



Bureau du respect de la personne

Rapport d'activités

2022-2023

e
respect
une
recette
gagnante

Message de la direction du Bureau du respect de la personne

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} mai 2022 au 30 avril 2023 et dresse un portrait d'ensemble des activités du Bureau du respect de la personne, tant en matière de prévention que d'intervention, pour toute la communauté de l'Université de Montréal.

Il est important pour moi de commencer ce rapport en soulignant le départ de Madame Isabelle Chagnon. Après 5 ans à la direction du Bureau du respect de la personne, Isabelle a décidé de relever de nouveaux défis à partir de septembre 2023 et c'est en décembre que j'ai repris ses fonctions. Ce rapport est l'occasion pour nous de lui réitérer nos remerciements pour tout le travail qu'elle a accompli durant ces années à la direction et pour avoir réussi à mener le Bureau là où il est aujourd'hui. Merci Isabelle!

Comme l'année précédente, en 2022-2023, il a été possible d'organiser nos activités en mode hybride, donc soit en virtuel, soit en présence. Toutefois, avec la fin du port du masque obligatoire et un retour de l'ensemble de la communauté sur le campus, les activités en présence ont été privilégiées. Ainsi, tant nos activités de prévention que nos formations se sont faites en majorité en présence.

L'année 2022-2023 aura surtout été, pour le Bureau du respect de la personne, une année de transition suite aux modifications apportées aux politiques institutionnelles. En effet, l'adoption de la nouvelle **Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme** en décembre 2022 nous a contraint à travailler simultanément avec l'ancien et le nouveau texte. Aussi, la nouvelle procédure d'accès aux sanctions dans la **Politique visant à prévenir et combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel** nous a demandé la mise en place d'une nouvelle démarche propre à ces demandes. Finalement, le Bureau a dû faire face à une augmentation significative des demandes de formations en matière de racisme et de discrimination, suite aux changements apportés en avril 2022, ainsi qu'à une augmentation des signalements.

Pour autant, même en période de transition, le Bureau a continué de se distinguer à l'international. La présentation à l'Université d'Aix-Marseille de 2022 a porté ses fruits, puisque l'établissement s'est inspiré de notre Bureau pour créer un service chargé de prévenir et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement. Le Bureau a aussi été présent à Angers lors du Congrès Médiations 2022 au cours duquel j'ai fait une présentation sur le harcèlement en milieu de travail en institution universitaire. Tous les détails de nos collaborations se trouvent à la partie 4 du présent rapport.

Ce rapport comporte cinq parties : la première présente brièvement le contexte législatif et institutionnel lié au harcèlement psychologique et aux violences à caractère sexuel; la deuxième dévoile les statistiques relatives aux demandes traitées par le Bureau; la troisième relate les enjeux principaux ainsi que le plan d'action du Bureau pour y faire face; la quatrième décrit les activités de prévention réalisées par le Bureau et la cinquième, en conclusion.

Je vous invite donc à prendre connaissance de notre rapport d'activités pour l'année 2022-2023 et vous invite à me contacter si vous souhaitez en discuter.



Katy Miron

Directrice du Bureau du respect de la personne

Avril 2024

Faits saillants de l'année

2022-2023

441

Le nombre de demandes
d'intervention et de
formation traitées par
le Bureau en 2022-2023

370

DEMANDES D'INTERVENTION

On compte **370** demandes d'intervention
et **71** demandes de formation.

66 %

DES COMPORTEMENTS RAPPORTÉS EN 2022-2023
SONT D'ORDRE PSYCHOLOGIQUE, **18 %** sont de
nature sexuelle et **13 %** de nature discriminatoire.

8

C'EST LE NOMBRE DE PLAINTES FORMELLES DONT
LES DOSSIERS ONT ÉTÉ RÉGLÉS EN 2022-2023.

De ce nombre, **3** étaient recevables
et jugées fondées.



LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

Poursuite des initiatives **Non à la violence à caractère
sexuel** et de la **formation en ligne VACS** pour
l'ensemble de la communauté. Poursuite des
Semaines de prévention et **Lancement de la
campagne contre le racisme**.

MODIFICATIONS APPORTÉES AUX POLITIQUES

Refonte de la Politique contre le harcèlement
et **modifications à la Politique VACS**.

Table des matières

3	Message de la direction du Bureau du respect de la personne
4	Faits saillants de l'année 2022-2023
8	Partie 1 – Contexte législatif et politiques institutionnelles
9	La mission du Bureau du respect de la personne
9	Obligations et recours
11	Définitions et manifestations
11	Harcèlement psychologique
11	Incivilité
11	Discrimination
11	Racisme
11	Violences à caractère sexuel (VACS)
12	Consentement
14	Partie 2 – Statistiques relatives aux demandes traitées par le Bureau
15	Nature des demandes
15	Nature des demandes traitées au Bureau du respect de la personne
15	Répartition des demandes d'intervention
16	Demands d'intervention
16	Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention
16	Catégories de comportements qui caractérisent les situations rapportées au Bureau
17	Statut des personnes plaignantes et mises en cause
17	Catégories de comportements répréhensibles selon le type d'actes rapportés
19	Allégations de comportements répréhensibles selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause
19	Allégations de comportements répréhensibles selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportements
20	Types d'interventions effectuées
21	Traitement des plaintes formelles
22	Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été réglés en 2022-2023
22	Statut des personnes concernées dans les trois dossiers jugés fondés
23	Demands de formation
23	Proportions des personnes formées par catégorie
24	Nombre de personnes formées par le Bureau selon leur statut
25	Types de formations par catégorie de personnes participantes (modes virtuel synchrone ou présentiel)
26	Partie 3 – Enjeu et plan d'action
27	Comité de prévention du harcèlement et de la discrimination : Mandat et composition
28	Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) : Mandat et composition
29	Enjeu : L'année 2022-2023, une année de transition marquée par l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions majeures pour le Bureau du respect de la personne
30	Plan d'action

32	Partie 4 – Activités de prévention
33	Types de prévention
33	Fin de la pandémie de la COVID-19 et conservation du mode hybride
33	Poursuite des initiatives contre les violences à caractère sexuel
33	Formation en ligne <i>L'important, c'est d'agir</i>
33	Les objectifs spécifiques des initiatives de sensibilisation aux VACS
33	Sensibilisation aux violences à caractère sexuel auprès des Carabins
34	Semaines de prévention
34	Semaine de prévention des VACS du 7 au 11 novembre 2022
36	Semaine de prévention du racisme du 13 au 17 février 2023
37	Activités d'accueil et événements spéciaux
38	Principales collaborations
40	Partie 5 – Conclusion

Liste des tableaux et graphique

15	TABLEAU 1	Nature des demandes traitées au Bureau du respect de la personne
15	TABLEAU 1.1	Répartition des demandes d'intervention
16	TABLEAU 2	Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention
16	TABLEAU 3	Catégories de comportements qui caractérisent les situations rapportées au Bureau
17	TABLEAU 4	Statut des personnes plaignantes et mises en cause
18	TABLEAU 5	Catégories de comportements répréhensibles selon le type d'actes rapportés
19	TABLEAU 6	Allégations de comportements répréhensibles selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause
19	TABLEAU 7	Allégations de comportements répréhensibles selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportements
20	TABLEAU 8	Types d'interventions effectuées par le Bureau
22	TABLEAU 9	Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été réglés en 2022-2023
22	TABLEAU 10	Statut des personnes concernées dans les trois dossiers jugés fondés
23	TABLEAU 11	Proportions des personnes formées par catégorie
24	TABLEAU 12	Nombre de personnes formées par le Bureau selon leur statut
25	TABLEAU 13	Types de formations par catégorie de personnes participantes (modes virtuel synchrone ou présentiel)

Partie 1

Contexte législatif et politiques
institutionnelles

La mission du Bureau du respect de la personne

Le Bureau du respect de la personne – Prévention et lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel relève directement du Conseil de l'Université de Montréal; il maintient toutefois un lien administratif avec le secrétariat général.

Il a pour mission de contribuer à faire de l'Université de Montréal des milieux de vie, d'études et de travail ouverts, inclusifs et respectueux, où chaque personne peut s'attendre à recevoir un accompagnement bienveillant et exempt de jugement dans le respect de ses attentes et de ses besoins particuliers.

Le Bureau du respect de la personne privilégie une approche proactive, axée sur la résolution de problème et sur la prévention de la violence et du harcèlement, de la discrimination et du racisme. Dans une situation donnée, lorsque l'approche informelle de résolution de problème ne donne pas les résultats attendus, une démarche formelle d'enquête peut être proposée, en collaboration avec le Secrétariat général, afin d'évaluer s'il y a effectivement eu entrave aux

politiques en vigueur à l'Université de Montréal. Des recommandations sont alors émises afin de prévenir la récurrence et de favoriser un milieu d'études et de travail sain.

Dans l'accomplissement de sa mission, le Bureau du respect de la personne agit sur quatre volets :

1. **La prévention**, par la sensibilisation de la communauté universitaire, l'éducation et la formation;
2. **L'intervention dans le milieu suite à un signalement**, par le coaching, la médiation, la résolution de problème et la sensibilisation des personnes mises en cause;
3. **Le traitement**, par l'accueil et le suivi des signalements de harcèlement, de discrimination ou de racisme et le suivi des plaintes de violence à caractère sexuel;
4. **L'accompagnement**, par le soutien apporté aux personnes plaignantes, aux témoins et aux personnes mises en cause.

Obligations et recours

Les dispositions sur le harcèlement psychologique contenues dans la Loi sur les normes du travail sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004. Selon la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'obligation de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement incombe à l'employeur. Cette obligation est essentiellement une obligation de moyens et non de résultat. Depuis le 12 juin 2018, la Loi¹ sur les normes du travail a été modifiée afin d'inclure, dans la définition du « harcèlement psychologique », le harcèlement sexuel ainsi que le harcèlement discriminatoire, fondé sur l'un des motifs énoncés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne. De par cette loi, l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de harcèlement. Il doit également prendre les mesures appropriées et, dans certains cas, les sanctions nécessaires pour mettre fin au harcèlement lorsqu'il est informé de l'existence d'une telle conduite. L'employeur est en droit de demander à son personnel qu'il adopte une conduite exempte de harcèlement à l'égard non seulement des collègues et de leurs superviseurs, mais également des tiers

(étudiants, étudiantes, clients, fournisseurs, etc.). Quant à la personne employée, elle a la responsabilité d'éviter de harceler et celle de contribuer activement à maintenir un milieu de travail sans harcèlement.

La CNESST invite les travailleurs à recourir aux ressources désignées par leur employeur et aux mécanismes internes mis en place dans l'organisation pour traiter les situations de harcèlement. La Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal a été adoptée à l'automne 2003 pour répondre à ces besoins. **En décembre 2022, la politique a été modifiée pour y intégrer les notions d'incivilité, de racisme et de discrimination. La politique s'appelle désormais : Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie empreint de respect et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme. Le mandat du Bureau du respect de la personne a donc été élargi aux situations de racisme et de discrimination.**

En se dotant de cette politique, l'Université va au-delà de ses obligations légales, puisque la politique

1 Loi sur les normes du travail, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/n-1.1>

institutionnelle s'applique à la fois aux membres du personnel et à toutes les personnes étudiantes qui fréquentent l'établissement. **Cette politique vise à permettre au Bureau d'effectuer différents types d'interventions tels que : soutenir et accompagner émotionnellement les personnes concernées, les conseiller, intervenir dans le milieu pour résoudre la situation problématique, rechercher des ententes par la médiation et finalement offrir des séances de sensibilisation ou de formation auprès des équipes.** Ces interventions ont pour objectif de prévenir et de résoudre les situations où les personnes allèguent vivre du harcèlement ou un conflit relationnel. **La révision de cette Politique amène un changement de vocabulaire. Nous ne parlons plus de plainte formelle déposée au Bureau du respect de la personne, mais de dossier de signalement en harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme. L'objectif premier de ce changement de vocabulaire était de mettre de l'avant les modes de résolution collaboratifs dans le traitement de ces situations. Il est donc possible de déposer un signalement écrit dont le traitement sera pris en charge par le Bureau du respect de la personne et qui, dans les cas qui le justifient, le transmet au secrétaire général qui décide du mode approprié de traitement, en collaboration avec le Bureau.**

En août 2022 est entrée en vigueur la loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail². Les stagiaires ont donc désormais accès à un recours supplémentaire, en plus des démarches qu'ils et elles peuvent entreprendre avec le Bureau. Ce changement législatif n'a toutefois pas eu d'impact pour le traitement de ces dossiers à l'Université de Montréal, puisque les situations de harcèlement en milieu de stage étaient déjà prises en charge par le Bureau du respect.

Dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur s'est engagé à adopter une politique-cadre afin d'inciter les collèges et les universités à intervenir pour prévenir et contrer les violences sexuelles. La

Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (VACS) dans les établissements d'enseignement supérieur (22.1)³ stipule, entre autres, que les établissements d'enseignement supérieur devaient, avant le 1^{er} janvier 2019, adopter une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et prévoir les éléments minimaux qui devaient y être inclus, notamment des mesures de sécurité, des formations obligatoires, un processus de plainte, des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes, ainsi qu'un code de conduite⁴. À l'Université de Montréal, la *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel* a été adoptée le 12 novembre 2018. Elle identifie le Bureau du respect de la personne comme le guichet unique. Les personnes plaignantes, les personnes témoins, les responsables académiques et les gestionnaires peuvent y recevoir des conseils et être accompagnés afin de déterminer, en collaboration avec un conseiller ou une conseillère, la meilleure option de traitement de leur situation.⁵ **La Politique a été révisée en août 2022 afin, notamment, d'y intégrer la possibilité, pour les personnes victimes de VACS, d'accéder aux sanctions imposées aux personnes mises en cause.** Cette modification fait suite à la modification de l'article 4 de la loi 22.1.

En matière de VACS, le Bureau contribue à l'actualisation du plan d'action 2022-2027 du ministère de l'Enseignement supérieur : Prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur⁶. Il s'agit d'une part de poursuivre la mise en œuvre des obligations liées à l'application de la Loi 22.1 et d'autre part, de poursuivre le changement de culture entamé par la Stratégie d'intervention 2017-2022 visant à promouvoir un milieu d'études, de travail et de vie exempts de violences à caractère sexuel, où toutes et tous ont droit au respect de leur dignité et de leur intégrité physique.

2 <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-39.3>

3 *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/P-22.1>

4 **Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur | BANQ numérique**

5 <https://respect.umontreal.ca/inconduites-et-violences-sexuelles/options-de-traitement/>

6 **Prévenir et contrer les violences en enseignement supérieur - Plan d'action 2022-2027**

Définitions et manifestations

Afin de se doter d'un vocabulaire commun, et de faciliter la compréhension du présent rapport, les définitions suivantes sont proposées.

Harcèlement psychologique⁷

Conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un membre de la communauté ou qui est de nature à créer un climat de travail ou d'études intimidant, hostile ou néfaste.

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

Le harcèlement peut aussi se manifester par le biais de diverses technologies de l'information, notamment la création de faux profils, la diffusion de rumeurs infondées, l'envoi d'images dégradantes, la transmission de messages d'insultes, les contacts effectués de manière répétitive alors que cette communication n'est pas ou plus désirée. On parle alors de cyberharcèlement.

Pour que le harcèlement soit établi, les cinq éléments de la définition doivent être présents et démontrés : 1) une conduite vexatoire; 2) un caractère de répétition ou de gravité; 3) un caractère hostile ou non désiré; 4) une atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique; et 5) un milieu de travail ou d'études néfaste.

Incivilité⁸

L'incivilité est une conduite qui, de manière répétée, enfreint les normes de respect mutuel, de collaboration, de politesse, de courtoisie et de savoir-vivre attendues dans un milieu de travail et d'études et ayant des répercussions négatives sur les personnes. Les comportements incivils peuvent se manifester de manière verbale, non verbale ou comportementale, entre autres par l'usage de vulgarité, d'excès de langage, de rudesse.

Discrimination⁹

La discrimination est une distinction, une exclusion ou une préférence, intentionnelle ou non, qui, par le biais de paroles, d'actes, de gestes ou de comportements, a pour effet de nier ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés d'une personne, et ce, en raison de sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge (mis à part les exceptions prévues par la loi), sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine raciale, ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap, ou son appartenance aux Premiers Peuples.

La discrimination peut être directe ou indirecte. Elle peut aussi être la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'action simultanée d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, ainsi que de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination. Dans ce cas, la discrimination est dite systémique.

Racisme¹⁰

Il s'agit d'une théorie ou idéologie qui, partant de l'hypothèse de l'existence de races humaines, considère que les races sont inégales entre elles. Le racisme entraîne une attitude et des comportements d'hostilité ou de mépris à l'égard de certaines personnes en raison de leur couleur ou de leur origine ethnique ou nationale.

Violences à caractère sexuel (VACS)¹¹

Les violences à caractère sexuel se définissent comme suit :

Toute forme de violence commise sans consentement par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel. La notion de violence à caractère sexuel englobe toute inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou

⁷ Loi sur les normes du travail, article 81.18, Le harcèlement psychologique

⁸ Définition tirée de la Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'étude et de vie empreint de respect et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de racisme et de discrimination de l'UdeM, article 3

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Définition tirée de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel de l'UdeM

attitudes à caractère sexuel non consentis, avec ou sans contact physique. Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester par un geste unique ou s'inscrire dans un continuum de manifestations.

Les violences à caractère sexuel incluent, notamment :

- les avances verbales ou propositions insistantes à caractère sexuel et non désirées;
- la manifestation abusive et non désirée d'intérêt amoureux ou sexuel;
- les propos sexistes, les commentaires, les allusions, les plaisanteries, les interpellations ou les insultes à caractère sexuel ou ceux relatifs aux diversités sexuelles ou de genre, devant ou en l'absence de la personne visée;
- les actes de voyeurisme ou d'exhibitionnisme;
- le cyberharcèlement sexuel;
- la production, la possession ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles d'une personne sans le consentement de celle-ci;
- les avances non verbales, telles que les avances physiques, les attouchements, les frôlements, les pincements, les baisers non désirés;
- l'agression sexuelle ou la menace d'agression sexuelle;
- l'imposition d'une intimité sexuelle non voulue;
- les promesses de récompense ou les menaces de représailles, implicites ou explicites, liées à la satisfaction ou à la non-satisfaction d'une demande à caractère sexuel.

Constitue également une violence à caractère sexuel, la production ou la diffusion d'images ou de vidéos sexuelles explicites et dégradantes, sans motif pédagogique, de recherche ou de création légitime.

Les violences à caractère sexuel peuvent se manifester, notamment, en personne, au téléphone, verbalement ou par écrit, et par des moyens technologiques, tels les médias sociaux ou autres médias numériques.

Consentement¹²

La notion de consentement est centrale dans les définitions des diverses formes de violences à caractère sexuel. C'est le caractère non désiré du comportement qui en fait une violence. Définir clairement le

consentement, ainsi que les contextes l'invalidant, est donc essentiel :

« L'acceptation libre, éclairée, volontaire et continue de prendre part à une activité de nature sexuelle. Le consentement ne peut être présumé. L'absence de refus n'est pas un consentement. Le consentement peut être révoqué à tout moment. »

Il n'y a pas de consentement dans chacune des situations suivantes :

- une personne est incapable de consentir, notamment, en raison de consommation d'alcool ou de drogues ou d'inconscience;
- le consentement est exprimé par une personne autre que celle qui allègue avoir subi de la violence à caractère sexuel;
- l'activité de nature sexuelle résulte d'un abus d'une relation de confiance, de pouvoir ou d'autorité;
- le consentement est obtenu au moyen de manipulation affective, de chantage ou de leurre;
- l'activité de nature sexuelle a lieu entre une personne étudiante et toute personne ayant un lien pédagogique ou d'autorité ou de pouvoir avec cette personne.

12 Définition tirée de la *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel* de l'UdeM



Besoin d'aide ?

Nous sommes là **pour vous.**

Bureau du respect de la personne

Prévention et lutte contre le harcèlement,
la discrimination, le racisme
et les violences à caractère sexuel

respect.umontreal.ca

Bureau du respect
de la personne

Université 
de Montréal
et du monde.

Partie 2

Statistiques relatives aux demandes traitées par le Bureau du respect de la personne

Cette partie du rapport présente les principales statistiques sur les demandes traitées au Bureau du respect de la personne en 2022-2023. À certains endroits, à titre comparatif, les données statistiques de l'année 2021-2022 et parfois aussi de 2020-2021 sont utilisées.

Nature des demandes

Dans son rapport d'activités, le Bureau du respect de la personne se concentre sur les dossiers d'intervention et les activités de formation. Les dossiers répertoriés pour fins de statistiques sont des dossiers réglés durant l'exercice financier 2022-2023, soit entre le 1^{er} mai 2022 et le 30 avril 2023.

TABLEAU 1

Nature des demandes traitées au Bureau du respect de la personne

Nature des demandes	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Demandes de formation	71	69	39
Demandes d'interventions	370	331	258
TOTAL	441	400	297

Le **tableau 1** montre que le nombre de demandes de prestations de formation effectuées par le BRP en 2022-2023 (N = 71) est semblable à celui de l'année précédente (N = 69). Le faible nombre de demandes de formation en 2020-2021 s'explique par l'arrivée de la pandémie de la COVID-19. Les séances en présentiel ont dû être annulées. L'utilisation du mode virtuel s'est ensuite imposée. Il faut toutefois mentionner que depuis la pandémie de la COVID-19, les formations sont offertes en mode hybride, certaines en présence et d'autres en mode virtuel synchrone. À noter que l'offre de formation en ligne sur les violences à caractère sexuel s'est poursuivie en 2022-2023, selon les exigences de la loi.

TABLEAU 1.1

Répartition des demandes d'intervention

Interventions	2022-2023		2021-2022		2020-2021	
Conflit	44		60		46	
Harcèlement psychologique	252	HP + VACS	213	HP + VACS	162	HP + VACS
Violences à caractère sexuel	74	326	58	271	50	212
TOTAL	370		331		258	

Le **tableau 1.1** indique qu'il y a eu 370 demandes d'interventions en 2022-2023, soit 41 demandes d'interventions de plus qu'en 2021-2022, ce qui constitue une augmentation de 12%. Cette augmentation s'est manifestée principalement du côté des dossiers d'allégations de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel.

Demandes d'intervention

TABLEAU 2

Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention

Nombre d'heures investies par dossier	Dossiers de 2022-2023	Dossiers de 2021-2022
Moins de 5 heures	318	254
De 5 à 20 heures	46	66
Plus de 20 heures	6	11
TOTAL	370	331

Le **tableau 2** indique la répartition des dossiers d'intervention selon le nombre d'heures consacrées au traitement de ceux-ci.

TABLEAU 3

Catégories de comportements qui caractérisent les situations rapportées au Bureau

Catégories de comportements à caractère	2022-2023	2021-2022
Psychologique	66 %	71 %
Sexuel	18 %	17 %
Discriminatoire	13 %	10 %
Criminel	3 %	2 %
TOTAL	100 %	100 %

Le **tableau 3** nous permet de constater que pour l'année 2022-2023, les allégations de harcèlement psychologique demeurent proportionnellement les plus importantes. Il est à noter qu'on entend par comportement de nature criminelle des faits et gestes qui vont à l'encontre des lois et pour lesquels les personnes peuvent recourir au service de la police.

TABLEAU 4

Statut des personnes plaignantes et mises en cause en 2022-2023

	Membres du personnel	Personnes étudiantes	Statut inconnu	Groupes, Tiers, Autres	TOTAL
Personnes plaignantes	32 %	56 %	1 %	11 %	100 %
Personnes mises en cause	49 %	22 %	6 %	23 %	100 %

Dans le tableau ci-dessus, les membres du personnel représentent 32 % des personnes plaignantes et 49 % des personnes mises en cause. Les personnes étudiantes représentent 56 % des personnes plaignantes et 22 % des personnes mises en cause.

En somme, peu importe le statut de la personne plaignante, ce sont les membres du personnel (toutes catégories confondues) qui sont majoritairement mis en cause.

TABLEAU 5

Catégories de comportements répréhensibles selon le type d'actes rapportés

L'analyse des comportements répréhensibles dont il est question dans les demandes d'intervention ([tableau 5](#) suivant) permet de faire ressortir les principaux types d'actes rapportés au Bureau du respect de la personne. Ainsi, parmi les comportements répréhensibles d'ordre psychologique, le groupe « Incivilité » (21,4 %) est le plus courant, suivi de « Propos et gestes vexatoires » (14,0 %) et d'« Abus de pouvoir » (8,2 %). Parmi les actes de nature sexuelle, les plus souvent rapportés se trouvent dans le groupe « Propos et paroles » (4,5 %) et font référence à des commentaires misogynes, sexistes ou à connotation sexuelle. Dans la catégorie de comportements à caractère discriminatoire, les actes du groupe « couleur de peau/origine ethnique » se démarquent (4,2 %).

TABLEAU 5**Catégories de comportements répréhensibles selon le type d'actes rapportés**

Comportement répréhensibles à caractère :	Actes rapportés	(%)
Psychologique	Abus administratifs	4,7
	Abus de pouvoir	8,2
	Atteinte à la réputation	5,7
	Comportement menaçant	4,6
	Cyberharcèlement	2,2
	Droit de gérance abusif	4,9
	Exclusion et isolement	3,8
	Incivilité	21,4
	Persécution	3,4
	Propos et gestes vexatoires	14,0
	Quérulence	1,3
	Autre	3,0
	Sexuel	Agression sexuelle
Chantage/représailles		0,3
Cyberharcèlement		1,5
Frôlement/attouchement		2,1
Message/photo/vidéo		1,1
Non respect du code de conduite (selon la Politique VACS)		0,4
Propos/paroles		4,5
Autre		1,2
Discriminatoire	Couleur de peau ou origine ethnique	4,2
	Genre	0,5
	Identité ou expression de genre	0,5
	Orientation sexuelle	0,5
	Langue	0,7
	Religion	0,3
	État civil	0,1
	Handicap ou moyen utilisé pour diminuer son impact	0,5
	Autre	0,3
Criminel	Agression physique	1,0
	Contact téléphonique	0,1
	Cyberharcèlement	0,4
	Menace à la sécurité	0,4
TOTAL		100 %

TABLEAU 6**Allégations de comportements répréhensibles selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause**

Sexe de la personne plaignante	Sexe de la personne mise en cause				TOTAL %
	Féminin	Masculin	Groupe	Non identifié	
Féminin	19,6	33,7	6,1	2,9	62,3 %
Masculin	5,4	12,8	5,1	1,6	24,9 %
Groupe	2,9	4,2	0,6	-	7,7 %
Non identifié	1,3	1,6	0,6	1,6	5,1 %
TOTAL	29,2 %	52,3 %	12,4 %	6,1 %	100 %

Dans le **tableau 6**, notons d'abord que les personnes plaignantes appartiennent en grande majorité au genre féminin (62,3 %). Quand les femmes sont plaignantes, plus d'hommes (33,7 %) que de femmes (19,6 %) sont mis en cause. Quand les hommes sont plaignants, on constate la même chose, soit, plus d'hommes (12,8 %) que de femmes (5,4 %) sont mis en cause.

TABLEAU 7**Allégations de comportements répréhensibles selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportements**

Comportement répréhensible à caractère :	Sexe de la personne plaignante	Sexe de la personne mise en cause				TOTAL %
		Féminin	Masculin	Groupe	Non identifié	
Psychologique	Féminin	16,5	15,6	4,2	1,1	37,4 %
	Masculin	4,4	10,9	3,3	1,1	19,7 %
	Groupe	2,2	1,1	0,3	-	3,6 %
	Non identifié	0,3	1,1	0,6	0,6	2,6 %
Sexuel	Féminin	0,0	14,3	0,6	0,3	15,2 %
	Masculin	0,6	0,3	0,3	0,3	1,5 %
	Groupe	0,3	2,2	0,3	-	2,8 %
	Non identifié	-	0,3	-	0,3	0,6 %
Discriminatoire	Femme	1,1	1,6	0,8	1,1	4,6 %
	Homme	1,1	2,8	1,9	-	5,8 %
	Groupe	0,3	-	-	-	0,3 %
	Non identifié	0,6	0,3	-	0,8	1,7 %
	Autre	0,3	-	-	-	0,3 %
Criminel	Féminin	-	0,8	0,3	0,3	1,4 %
	Masculin	0,3	1,6	0,3	-	2,2 %
	Groupe	-	0,3	-	-	0,3 %
TOTAL		28,0 %	53,2 %	12,9 %	5,9 %	100 %

Le **tableau 7** indique que dans la catégorie de comportements répréhensibles à caractère psychologique, lorsque les femmes sont plaignantes, un peu plus de femmes (16,5 %) que d'hommes (15,6 %) sont mises en cause. Quand les hommes sont plaignants, c'est l'inverse, plus d'hommes (10,9 %) de femmes (4,4 %) sont mis en cause. Toutefois, dans la catégorie à caractère sexuel, lorsque les femmes sont plaignantes, la totalité des personnes mises en cause sont des hommes. Notons qu'il y a très peu de dossiers où les hommes sont plaignants dans des situations à caractère sexuel. Il faut éviter d'interpréter des statistiques basées sur de très petits nombres.

Il y a une légère différence de pourcentage global des hommes et des femmes entre les deux tableaux. Cela s'explique par le fait que les pourcentages du tableau 6 sont basés sur le nombre de dossiers, alors que ceux du Tableau 7 sont basés sur le nombre de gestes rapportés. Ainsi, un même dossier peut comporter le signalement de plusieurs gestes.

TABLEAU 8
Types d'interventions effectuées par le Bureau, en pourcentage

Types d'interventions	2022-2023
Conseils / Recommandations	39,3
Intervention dans le milieu / Support au gestionnaire	27,4
Support psycho-social	18,2
Sensibilisation auprès de la personne mise en cause	6,9
Mesures d'accommodement	3,1
DRH	1,5
Plainte formelle	1,2
Démarche réflexive / réparatrice	0,9
Dialogue assisté / médiation / négociation	0,9
Autre	0,6
TOTAL	100 %

Le **tableau 8** fait état des principaux types d'interventions effectuées par le Bureau du respect de la personne. Le pourcentage est basé sur la fréquence de ce type d'intervention dans le cadre des situations traitées en 2022-2023. Cette année, le recours à la plainte formelle ne représente que 1,2 % des interventions. En effet, il est souvent plus pertinent d'orienter les personnes vers des démarches informelles lorsque c'est possible.

Note sur l'intervention nommée « plainte formelle » : Comme il a été expliqué précédemment dans la Partie 1 de ce rapport (voir page **10**), avant l'adoption de la nouvelle Politique sur le harcèlement, donc avant le 12 décembre 2022, nous utilisions le terme « plainte formelle ». Depuis le 12 décembre 2022, nous parlons plutôt de « signalement transmis au secrétariat général pour traitement ». Mais toutes les plaintes en harcèlement psychologique traitées en 2022-2023 l'ont été avant l'adoption de la nouvelle Politique, donc seul le terme « plainte formelle » est utilisé dans ce tableau.

Traitement des plaintes formelles en VACS et des dossiers en HP transmis au secrétariat général

Lorsqu'un signalement est rapporté, le Bureau du respect de la personne procède à l'analyse de ce signalement et des besoins de la personne qui le consulte. La plupart des cas font l'objet d'un traitement informel et conduisent à une entente dans le milieu. Toutefois, un certain nombre sont transmis pour traitement au secrétariat général.

Plaintes formelles en VACS : Dans le cas de situations de violences à caractère sexuel, selon la Politique sur les VACS qui s'y rattache, les dossiers transmis pour traitement au secrétariat général sont appelés plaintes formelles.

Plaintes formelles en HP : Dans le cas de dossiers de harcèlement psychologique, qui auraient été soumis pour traitement au secrétariat général avant le 12 décembre 2022, on parle aussi de plaintes formelles.

Signalements en HP transmis au secrétariat général pour traitement : À partir du 12 décembre 2022, date de la mise en vigueur de la nouvelle Politique sur le harcèlement psychologique, les dossiers de harcèlement psychologique, d'incivilité, de discrimination et de racisme transmis au secrétariat général sont traités selon la nouvelle Politique en vigueur. Il n'est plus question alors de *plaintes formelles* mais de *signalements transmis au secrétariat général pour traitement*.

Huit (8) dossiers transmis au secrétariat général pour traitement ont été réglés en 2022-2023 et peuvent faire l'objet de statistiques. Cinq (5) d'entre eux étaient des plaintes formelles en VACS. Les trois (3) autres étaient des plaintes formelles en HP car celles-ci ont été transmises au secrétariat général avant la mise en vigueur de la nouvelle Politique HP.

Piloté par le secrétariat général, le processus de traitement des plaintes formelles permet de statuer sur le bien-fondé de celles-ci. Il est à noter que les plaintes jugées fondées font l'objet de différents types de sanctions pour les personnes mises en causes. La nature exacte de la sanction est déterminée par l'équipe des conseillers en Relations de travail pour les membres du personnel et par le comité de discipline pour les personnes étudiantes. La sanction est décidée en fonction du cadre normatif qui s'applique au statut de la personne mise en cause.

TABLEAU 9

Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été réglés en 2022-2023

	Harcèlement psychologique	VACS	TOTAL
Plaintes déposées	3	5	8
Plaintes jugées recevables	0	3	3
Plaintes jugées non recevables	3	2	5
Plaintes jugées fondées	0	3	3
Plaintes jugées non fondées	3	2	5
Plainte traitée par d'autres voies	1		1
Plainte suspendue		1	1

TABLEAU 10

Statut des personnes concernées dans les trois dossiers jugés fondés

1 ^{re} plainte	Personne étudiante au cycle supérieur	CONTRE	membre du personnel enseignant
2 ^e plainte	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	personne étudiante au 1 ^{er} cycle
3 ^e plainte	Personne étudiante au cycle supérieur	CONTRE	membre du personnel enseignant

Demandes de formation

De façon générale, les séances de formation visent à informer la communauté universitaire sur les services offerts par le Bureau ainsi qu'à sensibiliser aux enjeux de violences à caractère sexuel, de harcèlement psychologique, d'incivilité, de discrimination et de racisme. Dans les statistiques suivantes, les activités de formation ont été effectuées soit en mode présentiel, soit en mode virtuel synchrone.

RAPPEL DU TABLEAU 1 Nature des demandes traitées

Nature des demandes	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Demandes de formation	71	69	39

Le **tableau 1** indique que 71 prestations de formation ont été effectuées par le Bureau en 2022-2023, sensiblement le même nombre qu'en 2021-2022, alors qu'en 2020-2021, année de la pandémie de la COVID19 et du confinement, il n'y en avait eu que 39. En 2021-2022, avec l'adaptation aux formations en mode virtuel synchrone et le retour graduel aux activités en mode présentiel, le nombre de prestations de formation est revenu à une valeur pré-pandémique. Selon les exigences de la loi, l'offre de formation obligatoire en ligne sur les violences à caractère sexuel s'est poursuivie en 2022-2023.

TABLEAU 11 Proportions des personnes formées par catégorie en 2022-2023

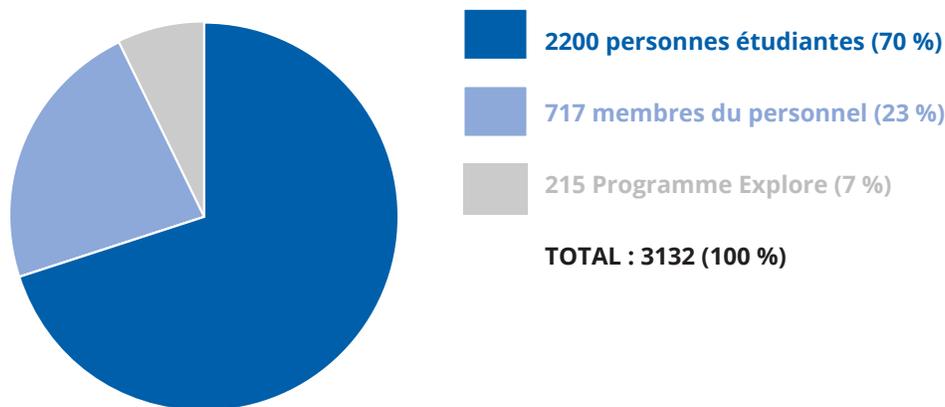


TABLEAU 12

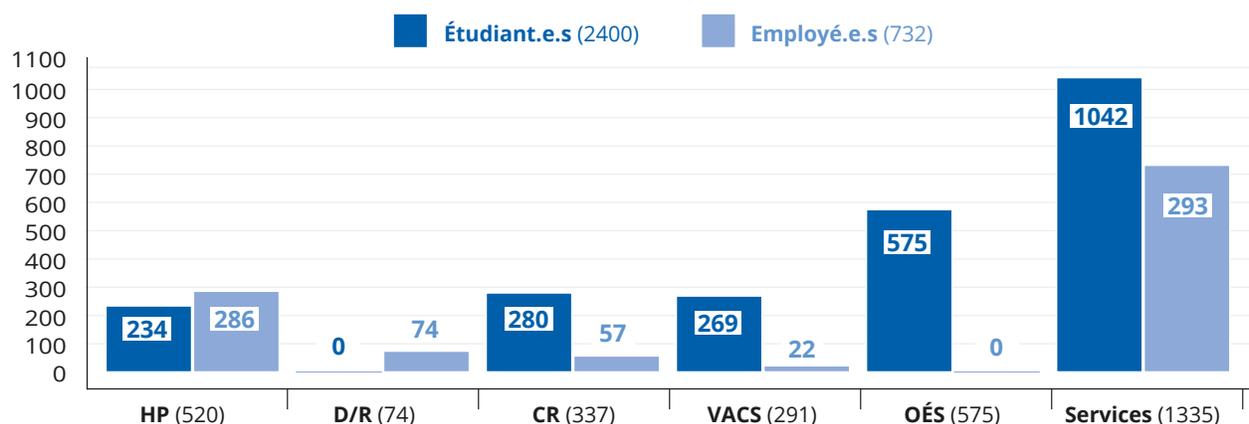
Nombre de personnes formées par le Bureau selon leur statut

	2022-2023	2021-2022	2020-2021
Communauté étudiante	2200	2266	1004
Membres du personnel	717	507	411
Programme Explore	215	0	0
TOTAL	3132	2773	1415

Le **tableau 12** indique que le nombre total de personnes formées par le Bureau en 2022-2023 a augmenté de 13% par rapport à 2021-2022. Le nombre de personnes étudiantes est resté sensiblement le même en 2022-2023 par rapport à 2021-2022, mais c'est du côté des membres du personnel et du programme Explore qu'il y a eu augmentation.

À noter le retour du Programme Explore en 2022-2023. La tenue de formations de grands groupes comme le sont le Programme Explore et autres écoles d'été n'ont pas eu lieu en 2020-2021 à cause de la pandémie de la COVID-19, ni en 2021-2022 pour cette même raison. Cependant, les formations en mode virtuel synchrone ont quand même permis de former d'autres groupes en 2021-2022.

Selon les exigences de la loi, l'offre de formation en ligne sur les violences à caractère sexuel s'est poursuivie en 2022-2023. Les statistiques portant sur la formation en ligne obligatoire pour contrer les VACS (violences à caractère sexuel) apparaissent à la partie 4 : Activités de prévention, paragraphe **Formation en ligne obligatoire sur les témoins actifs : L'important, c'est d'agir**, sur l'importance pour les témoins d'intervenir dans des situations à caractère sexuel, page **33**.

TABLEAU 13**Types de formations par catégorie de personnes participantes tous modes confondus (virtuel synchrone ou présentiel) pour 2022-2023**

À noter que les personnes du Programme Explore ont été intégrées aux formations sur les services (200 personnes étudiantes et 15 moniteurs et monitrices).

Légende

HP = Harcèlement psychologique, incivilité, cyberharcèlement, diffamation

D/R = Discrimination et racisme (incluant micro-agressions)

CR = Comportements répréhensibles (amalgame de HP, D/R et de VACS)

VACS = Inconduites et violences à caractère sexuel

OÉS = Organisation d'événements spéciaux et d'activités d'accueil

Services = Présentation des services du Bureau du respect de la personne

Le **tableau 13** nous permet de constater que les types de formations comptant les plus grands nombres de participants et de participantes en 2022-2023, comme les années passées, sont les présentations des services du Bureau et les formations OÉS (organisation d'événements spéciaux et d'activités d'accueil). Ces formations ont souvent été offertes à des groupes nombreux dans certaines facultés, là où il y avait un besoin plus marqué. On remarque également que depuis l'an passé, la tendance à offrir des contenus amalgamés se poursuit, couvrant autant les VACS que le harcèlement psychologique, les incivilités et la discrimination. À noter également que des formations spécifiques sur la discrimination et le racisme, incluant les micro-agressions, se sont développées depuis l'an passé et sont appelées à augmenter.

Comme mentionné précédemment, en ce qui a trait à la sensibilisation aux violences à caractère sexuel, la formation obligatoire en ligne a suivi son cours et a limité le recours aux prestations de formation spécifiquement sur les VACS en mode présentiel ou virtuel synchrone, autant du côté de la communauté étudiante que du personnel.

En général, les séances de sensibilisation données par le Bureau durent 90 minutes pour les membres du personnel et les membres de la communauté étudiante. Toutefois, quelques séances de trois heures ont été tenues afin d'approfondir certaines problématiques. Ces formations sont organisées en collaboration avec les unités et les services ou encore avec les membres du personnel enseignant. De plus, le Bureau du respect de la personne poursuit sa collaboration avec la FAÉCUM et la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS) lors des formations aux personnes responsables d'activités d'accueil ou d'événements spéciaux.

Partie 3

Enjeu et plan d'action

Comité de prévention du harcèlement et de la discrimination : Mandat et composition

Le Comité de prévention du harcèlement, devenu en décembre 2022 le Comité de prévention du harcèlement et de la discrimination, émet des recommandations à la direction de l'Université au sujet des questions d'incivilité, de harcèlement, de discrimination ou de racisme ainsi que des modifications à apporter au sein de la *Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie empreint de respect et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme* dont la révision a été adoptée le 12 décembre 2022. Le Comité assume toute autre responsabilité que lui confie le Conseil de l'Université sur des questions découlant de la Politique. Cette année, le Comité s'est penché principalement sur la mise en application de la nouvelle Politique.

Ce Comité est composé du président ou de la présidente (fonction occupée par la personne responsable de l'application de la Politique et qui dirige le Bureau du respect de la personne), des membres d'office du Bureau du respect de la personne et d'au moins : deux (2) membres du corps enseignant, deux (2) membres des autres personnels, deux (2) membres étudiants, une (1) personne représentant les Services à la vie étudiante et une (1) personne représentant la DRH.

Composition du Comité en 2022-2023

- **Isabelle Chagnon**, présidente, directrice du Bureau du respect de la personne;
- **Mona-Lisa Apollon**, conseillère, Santé bien-être au travail, Direction des ressources humaines;
- **Luc Bernier**, conseiller principal, vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (représentant des Services à la vie étudiante par intérim);
- **Alain-Christophe Bihan**, chargé de cours, École de relations industrielles de la FAS, Département d'administration et fondements de l'éducation de la FSE et Relations industrielles de la FEP (SCCCUM);
- **Tricia Blouin**, assistante technique au CHUV (SEUM, section 1244);
- **Jani Boyer**, coordonnatrice à la vie de campus à la FAÉCUM;
- **Alessandra Devulsky**, conseillère au Bureau du respect de la personne;
- **Jean-Sébastien Fallu**, professeur agrégé, École de psychoéducation de la FAS (SGPUM);
- **Apage Gatore-Magenge**, représentante (AGEEFEP);
- **Julie Lamerre**, préposée aux services généraux, Direction des immeubles (SEEUM, section 1186);
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, Bibliothéconomie et sciences de l'information, FAS (SGPUM);
- **Annie Legault**, adjointe, Résidences;
- **Audréanne Matte-Landry**, coordonnatrice aux affaires universitaires à la FAÉCUM;
- **Myriam Métivier-Bélisle**, technicienne en santé animale, IRIC (SERUM);
- **Patricia Sfeir**, conseillère au Bureau du respect de la personne;
- **Martine Trahan**, responsable, prévention S.S.T. (SEUM, section 1244);
- **Martin Trudeau**, chef de laboratoire à la Faculté de médecine (ACPUM);
- **Alain Vienneau**, conseiller au Bureau du respect de la personne.

Durant l'année 2022-2023, ce Comité a tenu quatre (4) séances entre le 7 juin 2022 et le 19 avril 2023.

De manière générale, les rencontres permettent aux membres de discuter des problématiques observées sur le campus et de s'interroger sur les stratégies de prévention à mettre en place afin de promouvoir des rapports respectueux et égalitaires.

Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) : Mandat et composition

Le Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) a le mandat de réviser la présente politique et d'en assurer la mise en œuvre. Il propose la mise en place de mesures de prévention, détermine les modalités d'application des formations, et en mesure l'efficacité. Il est formé par le Conseil de l'Université et est composé des membres suivants de la communauté universitaire : deux étudiantes ou étudiants, deux personnes dirigeantes et des membres du personnel dont au moins deux professeures ou professeurs, deux chargées ou chargés de cours, un membre du Bureau du respect de la personne, un membre du personnel non enseignant et une personne représentant le vice-rectorat responsable des affaires étudiantes ou son substitut. Le comité a notamment la responsabilité de mettre en place un processus afin de s'assurer que les membres de la communauté de l'UdeM soient consultés dans le cadre de l'élaboration ou de la révision de la présente Politique.

Composition du COVACS en 2022-2023

- **Isabelle Chagnon**, présidente, directrice du Bureau du respect de la personne;
- **Luc Bernier**, conseiller principal, vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (en remplacement de Chantal Pharand);
- **André Boisjoly**, chargé de cours, École de criminologie, FAS;
- **Hadrien Chénier-Marais**, président, AGEEFEP (premier semestre);
- **Marie-Marthe Cousineau**, professeure titulaire à l'École de criminologie, FAS;
- **Apage Gatore-Magenge**, représentante de l'AGEEFEP (deuxième semestre);
- **Dimitri Girier**, conseiller principal, Direction des ressources humaines;
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, Bibliothéconomie et des sciences de l'information, FAS;
- **Audréanne Matte-Landry**, coordonnatrice aux affaires universitaires à la FAÉCUM;
- **Katy Miron**, conseillère au Bureau du respect de la personne;
- **Chantal Pharand**, vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et aux études;
- **Cécile Simon**, conseillère au Bureau du respect de la personne;
- **Annie Sénécal**, Cheffe de section, Santé Bien-être, Direction des ressources humaines;

Durant l'année 2022-2023, ce Comité a tenu deux (2) séances : le 3 novembre 2022 et le 21 avril 2023.

Cette année, les membres se sont rencontrés pour discuter de la mise en application de la politique adoptée en 2022-2023 à la suite des modifications. Les membres poursuivent la réflexion sur les enjeux de violences à caractère sexuel et de prévention.

Dans le présent rapport, le Bureau du respect de la personne souhaite attirer l'attention de la communauté universitaire sur le principal enjeu qui suit.

Enjeu : L'année 2022-2023, une année de transition marquée par l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions majeures pour le Bureau du respect de la personne

Lors du dernier rapport d'activités (2021-2022), deux principaux enjeux avaient été identifiés. Le premier consistait en l'élargissement du mandat du Bureau d'intervention en matière de harcèlement à inclure la discrimination et le racisme, en devenant le Bureau du respect de la personne¹³. Le deuxième prévoyait la finalisation des travaux de révision de la *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel (10.57)* et la *Politique contre le harcèlement (10.16)*. Plusieurs actions ont découlé de ces deux enjeux et ont mené à cette année de transition qu'a été l'exercice 2022-2023, menant à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions majeures pour le Bureau du respect de la personne.

L'intégration de la discrimination et du racisme au mandat du Bureau du respect de la personne fait suite à la mission du recteur sur la liberté d'expression en contexte universitaire¹⁴. Durant ces travaux, la communauté a été interrogée et a exprimé le besoin d'avoir un endroit désigné pour signaler les situations problématiques liées à la discrimination et au racisme.

Cet élargissement de mandat a aussi été lié au *Plan d'action pour l'équité et l'inclusion 2020-2023*¹⁵. L'une des mesures prévues dans ce plan d'action portait sur le développement d'interventions préventives ou curatives contre le harcèlement basé sur le sexisme, le racisme, l'islamophobie, l'antisémitisme, l'homophobie et le capacitisme et toutes autres formes de préjugés face à divers marqueurs de la diversité.

Notre bureau a ainsi été identifié pour mettre en œuvre la prévention ainsi que l'accueil et le traitement des signalements pour toute forme de discrimination ou de racisme, en plus d'augmenter la sensibilisation des membres de notre communauté face à ces questions.

En résumé :

- Changement de nom du Bureau : Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement devient le *Bureau du respect de la personne – Prévention et lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel*. Ce changement reflète l'élargissement de la mission du Bureau tout en mettant davantage l'accent sur la prévention.
- Adoption de la *Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie empreint de respect et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme*.
- Entrée en vigueur de la nouvelle obligation, dans les établissements d'enseignement supérieur, de divulguer aux personnes victimes de violences sexuelles, si elles le demandent, la nature des sanctions imposées aux personnes mises en cause.

L'année 2022-2023 aura donc été marquée par plusieurs ajustements dans nos processus internes, nécessaires pour se conformer aux nouvelles dispositions. Ces enjeux sont toujours d'actualité.

Toutes ces modifications ont aussi eu un impact sur le fonctionnement du Bureau, puisqu'il a fallu s'ajuster au nombre croissant de signalements et à la hausse des demandes de formation en lien avec notre nouveau mandat. Il a été nécessaire, dès l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, de les publiciser et de les expliquer à l'ensemble de la communauté. C'est la raison pour laquelle le Bureau a mis en place des procéduriers disponibles sur notre site Internet afin de schématiser nos processus et d'encourager la communauté universitaire à signaler tout comportement répréhensible, qu'il s'agisse de personnes victimes, témoins, confidentes ou mises en cause.

13 [Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement change de nom - UdeMNouvelles](#)

14 [Mission du Recteur sur la liberté d'expression en contexte universitaire \(umontreal.ca\)](#)

15 [Plan d'action - Pour l'équité et l'inclusion - 2020-2023](#)

Finalement, l'accès, pour les victimes de VACS, aux sanctions imposées aux personnes mises en cause a aussi nécessité un ajustement, et une procédure spécifique a été mise en place : désormais, toute personne victime peut s'adresser directement au

Bureau et avoir accès à la sanction imposée à la personne mise en cause, dans le respect de la confidentialité, tel que prévu par la loi. L'ensemble de nos formations a aussi été mis à jour pour informer la communauté de cette nouvelle disposition.

Plan d'action 2023-2024 :

- ✓ **Asseoir nos processus et poursuivre la communication autour des nouvelles politiques;**
- ✓ **Faire valoir notre expertise en matière de prévention du racisme et de discrimination en s'impliquant auprès de différents comités;**
- ✓ **Planification de la phase 2 de la campagne contre le racisme et la discrimination;**
- ✓ **Poursuivre nos activités de prévention et de sensibilisation en matière de VACS.**



Besoin d'aide ?

Bureau du respect
de la personne

Université 
de Montréal
et du monde.

Vous vivez une situation difficile...

- d'incivilité ?
- de comportements harcelants ?
- d'inconduite ou de violence à caractère sexuel ?
- de discrimination ou de racisme ?
- de conflit qui perdure ?

**Nous sommes là
pour vous.**

En toute confidentialité, et sans l'obligation de porter plainte, notre bureau offre :

- de l'information quant aux options disponibles dans votre situation;
- du soutien psychosocial;
- des ateliers de formation et de sensibilisation;
- de l'accompagnement et de la médiation.

Besoin d'aide ?

Bureau du respect de la personne –
Prévention et lutte contre le harcèlement,
la discrimination, le racisme
et les violences à caractère sexuel

respect@umontreal.ca

514 343-7020

respect.umontreal.ca

Bureau du respect
de la personne

Université 
de Montréal
et du monde.

Partie 4

Activités de prévention

Types de prévention

Deux types de prévention découlent du mandat du Bureau du respect de la personne : la prévention primaire et la prévention secondaire. La prévention primaire fait référence aux activités de sensibilisation et d'information, alors que la prévention secondaire renvoie aux interventions précoces effectuées par le Bureau afin d'éviter que les situations ne s'enveniment. La partie 2 de ce rapport traite notamment de la prévention secondaire et des différentes demandes adressées au Bureau. Les activités rapportées ici concernent essentiellement la prévention primaire. Les stratégies de prévention mises en place par le Bureau du respect de la personne doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques associées aux différentes catégories de membres de la communauté universitaire : la communauté étudiante, les membres du personnel enseignant, les cadres, les membres du personnel professionnel et de soutien.

Fin de la pandémie de la COVID-19 et conservation du mode hybride

La levée de l'obligation de porter le masque pour tous a eu lieu en mai 2022. Le mode hybride combinant le mode présentiel et le mode virtuel synchrone amorcé en 2021-2022 s'est poursuivi en 2022-2023. Il est maintenant bien implanté et offre une flexibilité. Le choix du mode dépend des besoins et des circonstances. Pour l'organisation des Semaines de prévention, le Bureau a été en mesure d'animer physiquement des kiosques, en plus de compter sur la diffusion web, les plateformes numériques et les réseaux sociaux. Il a aussi poursuivi la collaboration avec ses partenaires de diffusion : la Direction des ressources humaines (DRH), le Bureau des communications et des relations publiques (BCRP), les Services à la vie étudiante, la FAÉCUM et l'AGEEFEP, entre autres.

Poursuite des initiatives contre les violences à caractère sexuel

Les initiatives visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel lancées à l'automne 2019 dans le contexte de l'application de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, se sont poursuivies en 2022-2023, mais cette fois sous un nouveau thème : les témoins actifs, c'est-à-dire l'importance d'intervenir lorsque nous sommes témoins de violences à caractère sexuel.

Formation en ligne obligatoire sur les témoins actifs : *L'important, c'est d'agir*

La formation en ligne offerte à la communauté universitaire en 2022-2023 s'intitulait *L'important, c'est d'agir*. Elle a été lancée en octobre 2022 et visait autant les membres du personnel que la population étudiante. Dans cette vidéo d'environ 20 minutes, 6 capsules se succèdent présentant des mises en scènes de VACS jouées par des acteurs et différentes manières de réagir comme témoin actif : intervenir directement, créer une diversion ou déléguer l'intervention à une personne responsable ou à une instance. Les cas fictifs présentés couvrent les relations de travail, les situations festives entre personnes étudiantes, les rapports professeur·e·s/étudiant·e·s, et les rapports entre ami·e·s et collègues. Près de 5 000 membres de la communauté étudiante et plus de 4 000 membres du personnel (enseignant et non enseignant) ont suivi cette formation en 2022-2023.

Les objectifs spécifiques des initiatives de sensibilisation aux VACS restent inchangés :

- ✓ Informer la communauté de la problématique des violences à caractères sexuel et de ses impacts.
- ✓ Déboulonner les mythes et préjugés sur les violences à caractère sexuel.
- ✓ Favoriser une meilleure compréhension du consentement sexuel afin d'agir adéquatement.
- ✓ Outiller les personnes à intervenir lors de situations à risque.
- ✓ Donner à la communauté les moyens de mieux réagir face à des comportements inacceptables.
- ✓ Orienter les personnes vers une banque de ressources d'aide et de soutien.
- ✓ Promouvoir des attitudes aidantes, donc non-culpabilisantes, envers la personne victime lors d'un dévoilement.
- ✓ Promouvoir des relations égalitaires et respectueuses auprès des membres de la communauté.

Sensibilisation aux violences à caractère sexuel auprès des Carabins

Comme l'an passé, en plus de la formation obligatoire, certaines catégories de professionnel·le·s et d'étudiant·e·s ont été davantage sensibilisés. C'est le

cas notamment des équipes sportives des Carabins. Considérant le contexte spécifique de leurs activités, leurs nombreux déplacements à l'extérieur et la proximité physique inhérente aux sports, nous avons estimé pertinent de les sensibiliser aux différentes formes de comportements à éviter, en adaptant notre contenu de formation à leur réalité.

Ainsi, dès l'arrivée des nouvelles recrues, une présentation du Bureau leur est offerte. Les nouveaux et les nouvelles athlètes reçoivent ensuite une formation spécifique sur les comportements répréhensibles.

À chaque rentrée, les étudiant·e·s-athlètes qui organisent des événements sont formés à le faire de manière responsable et à intervenir au besoin. Cette formation est offerte avec le Bureau de la sûreté.

Semaines de prévention

Semaine de prévention des violences à caractère sexuel du 7 au 11 novembre 2022

La Semaine de prévention des violences à caractère sexuel reprend le thème de la formation obligatoire : *L'important, c'est d'agir*. L'événement est organisé par le Bureau du respect de la personne et compte parmi ses collaborateurs : la FAÉCUM, l'AGEEFEP, Ciné-Campus, le programme de pair·e·s aidant·e·s du département de science politique et les Services à la vie étudiante.



Kiosques de sensibilisation aux violences à caractère sexuel

Des kiosques ont été installés au Pavillon 3200 Jean-Brillant et au CEPsum. Des conseillères du Bureau du respect de la personne et des membres de la FAÉCUM en ont assuré l'animation. C'était une belle occasion d'informer et de sensibiliser la communauté de l'UdeM à l'importance d'agir à titre de témoin actif. Les personnes rencontrées ont pu se procurer du matériel sur le sujet.

Projection du film *Je vous salue salope : la misogynie au temps du numérique* de Léa Clermont-Dion et Guylaine Maroist.

En collaboration avec Ciné-Campus, le film a été présenté à trois (3) reprises les 8 et 9 novembre 2022. Le long-métrage documentaire réalisé par Léa Clermont-Dion et Guylaine Maroist nous plonge dans le vortex misogynie du Web et documente la haine contre des femmes. Il pose un regard sur l'impact et le fléau des cyberviolences et de la misogynie numérique. Toutes les séances étaient précédées d'une présentation des ressources en santé mentale sur le campus et du Bureau du respect de la personne. Deux séances étaient suivies d'une discussion avec

l'une des réalisatrices, Guylaine Maroist, et ont été animées par le Bureau du respect et une personne du programme pair·e·s aidant·e·s du Département de science politique. Au total, 372 personnes ont assisté aux séances. Les soirées de projection résultent de la collaboration avec Ciné-Campus, l'AGEEFEP, CAFED, le Comité AÉSPEIUM, la FAÉCUM et le programme de Pair·e·s aidant·e·s.



Quiz en ligne et tirage de cartes-cadeaux de la Librairie UdeM pour les personnes étudiantes

Un quiz en ligne a été préparé pour tester les connaissances des personnes étudiantes sur les violences à caractère sexuel. Le quiz a été diffusé aux kiosques, dans divers réseaux sociaux, sur les plateformes de l'UdeM ainsi que sur le site du Bureau du respect de la personne. Chaque personne participante devenait éligible au tirage de cartes-cadeaux de la Librairie UdeM. Le tirage a été effectué le vendredi 11 novembre, marquant ainsi la fin de l'événement.

Campagne pour contrer le racisme

Contexte

La campagne contre le racisme a été lancée le 10 février 2023 avec la publication d'un article sur la plateforme UdeMNouvelles. Cette campagne suit l'adoption, le 12 décembre précédent, de la refonte de la Politique contre le harcèlement, devenue la *Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie empreint de respect et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme*. Cette Politique, en phase avec le désir de l'UdeM de sensibiliser les membres de sa communauté à ces enjeux, s'inscrit dans le nouveau mandat du Bureau du respect de la personne, qui a été élargi et est maintenant l'endroit désigné pour accueillir et soutenir toute personne victime ou témoin d'incivilité, de harcèlement, de discrimination, de racisme ou de violences à caractère sexuel. Dans la même lignée, le Bureau a changé de nom (anciennement appelé Bureau d'intervention en matière de harcèlement, ou BIMH, devenu le Bureau du respect de la personne) et a embauché, en avril 2022, une nouvelle conseillère spécialisée, afin d'épauler l'équipe dans le traitement des signalements de discrimination et de racisme. Depuis la mise en vigueur de la nouvelle mouture de la Politique, celle-ci a fait l'objet d'une vaste diffusion à l'ensemble de la communauté universitaire. De nouvelles formations ciblant le racisme ont été élaborées. Une semaine de sensibilisation sur les enjeux de racisme a également été mise sur pied.



Pour accentuer la visibilité de cette campagne, un affichage géant sur des murs, des portes, des fenêtres, des bancs et des tables ont également été installés. Voici quelques slogans qui y étaient associés :

- Le racisme n'a pas sa place ici (sur des bancs ou des tables)
- Ici, le racisme ne passe pas (sur des portes ou dans des couloirs)
- Le racisme existe. Regardons la vérité en face
- Combattons ensemble le racisme sous toutes ses formes

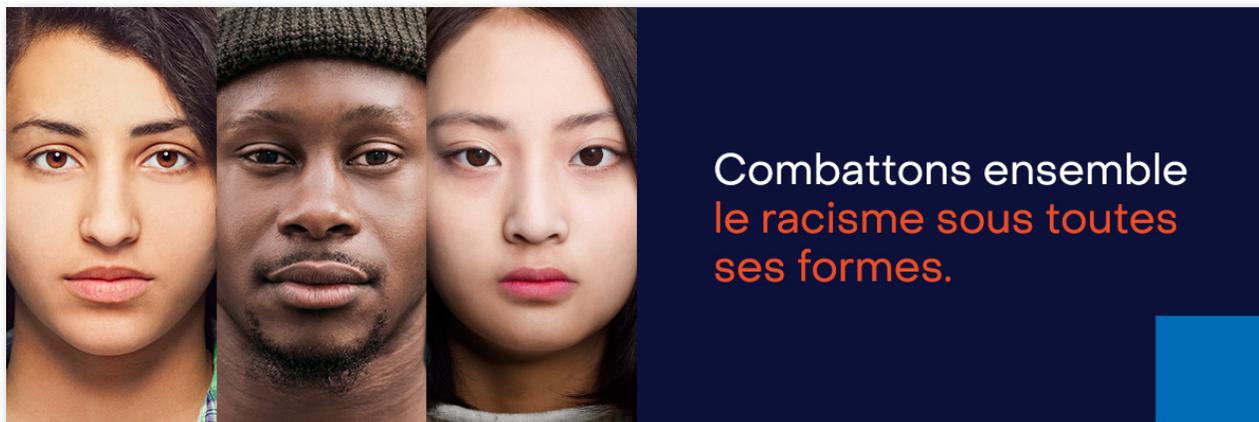


Visibilité de la campagne - Affichage intensif et affichage géant jusqu'en juin 2023

Un affichage intensif sur les babillards des campus (Montréal, Laval, Brossard, Saint-Hyacinthe et Mauricie) a été effectué et du matériel de sensibilisation (dépliants, auto-collants et sacs de toile) a été distribué tout au cours du trimestre.



Semaine de prévention du racisme du 13 au 17 février 2023



L'événement est organisé par le Bureau du respect de la personne et compte parmi ses collaborateurs : la FAÉCUM, l'AGEEFEP, le secrétariat général, le BCRP, l'équipe de ÉDI-RPP, les associations étudiantes, le Caucus des employées et des employés noirs de l'UdeM (CEENUM), le Comité antiraciste et inclusif de l'École de travail social de l'UdeM (CAÉTSUM), les Services à la vie étudiante et la DRH.

Kiosques de sensibilisation au racisme

Cinq kiosques ont été installés au campus de Brossard, au campus MIL, au pavillon 3200 Jean-Brillant, au campus de Laval et à celui de Saint-Hyacinthe. Les personnes étaient invitées à rencontrer les animateurs du Bureau, de la FAÉCUM et de l'AGEEFEP.

Participation à un tirage de cartes-cadeaux de la Librairie UdeM aux personnes étudiantes

Les membres de la population étudiante qui ont participé aux activités pouvaient s'inscrire à un tirage de cartes cadeaux de la Librairie UdeM.

Conférence en mode hybride avec Sophie Hamisultane et Bochra Manai

Le mercredi 15 février, une conférence en mode hybride a eu lieu au pavillon 3200 Jean-Brillant avec Sophie Hamisultane (*Se construire avec le racisme – entre histoire sociale et histoire personnelle*) en mode virtuel et Bochra Manai (*La lutte contre la discrimination systémique à Montréal – réflexions, pratiques et innovations*) en présence. Il est possible de revoir la vidéo de la conférence sur le site web du Bureau, section Documentation.

Sondage pré et post-campagne

Un sondage Web a été envoyé par courriel avant et après la campagne à 20 000 personnes (population étudiante inscrite au trimestre en cours et personnel actif de l'UdeM). Nous avons obtenu un taux de réponse d'environ 11 % (2 200 personnes). Voici quelques chiffres sur l'appréciation de la campagne :

- 82 % ont apprécié la campagne;
- 79 % comprennent maintenant qu'il y a des ressources à l'Université pour dénoncer des situations de racisme;
- 52 % ont réfléchi davantage à leurs interactions avec les autres et 50 % ont réfléchi à leurs propres comportements;
- 45 % ne se sont pas sentis concernés par la campagne (probablement parce qu'ils ne se considèrent pas racistes, selon le BAPI).



Activités d'accueil et événements spéciaux

Formation des responsables des activités d'accueil et d'événements spéciaux

En 2022-2023, une formation obligatoire a été offerte à dix (10) reprises aux personnes responsables de l'organisation d'événements spéciaux et d'activités d'accueil. Au total, 575 membres de la communauté étudiante ont reçu cette formation.

Ces formations sont offertes en collaboration avec la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS), le Bureau de la sûreté, le Bureau du respect de la personne et la FAÉCUM. Elles couvrent les mesures de prévention et d'urgence, la sécurité et la consommation sécuritaire et le respect des personnes. Les thématiques du harcèlement et des violences à caractère sexuel sont abordées et les personnes participantes sont sensibilisées à la notion de consentement ainsi qu'à leurs obligations à titre d'organisateur et d'organisatrice d'événements.

Programme PHARE

Le Programme contre le harcèlement et pour des actions responsables et éclairées (PHARE), instauré par la FAÉCUM en 2018, vise à prévenir et à lutter contre le harcèlement, notamment les violences à caractère sexuel, dans les événements étudiants. Des personnes étudiantes sont ainsi formées par le Bureau du respect de la personne afin d'assurer la surveillance et de repérer et désamorcer les situations de harcèlement. Ce programme est déployé durant les activités d'accueil des associations étudiantes et les événements d'envergure comme le Spectacle de la rentrée et la Veillée de la FAÉCUM. La FAÉCUM offre également ce service gratuitement à ses associations étudiantes pour leurs événements organisés sur les campus de l'UdeM ou à l'extérieur. En 2022-2023, le programme a été déployé dans plus d'une cinquantaine d'événements tenus par environ 40 associations étudiantes.

Concours – meilleures initiatives d'activités d'accueil

Dans le but d'encourager et de valoriser les efforts et l'imagination déployés par les associations étudiantes dans l'organisation des activités d'accueil afin qu'elles soient respectueuses, sécuritaires et inclusives, l'Université de Montréal et la FAÉCUM ont poursuivi l'initiative, prise en 2017, d'organiser un concours à leur intention. Le 17 novembre 2022, une cérémonie de remise de prix a eu lieu pour souligner les meilleures initiatives. Cet événement est le fruit d'une collaboration entre le Vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études, la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS), les Services à la vie étudiante, le CEPSUM, la FAÉCUM et les associations étudiantes ainsi que le Bureau du respect de la personne. Encore une fois, les valeurs de bienveillance, de respect, d'inclusion et de diversité étaient au cœur des activités d'accueil de la rentrée. Il faut donc saluer la créativité, l'engagement et le professionnalisme des associations qui ont réussi à offrir des activités ludiques et formatrices. Les résultats de ce concours et la qualité des candidatures illustrent bien la poursuite d'une culture saine sur le campus.

Principales collaborations

À l'interne

Tous les membres de la communauté universitaire, peu importe leur rôle ou leur mandat au sein de l'Université, peuvent faire appel au Bureau du respect de la personne, que ce soit pour un signalement, un conseil, une demande de sensibilisation ou de formation, une demande d'intervention ou une plainte.

Cette année, comme depuis plus de 20 ans, le Bureau collabore régulièrement avec plusieurs partenaires au sein de l'Université, et continue d'en augmenter le nombre : le secrétariat général, les syndicats et associations, le Bureau des communication et des relations publiques (BCRP), le Bureau de la conduite responsable en recherche (BCRR), les Services à la vie étudiante, le Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP), le vice-rectorat à la planification et à la communication stratégiques (équité, diversité et inclusion), la FAÉCUM et les associations étudiantes, les regroupements étudiants, le Caucus des employées et des employés noirs de l'UdeM (CEENUM), le Comité antiraciste et inclusif de l'École de travail social de l'UdeM (CAÉTSUM), les cadres administratifs et académiques, la Direction de la prévention et de la sûreté (DPS), le Bureau de l'ombudsman, la Division des affaires juridiques, la Direction des ressources humaines (DRH) et les équipes du rectorat.

Le Bureau poursuit son engagement au sein du Comité des activités d'accueil institutionnelles. Les efforts concertés de tous les partenaires se reflètent dans la qualité des activités d'accueil organisées sur les campus.

Le Bureau siège sur le Comité de soutien aux compétences professorales du CPASS, qui a comme mandat d'agir à titre de comité consultatif pour identifier, conseiller et proposer des stratégies pour remédier aux approches pédagogiques problématiques d'enseignants travaillant au sein de la faculté de médecine de l'Université de Montréal. Par ailleurs, le Bureau participe aussi au Comité des études médicales postdoctorales (CEMP) de la faculté de médecine, qui voit à la gestion générale du cheminement académique et universitaire des résidents.

Le Bureau est aussi membre du Comité sur les comportements perturbateurs et a pris part à différentes rencontres et interventions découlant de situations signalées à ce comité.

À l'externe

HEC Montréal

Suite à la signature d'une entente réalisée en 2019, le Bureau du respect de la personne a continué à desservir la communauté de HEC Montréal pour les situations de violences à caractère sexuel et de harcèlement psychologique. En plus d'être membre de leur Comité permanent sur les violences à caractère sexuel (COVACS HEC), l'équipe du Bureau collabore au quotidien avec les différentes directions de l'École afin d'intervenir de manière optimale lors d'un signalement par un membre de leur communauté.

Participation au Colloque pour prévenir et contrer l'homophobie et la transphobie dans les réseaux de l'éducation

Alessandra Devulsky, de l'équipe du Bureau, a participé à ce colloque tenu à l'UQUAM du 24 au 26 novembre 2022. Voici un éventail des sujets traités : Violence sexuelle vécue en milieu d'enseignement supérieur par des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, regard intersectoriel sur le racisme et l'homophobie/transphobie et leurs effets sur l'affirmation identitaire des jeunes de la communauté LGBTQ+, et Expériences, enjeux et meilleures pratiques pour mieux soutenir les personnes trans et non-binaires.

Autres groupes externes

Il est primordial pour le Bureau du respect d'être impliqué, à l'extérieur de l'Université, dans divers groupes de réflexion ou d'action en lien avec le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel. Cela lui permet d'échanger avec des partenaires et de rester à jour sur les bonnes pratiques en matière de prévention et d'intervention. En 2022-2023, le Bureau a collaboré au sein des regroupements suivants :

- ✓ Comité consultatif en matière de lutte aux violences à caractère sexuel en enseignement supérieur (ministère de l'Enseignement supérieur).
- ✓ Comité consultatif pour le programme BÉRA chargé d'évaluer et de mettre en œuvre le programme éducatif de résistance à l'agression sexuelle.
- ✓ Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal.

- ✓ Table intersectorielle sur les violences à caractère sexuel en milieu collégial.
- ✓ Groupe de co-développement interuniversitaire.
- ✓ *Le courage d'agir* qui a comme mission d'élaborer un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire.
- ✓ Les *Équijustices* ayant pour mission de développer une justice équitable et accessible à tous en invitant les personnes à s'engager dans la gestion des difficultés qu'elles vivent et en les accompagnant dans le respect de leurs droits et de leurs différences.

Certaines situations ont nécessité l'intervention du Service de police de la Ville de Montréal, ainsi que de certains centres de crise, des ressources communautaires, dont les CAVACS, et des centres hospitaliers.

Rayonnement international

Aix Marseille Université – l'initiative fait boule de neige

Nous avons mentionné dans le rapport 2021-2022 que la Vice-présidence Égalité femmes-hommes & lutte contre les discriminations d'Aix Marseille Université avait contacté le Bureau du respect de la personne afin de les soutenir dans la mise en place de leur nouveau Service pour le Respect et l'Égalité. Isabelle Chagnon, qui était directrice du Bureau du respect de la personne, avait été invitée à présenter une communication en mai 2022 lors du Colloque *Droit, violences et rapports femmes/hommes : approche pluridisciplinaire*¹⁶ et à former l'équipe de conseillers et de conseillères. Ce colloque soulignait du même coup l'inauguration du Service pour le Respect et l'Égalité. Les processus instaurés au sein du Bureau de l'UdeM ont inspiré l'équipe d'Aix Marseille Université à mettre en place un fonctionnement adapté à leur réalité. Un article paru dans *Le Monde* le 17 mars 2023¹⁷ et intitulé *À l'université d'Aix-Marseille, la cellule sur les violences sexistes et sexuelles commence à porter ses fruits* rapporte que « La plus grande université de France s'est récemment dotée d'un service chargé de prévenir et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et le harcèlement ». Il y est aussi mentionné que cette institution s'est inspirée du Bureau du respect de la personne de l'Université de

Montréal. Depuis la création du service, l'initiative fait boule de neige. L'équipe de l'Université Aix-Marseille reçoit souvent des demandes d'information de la part d'autres universités sur la façon d'implanter un tel service chez elles. Aujourd'hui, le Service pour le Respect et l'Égalité est bien implanté et couvre un ensemble de services pour la communauté¹⁸.

Congrès Médiations à Angers – 5 au 7 octobre 2022

Dans le cadre d'une autre collaboration avec la France, Katy Miron, de l'équipe du Bureau, a été invitée à participer à la plénière du Congrès Médiations 2022 à Angers, en octobre. Le concept 2022 du Congrès avait pour base d'instaurer une culture de médiation et d'offrir une plus grande visibilité publique des médiateurs et médiatrices et de leurs pratiques. Pour l'occasion, Mme Miron a présenté une communication sur le harcèlement en milieu de travail en institution universitaire dans un contexte d'approche novatrice. L'événement regroupait des professionnels du droit, du domaine de l'éducation, de l'entreprise, des politiques publiques, des pouvoirs publics et des grands réseaux de médiateurs d'Europe et du Monde.

16 [COLL_DROITS_VIOLENCES_FEMME_HOMME_MAI_2022_PROGRAMME_A4.pdf \(univ-amu.fr\)](#)

17 [Le Monde_17 mars 2023_la_premiere_cellule_sur_les_VACS_porte_ses_fruits](#)

18 <https://www.univ-amu.fr/fr/public/respect-egalite>

Partie 5

Conclusion

Cette dernière année aura été marquée par de nombreuses adaptations. La principale a été l'adoption de la *Politique visant à favoriser un milieu de travail, d'études et de vie exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement, de discrimination et de racisme*, qu'il a fallu s'approprier et publiciser. Un travail de clarification de nos processus a été entamé et va se poursuivre, tant en matière de violence à caractère sexuel, que de harcèlement, racisme et discrimination, afin de sécuriser la communauté quant au dévoilement de comportements inappropriés.

La poursuite de nos activités de prévention et de formation ainsi que le traitement des dossiers cliniques ont été rendus possible grâce à une étroite collaboration avec l'ensemble de nos partenaires. Nous tenons à leur exprimer notre profonde gratitude. Leur soutien est essentiel et nous sommes reconnaissants de pouvoir compter sur leur engagement.

La prochaine année sera sous le signe de la consolidation et de la poursuite de notre mission. L'Université de Montréal doit continuer d'être un des milieux de vie, d'études et de travail le plus ouvert, le plus inclusif et le plus respectueux qui soit. Chaque personne qui se présente au Bureau du respect de la personne peut s'attendre à recevoir un accompagnement bienveillant et exempt de jugement dans le respect de ses attentes et de ses besoins particuliers. Chaque service, École, faculté, syndicat ou association va pouvoir continuer de nous solliciter pour des formations personnalisées en lien avec nos mandats.

Merci à l'ensemble de la communauté universitaire pour sa confiance et pour son implication indéfectible à mettre le respect et la civilité au cœur de notre campus.

e
respect
une
recette
gagnante

Adresse

Bureau du respect de la personne
3333, chemin Queen-Mary, Bureau 543
Montréal (QC) H3V 1A2

(à l'angle du chemin Queen-Mary et de l'avenue Decelles)

Téléphone : 514 343-7020
Courriel : respect@umontreal.ca

respect.umontreal.ca