échanger et s'exprimer sur les défis et enjeux constatés, ainsi que les ressources et actions à envisager.

Un plan d'action détaillé est en cours d'élaboration et sera diffusé au courant de l'automne 2025.

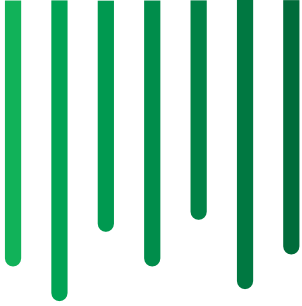
¹¹ Vous pouvez consulter ces documents sur le site Internet de l'Université du Québec à Trois-Rivières : <http://www.uqtr.ca/pgi-ei>

2) Délai de conservation des examens et travaux

Suivant notre examen des règles et pratiques concernant la conservation des examens et travaux, nous avons constaté que le délai de conservation, qui prévoyait la destruction des documents dix jours après la fin de la période de révision de notes, pouvait dans certains cas être insuffisant et préjudiciable pour les personnes étudiantes désirant faire valoir leurs droits, notamment en cas de prolongation du délai de révision des notes. Nous avons recommandé d'initier un processus de consultation avec les parties prenantes pertinentes, y compris le Secrétariat général, le Vice-rectorat aux études et à la formation et le Décanat des études, afin de réévaluer le délai de conservation des examens et travaux et de déterminer un nouveau délai approprié.

Suivi : Suivant le processus de consultation, le délai de conservation a été réévalué et le Service de la gestion des documents et des archives a transmis une demande à BANQ afin que le délai passe à 6 mois.





6. BILAN DES AUTRES ACTIVITÉS DU BPTP

6.1 ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

En plus des activités de prévention effectuées sous forme d'interventions dans les dossiers afin d'éviter que les situations se dégradent, le BPTP a mis en place les activités suivantes :

- 1) Au cours de la période 2024-2025, le BPTP a poursuivi ses rencontres avec différents membres de la communauté universitaire afin de faire connaître son rôle et ses services. L'objectif de ces rencontres est d'une part que les personnes qui vivent une situation difficile en lien avec nos politiques et procédures soient déjà au courant de nos services, de l'indépendance de notre rôle et demandent de l'aide le plus rapidement possible et, d'autre part, qu'ils puissent orienter les personnes qui se confient à eux vers notre bureau. Ces rencontres nous donnent également l'opportunité de bien saisir les enjeux et les défis des membres de la communauté universitaire. Différentes personnes et groupes ont été rencontrés, entre autres :
 - » Les nouvelles personnes cadres, individuellement;
 - » Les nouvelles personnes à la présidence des syndicats et associations;
 - » Les nouveaux membres du personnel, lors de leur formation d'accueil;
 - » Les associations étudiantes de 2e niveau;
 - » Les membres de la communauté universitaire qui suivent la formation « *Témoin actif* »;
 - » Le président du comité multiculturel pour l'intégration et la coopération entre étudiants (COMPLICE);
 - » Le conseil syndical du syndicat des professeures et professeurs (SPPUQTR).

- 2)** Des rencontres de sensibilisation ont été effectuées pour répondre aux besoins spécifiques de certains groupes ou équipes de travail. Ces présentations traitaient de sujets tels que :
- » Les notions de harcèlement, de discrimination, d'incivilité, de conflit, de l'exercice du droit de gestion et de violences à caractère sexuel;
 - » Les ressources disponibles en cas de tension relationnelle avec une personne étudiante ou un membre du personnel;
 - » Les rôles, responsabilités et obligations.
- 3)** La sensibilisation et la promotion des services du BPTP se sont également faites par :
- » Notre site internet;
 - » Un dépliant distribué à différents services, dont les Services aux étudiants, le Service de prévention et de protection, le Service des ressources humaines et aux associations étudiantes. Il est également remis aux personnes coordonnatrices des campus régionaux afin d'être distribué à leur communauté et se retrouve dans la trousse d'accueil des étudiantes et étudiants internationaux et de celle des membres du personnel;
 - » Notre présence à différents kiosques de la rentrée (campus de Trois-Rivières, Drummondville, L'Assomption et Québec) et nos présentations lors des journées d'accueil des personnes étudiantes;
 - » La remise d'un objet promotionnel lors des kiosques d'accueil;
 - » Notre présence ponctuelle dans les campus régionaux;
 - » La diffusion d'informations concernant nos services sur les babillards électroniques des différents campus de l'UQTR;
 - » La présentation de nos services dans l'agenda étudiant de l'AGE et celui de l'AGEHC;
 - » Les *Politiques HDI* et *VACS* mentionnées dans les plans de cours;
 - » Un lien vers le site internet du BPTP sur les portails des membres du personnel et des personnes étudiantes;
 - » Un rappel deux fois par an de nos services dans les infolettres destinées aux membres du personnel et à la communauté étudiante;

- » Notre présence dans le bottin interactif des ressources pour les membres du personnel, l'outil de référence qui remplace l'encart « *Santé mentale ressources pour le personnel* »;
- » La présentation des services offerts par le BPTP dans le guide de stage destiné aux programmes en enseignement.

6.1 ACTIVITÉS DE RAYONNEMENT ET D'ASSOCIATION

La protectrice universitaire est membre de l'Association des ombudsmans des universités et des collèges du Canada (AOUCC), ainsi que de l'Association des ombudsmans en enseignement supérieur du Québec (AOESQ) dont le rôle est de promouvoir la fonction d'ombudsman dans les institutions d'enseignement supérieur et de fournir du soutien et du perfectionnement professionnel à ses membres. Elle rencontre périodiquement ses collègues des autres universités afin d'échanger sur des enjeux communs, dans une perspective d'amélioration continue.

Elle est aussi membre d'un réseau interuniversitaire portant sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel. Plusieurs personnes intervenantes, qui jouent un rôle équivalent dans le domaine du harcèlement et des violences à caractère sexuel, provenant d'universités au Québec, participent à ces rencontres périodiques qui permettent d'adresser les préoccupations reliées à des enjeux communs et d'échanger des informations visant à améliorer les pratiques.

Elle demeure active sur les listes d'échanges avec ses homologues de ces différents groupes.

La protectrice universitaire et la conseillère en prévention et règlement des différends sont médiatrices accréditées par le Barreau du Québec.

6.2 ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Les activités de formation professionnelle sont primordiales afin de demeurer à jour dans les différents domaines relatifs à l'exercice du mandat. Cette année, l'équipe du BPTP a participé à des formations portant notamment sur le harcèlement sexuel et discriminatoire, la médiation en contexte de harcèlement psychologique et l'évaluation de la crédibilité dans les enquêtes.

6.3 ACTIVITÉS DE COLLABORATION ET AUTRES RÉALISATIONS

Outre le traitement des demandes et les activités de prévention, l'équipe du BPTP a travaillé sur différents projets au cours de l'année. Nous avons notamment :

- » Poursuivi les travaux en vue de la révision de la *Politique HDI*, en collaboration avec le VRRH (maintenant le VRDHO);

- » Participé à la consultation sur le processus à mettre en place suite à l'adoption de la *Directive sur les mesures liées à l'identité des membres du personnel et de la population étudiante*;
- » Participé à différentes rencontres concernant le processus d'accueil des membres du personnel;
- » Participé à l'élaboration du processus de déclaration d'accident et d'incident mis en place par le SPP;
- » Participé à la semaine d'immersion du Réseau d'échanges et de liaison entre institutions d'enseignement francophones (RELIEF), visant à développer des liens, discuter des défis communs rencontrés et partager nos meilleures pratiques respectives en matière de prévention et de traitement des plaintes.



ANNEXES

ANNEXE 1

[Politique de prévention et de traitement des plaintes](#)

ANNEXE 2

[Politique visant à prévenir et enrayer toute forme de harcèlement, de discrimination et d'incivilité à l'Université du Québec à Trois-Rivières](#)

ANNEXE 3

[Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel](#)



UQTR



Université du Québec
à Trois-Rivières

**Bureau de prévention
et de traitement des plaintes**