



Bureau du respect de la personne

Rapport d'activités 2024-2025

e
respect
une
recette
gagnante

Message de la direction du Bureau du respect de la personne

Le présent rapport, couvrant la période du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025, dresse un portrait d'ensemble des activités du Bureau du respect de la personne, tant en matière de prévention que d'intervention, au sein de la communauté de l'Université de Montréal.

Vous y constaterez une augmentation soutenue du nombre de situations prises en charge, témoignant à la fois d'un besoin croissant et de la confiance accordée à notre Bureau. Mon équipe et moi avons également entrepris plusieurs initiatives structurantes qui, à moyen et à long terme, contribueront à clarifier notre positionnement et à renforcer nos engagements, notamment dans la lutte contre le racisme et la discrimination.

Par ailleurs, mon équipe a poursuivi son rayonnement à différents niveaux. Nous avons été sollicités à de nombreuses reprises pour la qualité de notre expertise par des partenaires externes et avons contribué activement à divers projets, incluant des travaux de recherche, la création d'un balado et la participation à des panels d'experts.

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel 2024-2025 et reste à votre disposition pour toute discussion à ce sujet.

A handwritten signature in blue ink, reading 'Katy L.' with a stylized flourish at the end.

Katy Miron

Directrice du Bureau du respect de la personne

Avril 2026

Faits saillants de l'année

2024-2025

625

Le nombre de demandes
d'intervention et de
formation traitées par
le Bureau en 2024-2025

559

DEMANDES D'INTERVENTION

On compte **559** demandes d'intervention
(et **66** demandes de formation)



AUGMENTATION DES DEMANDES D'INTERVENTION

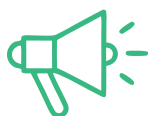
L'incivilité

C'EST LE GESTE RÉPRÉHENSIBLE LE PLUS RAPPORTÉ
DANS LES DEMANDES D'INTERVENTION

16

C'EST LE NOMBRE DE DOSSIERS RÉGLÉS EN 2024-2025
TRANSMIS AU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL POUR
TRAITEMENT.

De ce nombre, **11** étaient recevables et
6 ont été jugés fondés.



LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

Poursuite de la **formation en ligne VACS** pour l'en-
semble de la communauté. **Semaine de prévention
des VACS** à l'automne et lancement de la capsule **Le
débat commence par le respect** au printemps.

TABLE DES MATIÈRES

3	Message de la direction du Bureau du respect de la personne
4	Faits saillants de l'année 2024-2025
8	PARTIE 1 Contexte législatif et politiques institutionnelles
9	La mission du Bureau du respect de la personne
10	Obligations et recours
10	Définitions et manifestations
12	PARTIE 2 Statistiques relatives aux demandes traitées par le Bureau du respect de la personne
13	Nature des demandes
14	Demandes d'intervention
17	Dossiers de plaintes et de signalements transmis au secrétariat général
19	Formations offertes à la communauté
22	Formation obligatoire en ligne sur les violences à caractère sexuel
24	PARTIE 3 Enjeux et plan d'action
25	Comité de prévention du harcèlement et de la discrimination
25	Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS)
26	ENJEUX : Adaptation – Clarification
26	Plan d'action 2024-2025
26	Actions mises en place au cours de l'année 2024-2025
27	Plan d'action 2025-2026
28	PARTIE 4 Activités de prévention
29	Poursuite des initiatives contre les violences à caractère sexuel (VACS)
29	Semaine de prévention et activité de sensibilisation
30	Autres activités
30	Activités d'accueil et événements spéciaux
31	Principales collaborations
32	PARTIE 5 Conclusion

LISTE DES TABLEAUX

13	TABLEAU 1 – Nature des demandes globales traitées au Bureau du respect de la personne
13	TABLEAU 1.1 – Répartition des demandes d'interventions traitées
13	TABLEAU 1.2 – Nombre de demandes reçues pour fins de comparaison
14	TABLEAU 2 – Statut des personnes plaignantes et mises en cause
15	TABLEAU 3 – Comportements répréhensibles les plus rapportés
15	TABLEAU 4 – Allégations de comportements répréhensibles selon le genre identifié des personnes plaignantes et mises en cause
16	TABLEAU 5 – Principaux types d'interventions effectuées par le bureau
17	TABLEAU 6.1 – Analyse des 6 plaintes en VACS transmises au secrétariat général
18	TABLEAU 6.2 – Analyse des 10 signalements transmis au secrétariat général
18	TABLEAU 7 – Statut des personnes concernées dans les 6 dossiers jugés fondés
19	TABLEAU 8 – Proportions des personnes formées (mode présentiel / viruel synchrone) selon leur statut
20	TABLEAU 9 – Types de formations offertes aux membres du personnel
21	TABLEAU 10 – Types de formations offertes à la communauté étudiante
22	TABLEAU 11 – Proportions des personnes ayant suivi la formation obligatoire VACS selon leur statut
23	TABLEAU 12 – Bilan global des personnes formées

PARTIE 1

Contexte législatif et politiques
institutionnelles

La mission du Bureau du respect de la personne

Relevant du Conseil de l'Université de Montréal, le Bureau a pour mission de favoriser un milieu ouvert, inclusif et respectueux. Il offre un accompagnement bienveillant et sans jugement aux personnes qui souhaitent être soutenues selon leurs besoins particuliers et leurs attentes.

Le Bureau agit sur quatre volets :

1. **Prévention** : Sensibilisation de la communauté universitaire, éducation et formation.
2. **Intervention suite à un signalement** : coaching, médiation, résolution de problème et sensibilisation des personnes mises en cause.
3. **Traitement** : Accueil et suivi des signalements de harcèlement, d'incivilité, de discrimination ou de racisme, et suivi des plaintes de violence à caractère sexuel.
4. **Accompagnement** : Soutien aux personnes plaignantes, aux témoins et aux personnes mises en cause.

La civilité, au cœur de notre campus.



La civilité dans notre milieu d'études et de travail passe par des gestes simples au quotidien.

Découvrez les incontournables pour contribuer à la civilité:

respect.umontreal.ca

Bureau du respect
de la personne

Université 
de Montréal
et du monde.

Obligations et recours

Les dispositions sur le harcèlement psychologique de la Loi¹ sur les normes du travail, en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004, imposent à l'employeur de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement. Depuis le 12 juin 2018, la définition du « harcèlement psychologique » inclut le harcèlement sexuel et discriminatoire. L'employeur doit donc prendre des moyens raisonnables pour prévenir et mettre fin au harcèlement, et exiger une conduite exemplaire de son personnel envers les collègues, les superviseurs, la communauté étudiante, les clients, les fournisseurs, etc.

Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail (projet de loi 42²).

Adoptée le 21 mars 2024, cette loi renforce la prévention du harcèlement psychologique et de la violence à caractère sexuel en milieu de travail. Elle modifie plusieurs lois du travail afin d'améliorer la protection des personnes en emploi.

Interventions du Bureau

L'Université applique sa Politique³ à tout le personnel et aux personnes étudiantes, allant au-delà de ses obligations légales. Le Bureau offre du soutien psychosocial, du conseil, de l'intervention dans le milieu, de la médiation ainsi que des activités de sensibilisation et de formation. La plus récente révision de la Politique met l'accent sur une approche de résolution collaborative.

Protection des stagiaires

Depuis août 2022, la loi⁴ visant à protéger les stagiaires offre un recours supplémentaire, sans impact sur le traitement des dossiers à l'Université de Montréal, où les situations de harcèlement en stage étaient déjà prises en charge.

Violence conjugale

Depuis le 6 octobre 2021, le Projet de loi 59⁵ oblige l'employeur à protéger toute personne employée contre la violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail.

Lutte contre les violences à caractère sexuel

En accord avec la stratégie gouvernementale, l'Université a adopté des politiques pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel (VACS) avec un plan d'action actualisé pour 2022-2027⁶.

Définitions et manifestations

Afin de se doter d'un vocabulaire commun, et de faciliter la compréhension du présent rapport, les définitions des termes suivants se trouvent sur le [site Web du Bureau](#) (cliquez sur le terme pour accéder à la page) :

- [Harcèlement psychologique](#)
- [Incivilité](#)
- [Discrimination](#)
- [Racisme](#)
- [Violences à caractère sexuel \(VACS\)](#)
- [Consentement](#)

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

2 *Projet de loi n° 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*

3 *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*

4 *P-39.3 - Loi visant à assurer la protection des stagiaires en milieu de travail*

5 *Projet de loi n° 59, Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*

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

Le débat commence par le respect.



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 2024-2025. À certains endroits, à titre comparatif, certaines données ont été ajoutées.

Nature des demandes

Dans son rapport d'activités, le Bureau du respect de la personne compile les statistiques sur les dossiers d'intervention et les activités de formation. Les dossiers répertoriés à cette fin sont des dossiers réglés durant l'exercice financier 2024-2025, soit entre le 1^{er} mai 2024 et le 30 avril 2025.

TABLEAU 1
Nature des demandes globales traitées au Bureau du respect de la personne

Nature des demandes	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Demandes de formation	66	72	71
Demandes d'intervention	559	499	370
TOTAL	625	571	441

TABLEAU 1.1
Répartition des demandes d'interventions traitées

Interventions	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Conflit	30	68	44
Harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme	451	364	252
Violences à caractères sexuel	78	67	74
TOTAL	559	499	370

TABLEAU 1.2
Nombre de demandes reçues pour fins de comparaison (page suivante)

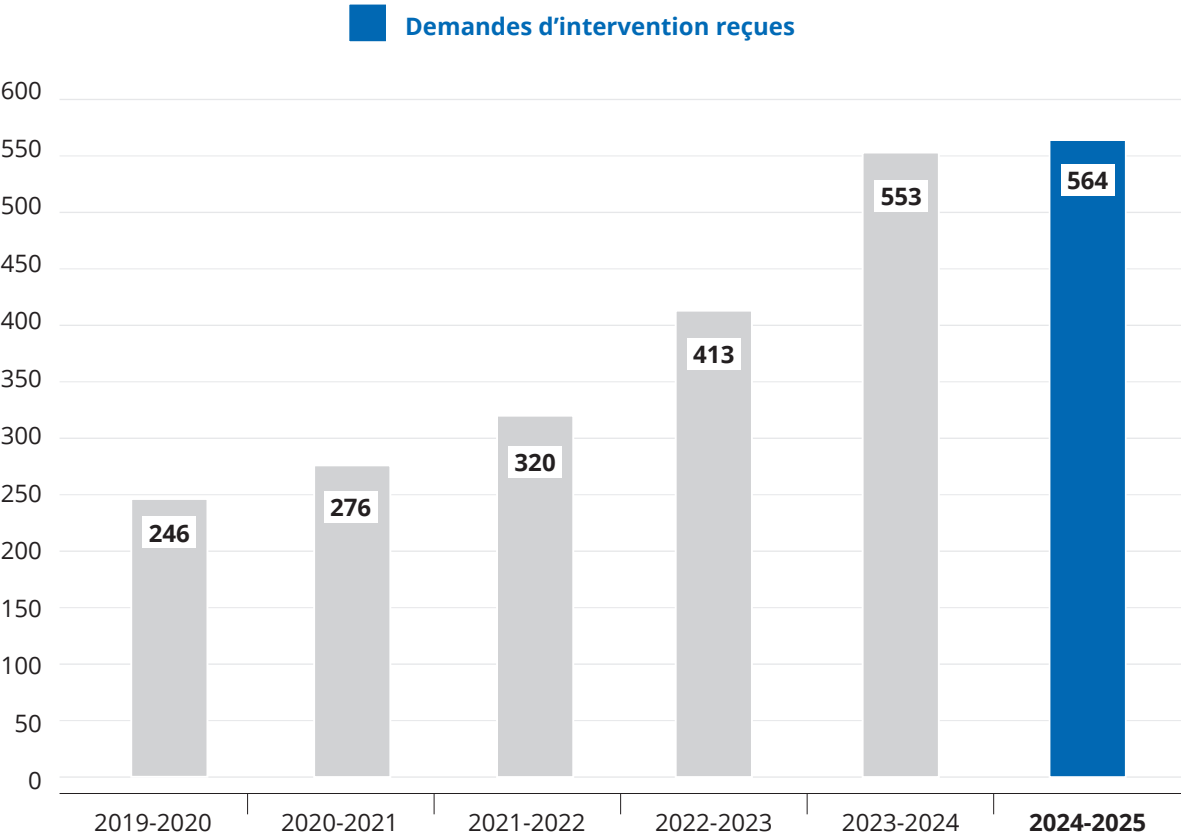
Les statistiques de ce rapport portent uniquement sur les dossiers fermés durant l'année visée, car c'est au moment de leur fermeture que toutes les données nécessaires sont disponibles.

Le nombre de dossiers fermés entre le 1^{er} mai et le 30 avril diffère du nombre de demandes reçues, car certains dossiers sont ouverts avant l'année visée et d'autres seront fermés seulement l'année suivante.

Pour mieux illustrer l'évolution du volume de demandes reçues au fil des années, nous avons choisi d'analyser les dossiers selon leur date d'ouverture. Le tableau ci-dessous compare les six dernières années et met en évidence une croissance marquée des demandes, atteignant la plus importante augmentation en 2023-2024, suivi d'une augmentation moindre en 2024-2025.

TABLEAU 1.2
Nombre de demandes reçues pour fins de comparaison

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Nombre de demandes d'intervention reçues	246	276	320	413	553	564



Demandes d'intervention

TABLEAU 2
Statut des personnes plaignantes et mises en cause en 2024-2025

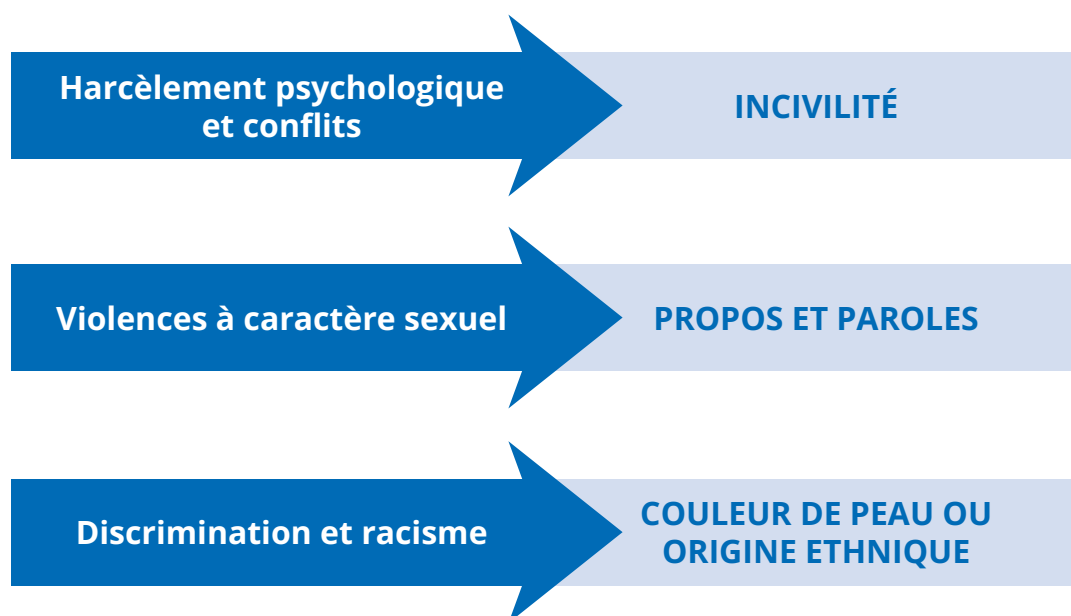
	Membres du personnel	Personnes étudiantes	Statut inconnu	Groupes, Tiers, Autres	TOTAL
Personnes plaignantes	40 %	47 %	2 %	11 %	100 %
Personnes mises en cause	59 %	20 %	5 %	16 %	100 %

TABLEAU 3**Comportements répréhensibles les plus rapportés dans les trois catégories suivantes : à caractère psychologique, sexuel et discriminatoire**

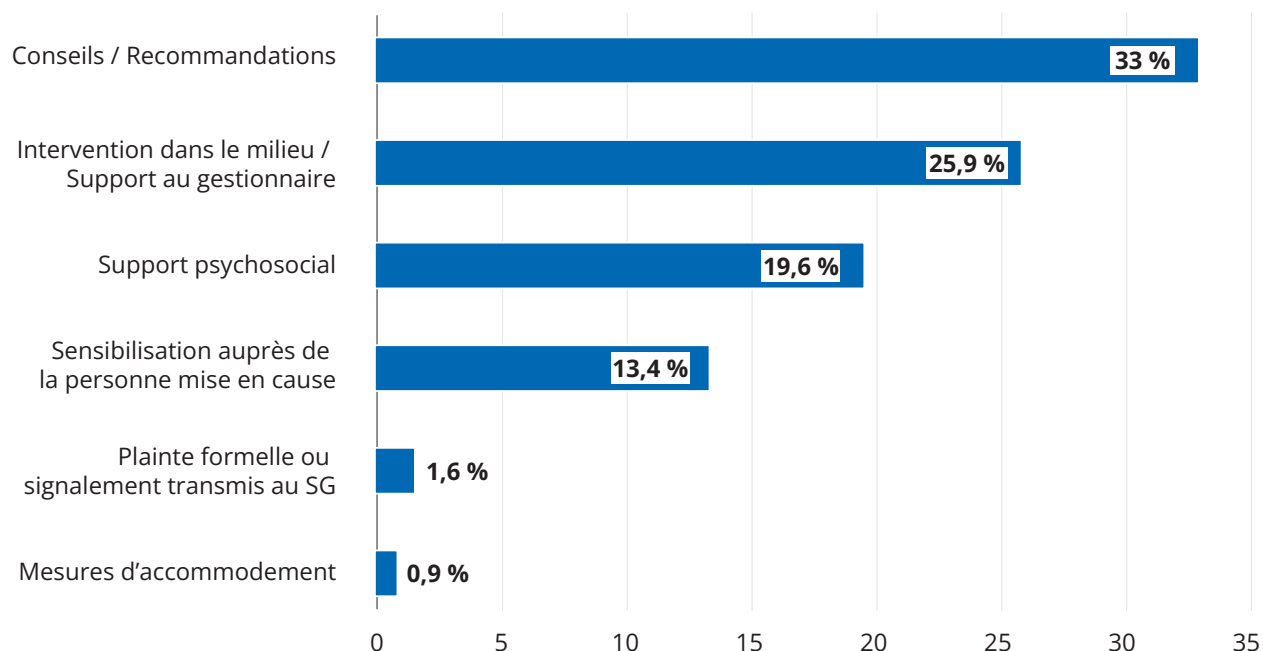
Dans les dossiers de harcèlement psychologique et de conflit, le geste répréhensible le plus souvent rapporté est l'**INCIVILITÉ**

Dans les dossiers de violences à caractère sexuel, le geste répréhensible le plus souvent rapporté est **PROPOS ET PAROLES**

Dans les dossiers de discrimination et de racisme, le type de discrimination le plus souvent rapporté est **COULEUR DE PEAU OU ORIGINE ETHNIQUE**

**TABLEAU 4****Allégations de comportements répréhensibles selon le genre identifié des personnes plaignantes et mises en cause** (dossiers de harcèlement psychologique, de discrimination, de racisme et de violences à caractère sexuel)

Genre identifié de la personne plaignante	Genre identifié de la personne mise en cause				TOTAL %
	Féminin	Masculin	Groupe	Non identifié	
Féminin	25 %	32 %	5 %	2 %	64 %
Masculin	8 %	13 %	3 %	2 %	26 %
Groupe	2 %	2 %	2 %	0 %	6 %
Non identifié	1 %	1 %	1 %	1 %	4 %
TOTAL	36 %	48 %	11 %	5 %	100 %

TABLEAU 5**Principaux types d'interventions effectuées par le Bureau**

Le **tableau 5** fait état des principaux types d'interventions effectuées par le Bureau du respect de la personne. Les proportions correspondent à la fréquence du type d'intervention dans le cadre des situations traitées en 2024-2025.

Dossiers de plaintes formelles en VACS et de signalements en harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme transmis au secrétariat général pour traitement

Lorsqu'une situation est rapportée, le Bureau du respect de la personne procède à son analyse et évalue les besoins de la personne qui le consulte pour mieux y répondre. La plupart des cas font l'objet de modes de résolutions collaboratifs. Toutefois, un certain nombre de dossiers sont transmis au secrétariat général pour traitement.

Analyse des 16 dossiers réglés en 2024-2025 qui ont été transmis au secrétariat général pour traitement

TABLEAU 6.1

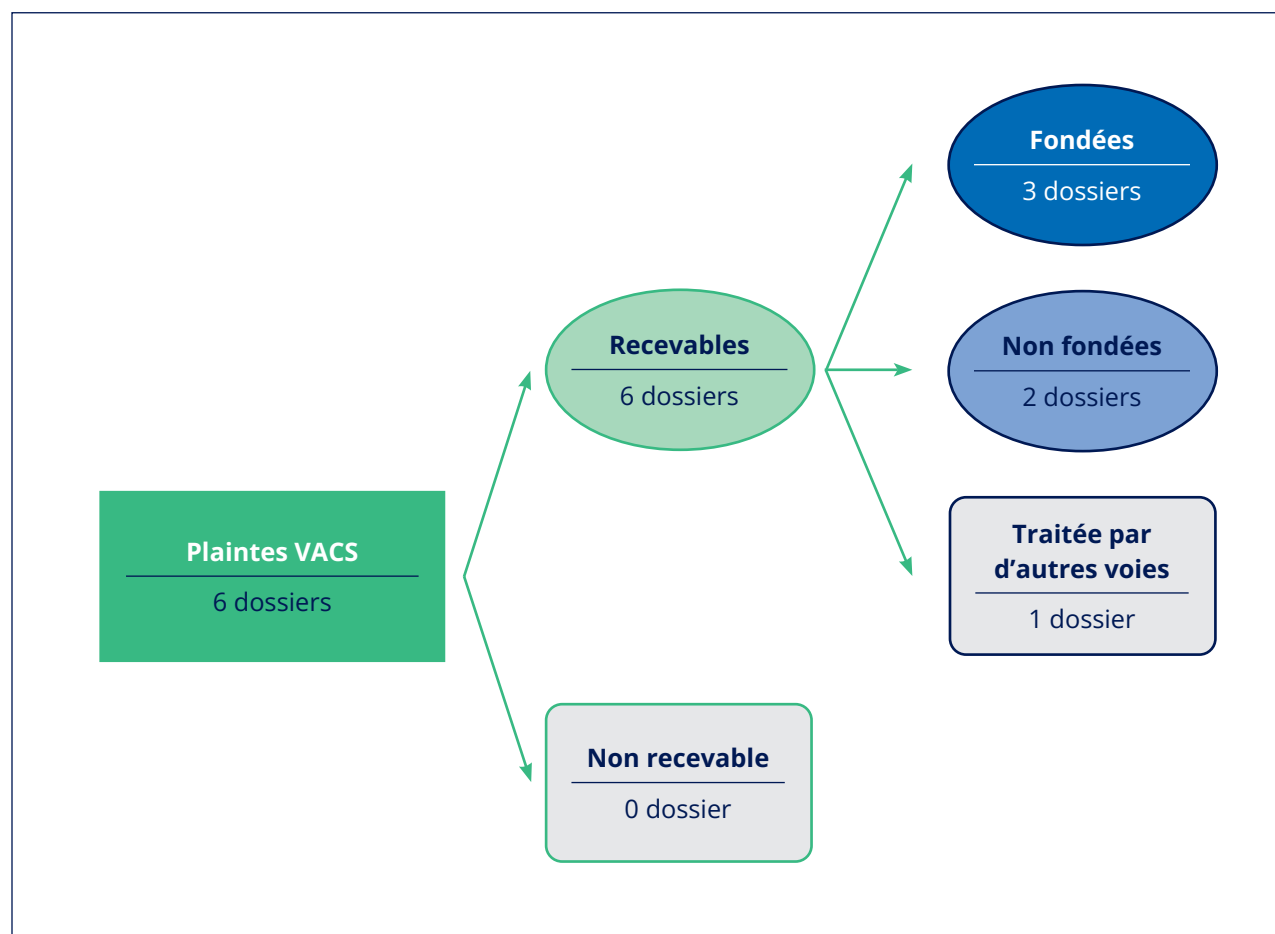


TABLEAU 6.2

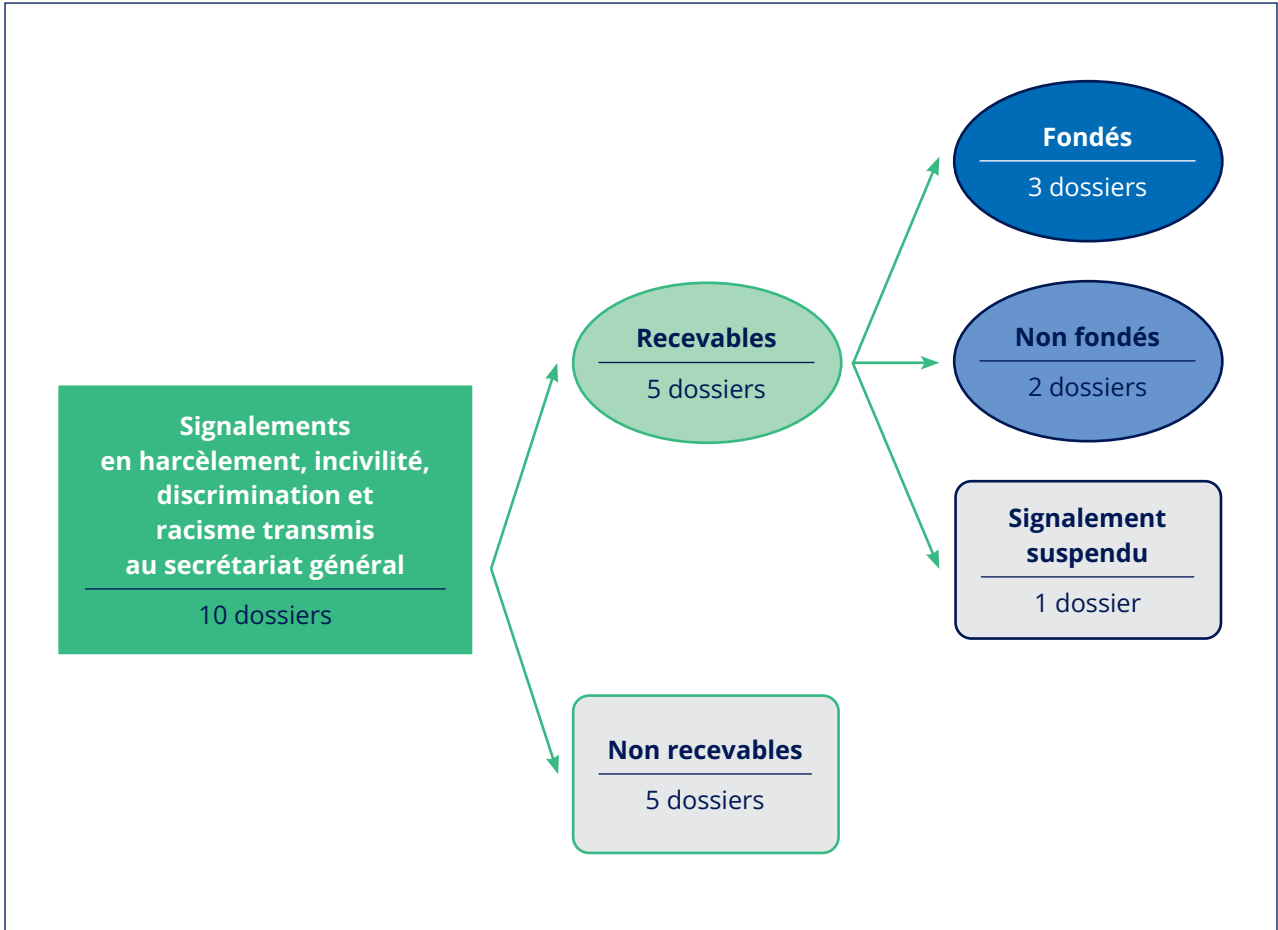


TABLEAU 7
Statut des personnes concernées dans les 6 dossiers jugés fondés

Plaintes en VACS			
1 ^{re}	Personne étudiante au cycle supérieur	CONTRE	Membre du personnel enseignant
2 ^e	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle	CONTRE	Personne employée syndiquée
3 ^e	Personne étudiante de cycle non spécifié	CONTRE	Personne employée syndiquée
Signalements en harcèlement, incivilité, discrimination et racisme			
1 ^{re}	Groupe de personnes étudiantes de cycle non spécifié	CONTRE	Membre du personnel enseignant
2 ^e	Tiers	CONTRE	Membre du personnel enseignant
3 ^e	Groupe de membres du personnel enseignant	CONTRE	Personne étudiante au 1 ^{er} cycle

Formations offertes à la communauté

Formations offertes en mode présentiel ou virtuel synchrone

De façon générale, les séances de formation visent à informer la communauté universitaire des services offerts par le Bureau ainsi qu'à la sensibiliser aux enjeux de violences à caractère sexuel, de harcèlement psychologique, d'incivilité, de discrimination et de racisme. Les demandes de formation ont fait l'objet de présentations en mode présentiel ou en mode virtuel synchrone.

	2024-2025	2023-2024	2022-2023
Demandes de formation	66	72	71

TABLEAU 8
Proportions des personnes formées (mode présentiel / virtuel synchrone) selon leur statut

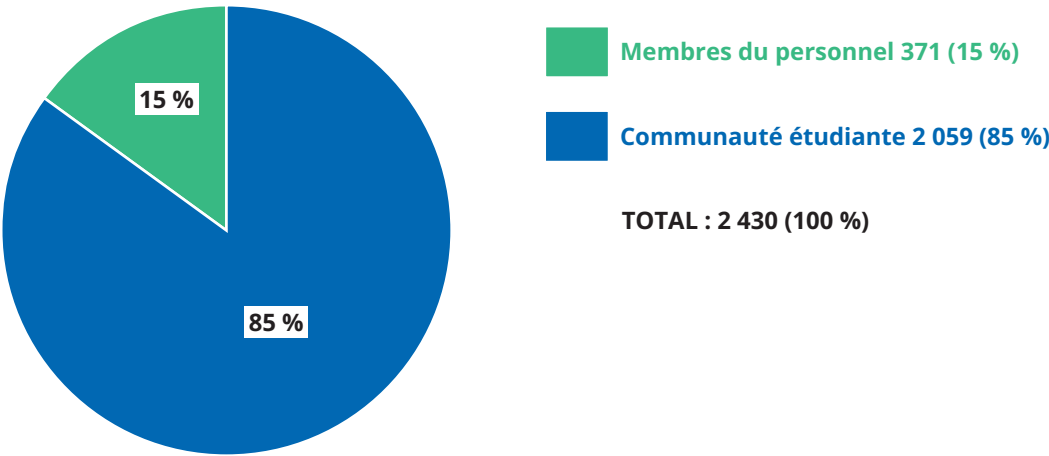
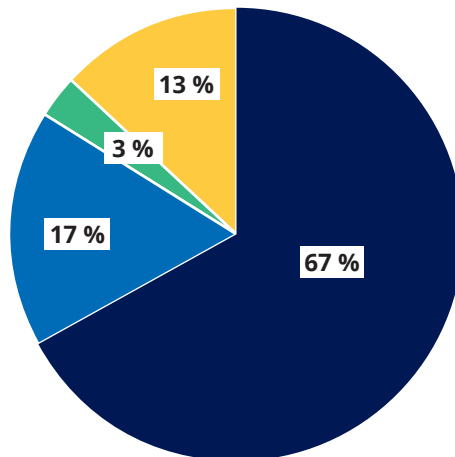


TABLEAU 9

Types de formations offertes aux membres du personnel (incluant le personnel enseignant)

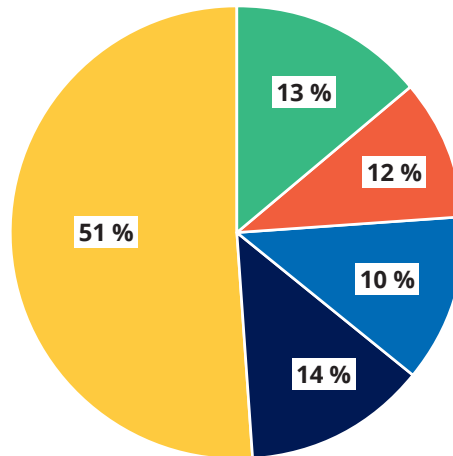
Formations en personne ou en mode virtuel synchrone
Membres du personnel



Types de formations offertes	Membres du personnel	%
Harcèlement psychologique	249	67 %
Discrimination/racisme	64	17 %
Violences à caractère sexuel	9	3 %
Présentation des services du Bureau	49	13 %
TOTAL (présentiel et virtuel synchrone)	371	100 %

TABLEAU 10**Types de formations offertes à la communauté étudiante**

Formations en personne ou en mode virtuel synchrone
Communauté étudiante



Types de formations offertes		Communauté étudiante	%
	Harcèlement psychologique	298	14 %
	Discrimination/racisme	204	10 %
	Organisation d'événements spéciaux	251	12 %
	Violences à caractère sexuel	267	13 %
	Présentation des services du Bureau	1 039	51 %
TOTAL (présentiel et virtuel synchrone)		2 059	100 %

Formation obligatoire en ligne sur les violences à caractère sexuel

TABLEAU 11

Proportions des personnes ayant suivi la formation obligatoire VACS selon leur statut

Selon les exigences de la loi, l'offre de formation en ligne sur les violences à caractère sexuel s'est poursuivie en 2024-2025 sur le thème des relations de pouvoir. Deux versions ont été offertes, l'une ciblant la communauté étudiante intitulée **Les relations de pouvoir et le consentement sexuel**, l'autre visant les membres du personnel (incluant le personnel enseignant) intitulée **Les relations pédagogiques ou d'autorité et le consentement sexuel en milieu universitaire**.

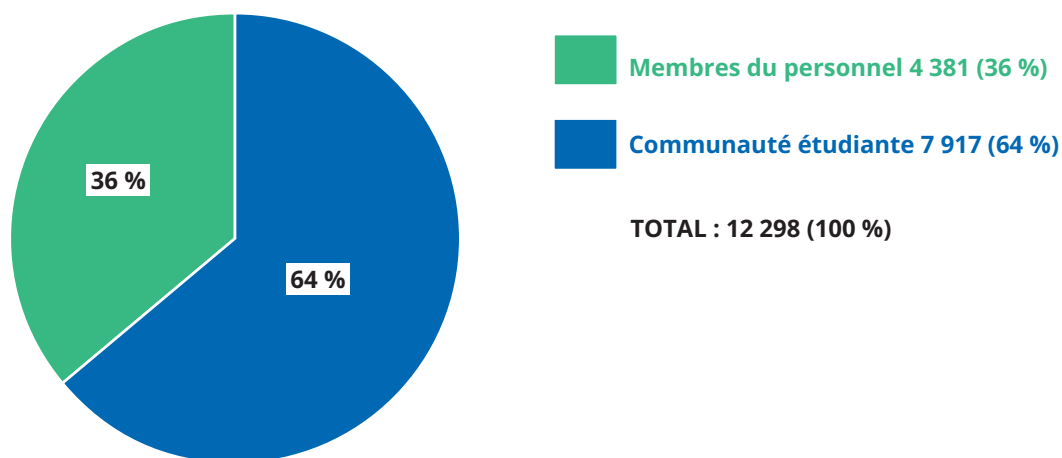
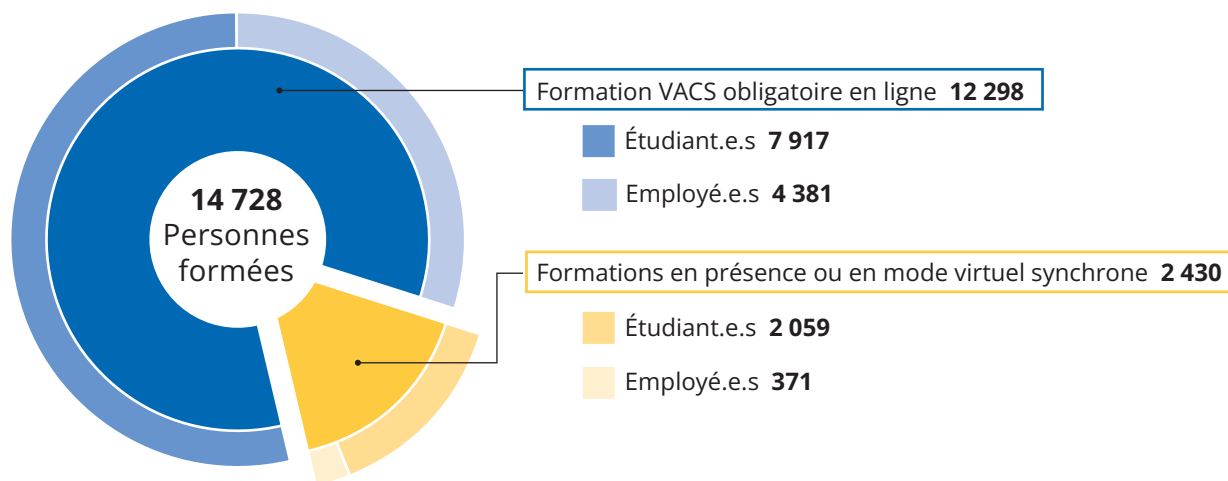


TABLEAU 12
Bilan global des personnes formées



Visionnage de capsules de sensibilisation

Le Bureau a produit deux capsules de sensibilisation :

La civilité, au cœur de notre campus : lancée en mars 2024.

Au moment de produire ce rapport, **1 129 personnes** (tous statuts confondus) ont visionné cette capsule.

[Lien vers la capsule](#)

Le débat commence par le respect : lancée en mars 2025.

Au moment de produire ce rapport, **363 personnes** (tous statuts confondus) ont visionné cette capsule.

[Lien vers la capsule](#)

PARTIE 3

Enjeux et plan d'action

Comité de prévention du harcèlement et de la discrimination

Comité créé en vertu de la *Politique contre le harcèlement* adoptée le 27 septembre 2003, puis modifié par 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* adoptée le 12 décembre 2022 par le Conseil de l'Université de qui il relève.

Le Comité 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, le cas échéant.

Le Comité assume toute autre responsabilité que lui confie le Conseil de l'Université sur toute question découlant de la Politique.

En 2024-2025, ce comité comptait 17 membres qui se sont réunis 2 fois.

Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS)

Comité créé par le Conseil de l'Université le 10 décembre 2018 en vertu de la *Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel* (10.57).

Le Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel a le mandat de réviser la présente Politique, mise à jour le 29 août 2022, 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.

En 2024-2025, ce comité comptait 12 membres qui se sont réunis 3 fois.

100%
pour le
consentement



Bureau du respect
de la personne

Université 
de Montréal
et du monde.

ENJEUX : Adaptation - Clarification

Lors du dernier rapport d'activités (2023-2024), un plan d'action avait été élaboré pour l'année 2024-2025. Voici un suivi des actions réalisées.

Plan d'action 2024-2025

- ✓ Préparer la phase 2 de la campagne contre le racisme et la discrimination.
- ✓ Pérenniser les processus d'intervention avec nos principaux collaborateurs.
- ✓ Entamer une réflexion stratégique afin de clarifier et prioriser notre offre de services.

Actions mises en place au cours de l'année 2024-2025

Au cours de l'année 2024-2025, plusieurs actions structurantes ont été amorcées et mises en œuvre.

Les réflexions entourant la phase 2 de la campagne contre le racisme et la discrimination se sont concrétisées par la création d'une capsule vidéo réalisée en collaboration avec plusieurs acteurs et actrices de la communauté universitaire. Ainsi, à l'hiver 2025, la capsule « Le débat commence par le respect » a été tournée afin de promouvoir l'écoute active, d'encourager le respect des opinions divergentes et de favoriser l'utilisation d'un langage approprié dans les échanges.

Par ailleurs, un comité organisationnel dédié à la future campagne a été constitué. Une première ébauche de matériel d'affichage a également été développée en collaboration avec l'équipe du BCRP.

En ce qui concerne nos processus d'intervention, plusieurs rencontres ont été tenues avec le Bureau de la sûreté afin de clarifier les rôles et responsabilités

de chacun et d'optimiser la collaboration. Cette démarche est désormais complétée.

Un travail similaire est en cours avec l'équipe de la DRH, avec laquelle les discussions portent désormais sur l'intégration des nouvelles obligations découlant de la loi 42.

De plus, les échanges avec la Faculté de médecine, le BRP et les établissements affiliés ont permis d'aboutir à la mise en place d'un procédurier visant à clarifier les rôles de chacun et à améliorer la coordination des interventions.

Enfin, le BRP a entamé sa réflexion stratégique et plusieurs rencontres ont eu lieu en ce sens. Toutefois, compte tenu des changements survenus au sein de l'équipe durant l'année 2024-2025, il sera essentiel de poursuivre cette démarche lorsque les conditions organisationnelles seront stabilisées.

En 2024-2025, le BRP a poursuivi ses efforts d'adaptation tout en amorçant une démarche structurée de clarification de ses processus.

Les principaux enjeux identifiés sont les suivants :

- ✓ Le nombre de dossiers traités par le BRP est en constante augmentation, plusieurs d'entre eux nécessitant une prise en charge multifactorielle et une coordination accrue entre différents acteurs. Cette complexification des situations implique une mobilisation plus importante des ressources, une gestion plus soutenue des suivis ainsi qu'une adaptation continue des pratiques d'intervention.
- ✓ Les processus internes doivent être davantage clarifiés, d'où l'importance de poursuivre la réflexion stratégique afin d'optimiser les collaborations et d'assurer des interventions cohérentes et alignées avec le mandat du Bureau. Cette clarification apparaît également essentielle pour favoriser une meilleure compréhension des rôles et responsabilités, tant à l'interne qu'auprès des partenaires.
- ✓ L'évolution des cadres législatifs et réglementaires, notamment avec l'entrée en vigueur de la loi 42, nécessite des ajustements soutenus des pratiques, des outils et des mécanismes de prise en charge afin de garantir la conformité et de renforcer la qualité des interventions.

Plan d'action 2025-2026

- ✓ Concrétiser et structurer la phase 2 de la campagne contre le racisme et la discrimination.
- ✓ Poursuivre la réflexion stratégique afin de clarifier l'offre de services et intégrer les exigences de la loi 42, laquelle renforce la prévention et la prise en charge du harcèlement psychologique, à la politique 10.16.
- ✓ Valoriser et accroître le rayonnement de l'expertise du BRP par le développement et le renforcement de collaborations externes.

PARTIE 4

Activités de prévention

Poursuite des initiatives contre les violences à caractère sexuel (VACS)

Formation en ligne obligatoire sur les relations de pouvoir

La nouvelle formation en ligne portant sur les relations de pouvoir est en place pour 2 ans jusqu'à l'été 2026. Tel que mentionné dans la partie précédente, deux versions ont été offertes, l'une visant la communauté étudiante et l'autre les membres du personnel. Durant l'exercice financier 2024-2025, 7 917 membres de la population étudiante et 4 381 membres du personnel l'ont suivie (voir rubrique Formations offertes à la Partie 2).

Sensibilisation aux violences à caractère sexuel auprès des Carabins

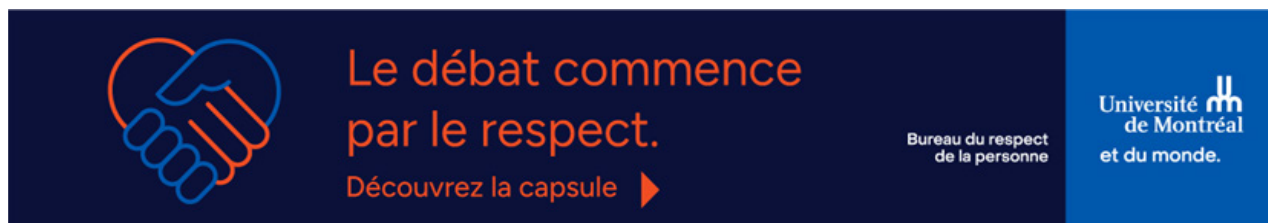
Comme l'an passé, vu le contexte spécifique de leurs activités, les équipes sportives des Carabins ont fait l'objet d'une formation VACS adaptée à leur réalité et ce, dès l'arrivée des recrues. Les étudiant·e·s-athlètes qui organisent des événements sont formés à le faire de manière responsable et à intervenir au besoin. Cette formation est offerte par le Bureau du respect de la personne avec le Bureau de la sûreté.

Semaine de prévention et activité de sensibilisation

Semaine de prévention des violences à caractère sexuel du 25 au 29 novembre 2024 sur le thème du consentement sexuel



- Animation de kiosque au pavillon Jean-Brillant avec activité ludique de mots croisés très appréciée des personnes participantes.
- Distribution de matériel de sensibilisation VACS (sacs de toile, autocollants, cartons sur le consentement).
- Tirage de cartes cadeaux pour les membres de la communauté étudiante ayant participé aux activités.
- Publicité diffusée à l'interne et sur les réseaux sociaux.
- Avec la collaboration habituelle de 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'AGÉE-FEP, entre autres.



- Dans la foulée des initiatives prônant la civilité et celles pour combattre la discrimination, le Bureau a produit et lancé une capsule vidéo intitulée ***Le débat commence par le respect*** en mars 2025.
- Des affiches ont été apposées dans les campus de l'UdeM.
- Publicité diffusée à l'interne et sur les réseaux sociaux.
- Cette capsule peut être visionnée à partir du site du Bureau : [Lien vers la capsule](#)
- Depuis le lancement et au moment de rédiger ce rapport, 363 personnes, tous statuts confondus, l'avaient visionnée.

Autres activités

- Participation du Bureau à la Semaine de la civilité de l'École de santé publique : Conférence offerte sur les microagressions raciales (octobre 2024).
- Mise en place du comité de travail sur la phase 2 de la campagne contre le racisme et les discriminations qui sera déployée à l'automne 2025.
- Participation au Symposium sur la santé sexuelle des Services à la vie étudiante en avril 2025.
- Suivi du visionnage de la capsule sur la civilité lancée en mars 2024. Au moment de rédiger ce rapport, 1 129 personnes, tous statuts confondus, l'avaient visionnée. [Lien vers la capsule](#).

Activités d'accueil et événements spéciaux

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

En 2024-2025, une formation obligatoire a été offerte à douze (12) groupes de personnes responsables de l'organisation d'événements spéciaux et d'activités d'accueil totalisant 251 membres de la communauté étudiante.

Ces formations sont offertes en collaboration avec la Direction de la prévention et de la sécurité (DPS), le Bureau de la sûreté et la FAÉCUM. Elles abordent les thématiques du harcèlement, des VACS, du consentement, des mesures de prévention et d'urgence, de la consommation responsable et mettent l'accent sur

les obligations des organisateurs et organisatrices d'événements.

Programme PHARE

Le Programme contre le harcèlement et pour des actions responsables et éclairées (PHARE) vise à prévenir et à combattre le harcèlement et les VACS dans les événements étudiants. Des membres de la communauté étudiante sont formé·e·s par le Bureau pour assurer la surveillance, repérer et désamorcer les situations problématiques durant les activités d'accueil des associations étudiantes et les événements d'envergure organisés par la FAÉCUM.

Principales collaborations

À l'interne

Depuis plus de deux décennies, le Bureau collabore étroitement avec divers partenaires au sein de l'Université, et poursuit l'élargissement de ce réseau à chaque année. Parmi ses partenaires, on retrouve le secrétariat général, les syndicats et associations, le Bureau des communications 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, l'AGEEFEP, 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, les Carabins, 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) ainsi que les équipes du rectorat.

De plus, Le Bureau poursuit son engagement au sein de plusieurs comités institutionnels, tels que :

- ✓ Le Comité des activités d'accueil institutionnelles
- ✓ Le Comité de soutien aux compétences professorales du CPASS
- ✓ Le Comité des études médicales postdoctorales (CEMP) de la faculté de médecine
- ✓ Le Comité sur les comportements perturbateurs
- ✓ Le Comité fédérateur EDI

À l'externe

HEC Montréal

Le Bureau a continué à desservir la communauté de HEC Montréal dans le traitement de situations de violences à caractère sexuel et de harcèlement psychologique. En plus de siéger au Comité permanent sur les violences à caractère sexuel (COVACS HEC) et au Comité permanent en matière de prévention de harcèlement et d'incivilité (COPHI), le Bureau travaille en étroite collaboration avec les différentes directions de l'École, afin d'assurer une intervention optimale lors des signalements effectués par un membre de la communauté.

Autres groupes externes

- ✓ Comité consultatif en matière de lutte aux violences à caractère sexuel en enseignement supérieur (MES)

- ✓ Comité consultatif pour le programme BÉRA
- ✓ 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.
- ✓ Les Équijustices
- ✓ Mise en place du comité de travail et démarches sur les ententes avec les établissements affiliés
- ✓ Service de police de la Ville de Montréal, centres de crise, ressources communautaires et centres hospitaliers.

Rayonnement

- ✓ Participation au projet de recherche de Joëlle Lafleur, candidate à la maîtrise en Travail social à l'UQAM, concentration en études féministes, portant sur l'expérience professionnelle des personnes intervenantes mandatées en VACS dans les universités québécoises.
- ✓ Participation au projet balado de la Fédération des Cégeps sur la prévention des violences à caractère sexuel par l'aménagement des campus en milieu d'enseignement supérieur.
- ✓ Participation à un panel lors du congrès des Services d'appui à la négociation avec le corps professoral (SANCP) à Ottawa.
- ✓ Partage de notre expertise en matière de VACS et de harcèlement psychologique auprès de plusieurs organisations et partenaires externes :
 - Université d'Ottawa
 - Cégep Lionel-Groulx
 - Y des femmes de Montréal (YWCA)
 - Intact Assurance
 - Desjardins

Rayonnement international

- ✓ Université Libre Bruxelles (partage d'expertise en matière de VACS)
- ✓ Alessandra Devulsky, conseillère au Bureau du respect de la personne, poursuit ses travaux au Comité consultatif des droits de l'homme des Nations unies

Partie 5

Conclusion

Au cours de l'année 2024-2025, le BRP a consolidé ses actions et clarifié ses processus afin de mieux répondre aux besoins de la communauté universitaire. La phase 2 de la campagne contre le racisme et la discrimination a été lancée avec la capsule vidéo « Le débat commence par le respect », tandis que nos interventions ont été optimisées grâce à la collaboration avec la Sûreté, la DRH et les établissements affiliés. Parallèlement, une réflexion stratégique sur le positionnement et l'offre de services du Bureau a été amorcée et se poursuivra dans un contexte organisationnel stabilisé.

Au fil de l'année 2025-2026, nous continuerons à consolider nos acquis, à intégrer les exigences de la loi 42 et à valoriser notre expertise par le développement de collaborations externes. Ces actions nous permettront de poursuivre notre mission avec rigueur et cohérence, tout en répondant aux besoins évolutifs de notre communauté.

Mon équipe et moi demeurons pleinement engagés à faire du Bureau du respect de la personne un acteur central dans la promotion d'un milieu universitaire respectueux, inclusif et sécuritaire.

Je remercie chaleureusement la communauté universitaire pour son engagement et sa confiance. Je tiens également à exprimer ma gratitude envers nos partenaires, dont le soutien constant contribue à faire du respect et de la civilité des valeurs vivantes et partagées au sein de notre campus.

Un brin de...
politesse

Un filet de...
bienveillance

Un soupçon...
d'écoute

Une poignée de...
discrétion

Une once...
d'ouverture

Une touche de...
valorisation

Un zeste de...
reconnaissance

Une pincée de...
civisme

Une parcelle de...
collaboration

Une bonne quantité...
d'empathie

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