



# Bureau du respect de la personne

## Rapport d'activités

2023-2024

e  
respect  
une  
recette  
gagnante

## Message de la direction du Bureau du respect de la personne

Le présent rapport couvre la période du 1<sup>er</sup> mai 2023 au 30 avril 2024 et offre un portrait d'ensemble des activités du Bureau du respect de la personne, tant en matière de prévention que d'intervention, pour l'ensemble de la communauté de l'Université de Montréal.

Cette année, nous avons privilégié le mode présentiel pour l'essentiel de nos activités afin de renforcer nos liens avec la communauté universitaire. Compte tenu de la nature de nos interventions, de la fragilité psychologique de certaines personnes et de la montée d'un sentiment d'insécurité, ces rencontres en personne se sont révélées d'autant plus essentielles. En effet, comparativement aux années précédentes, nous avons observé une détresse psychologique accrue dans plusieurs dossiers. Si plusieurs facteurs peuvent expliquer cette tendance, le conflit israélo-palestinien semble y avoir contribué. De fait, nous avons traité plusieurs dossiers cliniques et réalisé de nombreuses interventions en lien avec ce sujet.

Outre ce contexte particulier qui a marqué l'année 2023-2024, le Bureau a également dû faire face à la plus forte augmentation de signalements des dernières années. Les demandes de formation sur le racisme et la discrimination ont augmenté proportionnellement aux autres types de demandes de formation.

Ces défis, bien que nombreux, nous ont permis d'engager des réflexions constructives, d'élargir notre réseau de collaboration avec de nouveaux partenaires et d'affiner nos processus. Ils ont également renforcé notre rôle d'expert, nous conduisant à être sollicités à ce titre dans plusieurs dossiers.

Par ailleurs, ces défis ne nous ont pas empêchés de rayonner au-delà de l'Université de Montréal. Mon équipe a notamment pris part au dernier rendez-vous national des VACS à Trois-Rivières et a été consultée par plusieurs universités, ici et ailleurs dans le monde, pour son expertise en matière de traitement des situations de violences à caractère sexuel.

Je vous invite à parcourir ce rapport qui se décline en cinq parties :

- ✓ **Un aperçu du cadre législatif et institutionnel entourant le harcèlement psychologique et les violences à caractère sexuel.**
- ✓ **Les statistiques des demandes traitées par le Bureau.**
- ✓ **Une présentation des enjeux majeurs et du plan d'action mis en place pour y répondre.**
- ✓ **Un bilan des activités de prévention réalisées.**
- ✓ **Une conclusion synthétisant les faits marquants de l'année.**

Vous êtes donc conviés à consulter notre rapport annuel 2023-2024 et je reste à votre disposition pour toute discussion à ce sujet.



**Katy Miron**

Directrice du Bureau du respect de la personne

Avril 2025

Faits saillants de l'année

**2023-2024**

**571**  
Le nombre de demandes  
d'intervention et de  
formation traitées par  
le Bureau en 2023-2024

**499**

**DEMANDES D'INTERVENTION**

On compte **499** demandes d'intervention  
(et **72** demandes de formation)



**AUGMENTATION EXPONENTIELLE DES DEMANDES  
D'INTERVENTION DEPUIS CINQ (5) ANS.**

**AUGMENTATION IMPORTANTE DU NOMBRE DE  
PERSONNES SENSIBILISÉES À LA DISCRIMINATION  
ET AU RACISME**

**54%**

**C'EST LE POURCENTAGE DES DOSSIERS DANS  
LESQUELS SONT RAPPORTÉES DES INCIVILITÉS**

**12**

**C'EST LE NOMBRE DE DOSSIERS RÉGLÉS EN 2023-  
2024 TRANSMIS AU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL POUR  
TRAITEMENT.**

De ce nombre, **9** étaient recevables et **6** ont été  
jugés fondés.



**LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION**

Poursuite de la **formation en ligne VACS** pour  
l'ensemble de la communauté. **Semaine de  
prévention des VACS** à l'automne et **lancement  
de la campagne de promotion de la civilité**  
au printemps.

## Table des matières

3	Message de la direction du Bureau du respect de la personne
4	Faits saillants de l'année 2023-2024
<b>8</b>	<b>Partie 1 – Contexte législatif et politiques institutionnelles</b>
9	La mission du Bureau du respect de la personne
9	Obligations et recours
11	Définitions et manifestations
<b>14</b>	<b>Partie 2 – Statistiques relatives aux demandes traitées par le Bureau</b>
15	Nature des demandes
15	Nature des demandes traitées au bureau du respect de la personne
15	Répartition des demandes d'interventions traitées
15	Nombre de demandes reçues pour fins de comparaison
16	Demandes d'intervention
16	Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention
17	Statut des personnes plaignantes et mises en cause
18	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 rap port avec la catégorie de comportements
20	Types d'interventions effectuées
21	Dossiers de plaintes formelles en VACS et de signalements en harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme transmis au secrétariat général
22	Analyse des plaintes en vacs et signalements en harcèlement, incivilité, discrimination et racisme transmis au secrétariat général pour traitement
23	Statut des personnes concernées dans les six dossiers jugés fondés
23	Demandes de formation
24	Proportions des personnes formées par catégories
24	Nombre de personnes formées par le bureau selon leur statut
25	Types de formations par catégorie de personnes participantes (mode présentiel ou virtuel synchrone)
<b>26</b>	<b>Partie 3 – Enjeu et plan d'action</b>
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 : Intégrer de nouvelles réalités dans nos pratiques
29	Plan d'action 2023-2024
29	Actions mises en place au cours de l'année 2023-2024
30	Enjeu : Intégrer de nouvelles réalités dans nos pratiques
30	Plan d'action 2024-2025

<b>32</b>	<b>Partie 4 – Activités de prévention</b>
33	Types de prévention
33	Conservation du mode hybride mais mode présentiel privilégié
<b>33</b>	<b>Poursuite des initiatives contre les violences à caractère sexuel (VACS)</b>
33	Formation en ligne obligatoire : <i>L'important, c'est d'agir</i>
33	Sensibilisation aux violences à caractère sexuel auprès des Carabins
<b>34</b>	<b>Semaines de prévention</b>
34	Semaine de prévention des violences à caractère sexuel du 6 au 10 novembre 2023
36	Campagne de promotion de la civilité – mars/avril 2024
<b>37</b>	<b>Activités d'accueil et événements spéciaux</b>
<b>37</b>	<b>Principales collaborations</b>
<b>40</b>	<b>Partie 5 – Conclusion</b>

## Liste des tableaux

15	TABLEAU 1 – Nature des demandes traitées au bureau du respect de la personne
15	TABLEAU 1.1 – Répartition des demandes d'interventions
15	TABLEAU 1.2 – Nombre de demandes reçues pour fins de comparaison
16	TABLEAU 2 – Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention
17	TABLEAU 3 – Statut des personnes plaignantes et mises en cause
18	TABLEAU 4 – Catégories de comportements répréhensibles selon le type d'actes rapportés
19	TABLEAU 5 – Allégations de comportements répréhensibles selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause
19	TABLEAU 6 – Allégations de comportements répréhensibles selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause en rap port avec la catégorie de comportements
20	TABLEAU 7 – Types d'interventions effectuées par le Bureau
22	TABLEAU 8 – Analyse des plaintes en vacs et signalements en harcèlement, incivilité, discrimination et racisme transmis au secrétariat général pour traitement
23	TABLEAU 9 – Statut des personnes concernées dans les six dossiers jugés fondés
24	TABLEAU 10 – Proportions des personnes formées par catégories
24	TABLEAU 11 – Nombre de personnes formées par le bureau selon leur statut
25	TABLEAU 12 – Types de formations par catégorie de personnes participantes (mode présentiel ou virtuel synchrone)

# 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, tout en conservant un lien administratif avec le secrétariat général.

Sa mission principale est de faire de l'Université de Montréal un environnement ouvert, inclusif et respectueux, où chaque individu peut recevoir un accompagnement bienveillant et exempt de jugement, tout en respectant ses attentes et ses besoins particuliers.

### Approche proactive

Le Bureau privilégie une approche proactive axée sur la résolution de problème et la prévention de la violence, du harcèlement, de la discrimination et du racisme. Lorsque l'approche informelle ne suffit pas, une enquête formelle peut être envisagée en collaboration avec le Secrétariat général pour évaluer l'entrave aux politiques en vigueur. Des recommandations sont alors émises pour prévenir la récurrence et favoriser un environnement sain.

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.

## Obligations et recours

---

Les dispositions sur le harcèlement psychologique de la Loi<sup>1</sup> sur les normes du travail, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> 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.

### Rôle de la CNESST

La CNESST recommande aux membres du personnel d'utiliser les ressources désignées par leur employeur pour traiter les situations de harcèlement. La Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal, adoptée en 2003 et révisée en 2022<sup>2</sup>, intègre désormais les notions d'incivilité, de racisme et de discrimination, appliquant ainsi une politique inclusive et respectueuse.

De plus, le 21 mars 2024, les députés de l'Assemblée nationale ont adopté le Projet de loi 42<sup>3</sup>, intitulé *Loi*

*visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail* (ci-après « la Loi »). Comme son nom l'indique, la Loi a pour objet de prévenir et de combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel. Pour ce faire, elle prévoit diverses modifications aux lois du travail visant la protection des personnes en milieu de travail. Entre autres, certaines modifications sont amenées à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, le Code du travail, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que la Loi sur les normes du travail.

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

2 **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**

3 **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**

## Interventions du Bureau

L'Université dépasse ses obligations légales en appliquant sa politique à tout le personnel et aux personnes étudiantes. Les interventions incluent le soutien psychosocial, le conseil, l'intervention dans le milieu, la médiation et la sensibilisation ou formation des équipes. La dernière révision de la politique a introduit un vocabulaire axé sur la résolution collaborative.

## Protection des stagiaires

Depuis août 2022, la loi<sup>4</sup> 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, en vertu de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (Projet de loi 59)<sup>5</sup>, l'employeur doit remplir plusieurs obligations générales afin de protéger la santé ainsi que d'assurer la sécurité et l'intégrité de la personne employée. Dans ce contexte, l'adoption et l'entrée en vigueur du Projet de loi 59 imposent à l'employeur une nouvelle obligation explicite en matière de violence conjugale.

Sur les lieux de travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la travailleuse ou du travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique, dont une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

## 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 2022-2027<sup>6</sup>, visant à créer un milieu d'études, de travail et de vie respectueux de la dignité et de l'intégrité physique de tous.



Salon des exposants, Semaine de prévention des VACS, 8 novembre 2023

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](#)

## 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 psychologique**<sup>7</sup>

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.

### **Incivilité**<sup>8</sup>

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.

### **Discrimination**<sup>9</sup>

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.

### **Racisme**<sup>10</sup>

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.

<sup>7</sup> Loi sur les normes du travail, article 81.18, Le harcèlement psychologique

<sup>8</sup> 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

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Ibid

## **Violences à caractère sexuel (VACS)<sup>11</sup>**

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 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.

## **Consentement<sup>12</sup>**

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.

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

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

Semaine de prévention  
des violences à caractère sexuel  
> 6 au 10 novembre

L'important,  
c'est d'agir

Bureau du respect  
de la personne

Université   
de Montréal  
et du monde.

Semaine VACS, promotion

Semaine de prévention  
des violences à caractère sexuel

Salon des exposants

Mercredi 8 novembre, 11 h à 13 h  
3200 Jean-Brillant  
(2e étage près de la cafétéria)

Bureau du respect  
de la personne

Université   
de Montréal  
et du monde.

Salon des exposants, promotion



Salon des exposants, Pavillon Jean-Brillant



Salon des exposants, Pavillon Jean-Brillant

## **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 2023-2024. À certains endroits, à titre comparatif, les données statistiques de l'année 2022-2023 et parfois aussi de 2021-2022 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 2023-2024, soit entre le 1<sup>er</sup> mai 2023 et le 30 avril 2024.

**TABLEAU 1**

### Nature des demandes traitées au bureau du respect de la personne

Nature des demandes	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Demandes de formation	72	71	69
Demandes d'interventions	499	370	331
<b>TOTAL</b>	<b>571</b>	<b>441</b>	<b>400</b>

Le **tableau 1** montre que le nombre de demandes de prestations de formation effectuées par le BRP en 2023-2024 (N = 72) est semblable à celui des deux années précédentes (N = 71 et 69).

**TABLEAU 1.1**

### Répartition des demandes d'interventions traitées

Interventions	2023-2024		2022-2023		2021-2022	
Conflit	68		44		60	
Harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme	364	HP + VACS	252	HP + VACS	213	HP + VACS
Violences à caractères sexuel	67	431	74	326	58	271
<b>TOTAL</b>	<b>499</b>		<b>370</b>		<b>331</b>	

Le **tableau 1.1** indique qu'il y a eu 499 demandes d'interventions en 2023-2024, soit 129 demandes d'interventions de plus qu'en 2022-2023, ce qui constitue une augmentation de 35%. Cette augmentation s'est manifestée principalement du côté des dossiers d'allégations de harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme.

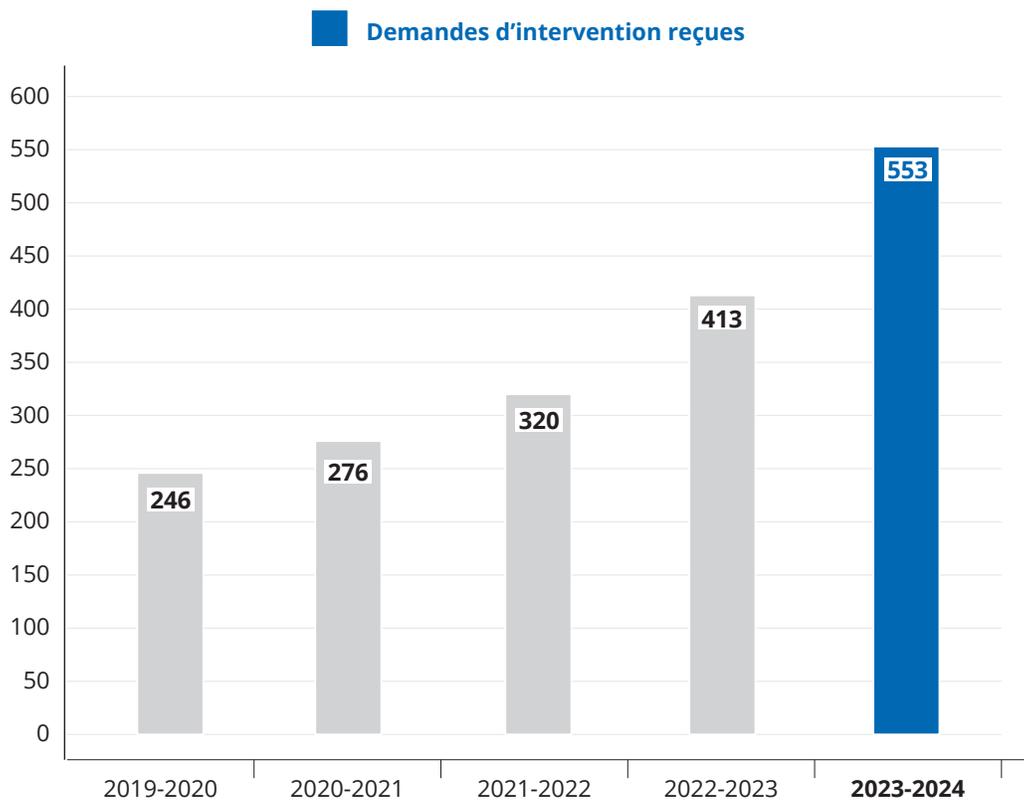
**TABLEAU 1.2**

### Nombre de demandes reçues pour fins de comparaison

Les dossiers répertoriés pour la production du rapport d'activités sont des dossiers ayant une date de fermeture, donc des dossiers réglés durant l'année ciblée. La raison étant que c'est au moment de la fermeture d'un dossier que toutes les données statistiques sont connues. Parmi les dossiers réglés dans une année spécifique, certains ont été ouverts la même année, et d'autres l'ont été l'année précédente. De même, parmi les demandes reçues durant l'année ciblée, certaines seront réglées la même année et d'autres le seront l'année suivante. Ainsi, le nombre de dossiers réglés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril ne sera pas identique au nombre de demandes d'intervention reçues durant la même période.

Pour mieux saisir l'augmentation du nombre de demandes reçues d'année en année, il nous est apparu pertinent de saisir le nombre de dossiers par la date d'ouverture du dossier. Le tableau ci-dessous présente un comparatif des 5 dernières années. On y constate une augmentation exponentielle des demandes. Le graphique qui suit l'illustre bien.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
<b>Nombre dossiers ouverts</b>	<b>246</b>	<b>276</b>	<b>320</b>	<b>413</b>	<b>553</b>
% d'augmentation		12 %	16 %	29 %	<b>34 %</b>



## Demandes d'intervention

**TABLEAU 2**

**Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention en 2023-2024**

Nombre d'heures investies par dossier	Dossiers de 2023-2024
Moins de 5 heures	<b>432</b>
De 5 à 20 heures	<b>59</b>
Plus de 20 heures	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>499</b>

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

### TABLEAU 3

#### Statut des personnes plaignantes et mises en cause en 2023-2024

	Membres du personnel	Personnes étudiantes	Statut inconnu	Groupes, Tiers, Autres	TOTAL
Personnes plaignantes	41 %	47 %	3 %	9 %	100 %
Personnes mises en cause	54 %	18 %	6 %	22 %	100 %

Dans le tableau ci-dessus, les membres du personnel représentent 41 % des personnes plaignantes et 54 % des personnes mises en cause. Les personnes étudiantes représentent 47% des personnes plaignantes et 18 % 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 4

#### 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 4](#) 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 » (54 %) est le plus courant, suivi d' « Abus de pouvoir » (20 %) et de « Propos et gestes vexatoires » (19 %). Parmi les actes de nature sexuelle, les plus souvent rapportés se trouvent dans le groupe « Propos et paroles » (7 %) 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 (12 %).

Signification des pourcentages dans le [Tableau 4](#)

Pour mieux refléter la fréquence des gestes reprochés, le calcul des pourcentages est basé sur l'ensemble des dossiers plutôt que sur le nombre total de gestes rapportés. Ainsi, chaque pourcentage représente la portion des dossiers dans lesquels le geste a été coché. Il est donc normal que le total des pourcentages ne soit pas indiqué car il serait plus élevé que 100% puisque plusieurs gestes peuvent avoir été rapportés dans un même dossier.

**TABLEAU 4****Catégories de comportements répréhensibles selon le type d'actes rapportés**

Type de comportements répréhensibles à caractère :	Actes rapportés	% de l'ensemble des dossiers
<b>Psychologique</b>	Abus administratifs	13 %
	<b>Abus de pouvoir</b>	<b>20 %</b>
	Atteinte à la réputation	9 %
	Comportement menaçant	7 %
	Cyberharcèlement	2 %
	Droit de gérance abusif	10 %
	Exclusion et isolement	5 %
	<b>Incivilité</b>	<b>54 %</b>
	Persécution	4 %
	<b>Propos et gestes vexatoires</b>	<b>19 %</b>
	Quérulence	0,4 %
	Autre	8 %
<b>Sexuel</b>	Agression sexuelle	2 %
	Chantage/représailles	1 %
	Cyberharcèlement	2 %
	Frôlement/attouchement	2 %
	Message/photo/vidéo	3 %
	Non-respect du code de conduite (selon la Politique VACS)	1 %
	<b>Propos/paroles</b>	<b>7 %</b>
	Autre	1 %
<b>Discriminatoire</b>	Âge	0,4 %
	<b>Couleur de peau ou origine ethnique</b>	<b>12 %</b>
	Genre	1 %
	Identité ou expression de genre	1 %
	Orientation sexuelle	0,4 %
	Langue	0,6 %
	Religion	2 %
	Handicap ou moyen utilisé pour diminuer son impact	1 %
	Autre	1 %
<b>Criminel</b>	Agression physique	1 %
	Menace à la sécurité	1 %
	Suivre	0,2 %

**TABLEAU 5****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	21,3 %	26,3 %	8,8 %	3,7 %	60,1 %
Masculin	8,1 %	12,0 %	6,3 %	1,5 %	27,9 %
Groupe	1,2 %	3,7 %	0,7 %	0,3 %	5,9 %
Non identifié	0,7 %	2,7 %	-	2,7 %	6,1 %
<b>TOTAL</b>	<b>31,3 %</b>	<b>44,7 %</b>	<b>15,8 %</b>	<b>8,2 %</b>	<b>100 %</b>

Dans le **tableau 5**, notons d'abord que les personnes plaignantes appartiennent en grande majorité au genre féminin (60,1 %). Quand les femmes sont plaignantes, plus d'hommes (26,3 %) que de femmes (21,3 %) sont mis en cause. Quand les hommes sont plaignants, on constate la même chose, soit, plus d'hommes (12,0 %) que de femmes (8,1 %) sont mis en cause.

**TABLEAU 6****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	
<b>Psychologique</b>	Féminin	18,0 %	12,7 %	7,0 %	2,3 %	40,0 %
	Masculin	6,4 %	8,7 %	4,9 %	0,9 %	20,9 %
	Groupe	1,1 %	2,3 %	0,6 %	-	4,0 %
	Non identifié	0,6 %	2,1 %	-	0,6 %	3,3 %
<b>Sexuel</b>	Féminin	-	8,9 %	0,2 %	0,9 %	10,0 %
	Masculin	0,2 %	1,3 %	0,2 %	-	1,7 %
	Groupe	0,2 %	0,9 %	-	0,2 %	1,3 %
	Non identifié	-	0,4 %	-	0,2 %	0,6 %
<b>Discriminatoire</b>	Féminin	2,5 %	3,8 %	1,7 %	0,2 %	8,2 %
	Masculin	1,5 %	2,3 %	1,9 %	0,6 %	6,3 %
	Groupe	-	0,2 %	-	-	0,2 %
	Non identifié	-	0,4 %	-	0,9 %	1,3 %
<b>Criminel</b>	Féminin	-	1,1 %	-	0,2 %	1,3 %
	Masculin	-	0,9 %	-	-	0,9 %
<b>TOTAL</b>		<b>30,5 %</b>	<b>46,0 %</b>	<b>16,5 %</b>	<b>7,0 %</b>	<b>100 %</b>

Le **tableau 6** indique que dans la catégorie de comportements répréhensibles à caractère psychologique, lorsque les femmes sont plaignantes, un peu plus de femmes (18,0 %) que d'hommes (12,7 %) sont mises en cause. Quand les hommes sont plaignants, c'est l'inverse, plus d'hommes (8,7 %) que de femmes (6,4 %) 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. En ce qui concerne les autres catégories, 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 5** sont basés sur le nombre de dossiers, alors que ceux du **Tableau 6** sont basés sur le nombre de gestes rapportés. Ainsi, un même dossier peut comporter le signalement de plusieurs gestes.*

**TABLEAU 7**  
**Types d'interventions effectuées par le Bureau, en pourcentage**

Types d'interventions	2023-2024
Conseils / Recommandations	36,4 %
Intervention dans le milieu / Support au gestionnaire	23,2 %
Support psychosocial	21,2 %
Sensibilisation auprès de la personne mise en cause	11,4 %
DRH	2,9 %
Plainte formelle ou signalement traité au SG	1,4 %
Mesures d'accommodement	1,2 %
Dialogue assisté / médiation / négociation	0,7 %
Demande d'accès à la sanction (dossiers VACS)	0,2 %
Démarche réflexive / réparatrice	0,1 %
Autre	1,3 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

Le **tableau 7** 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 2023-2024. Cette année, le recours à la plainte formelle ou au signalement traité par le secrétariat général ne représente que 1,4 % des interventions. En effet, il est souvent plus pertinent d'orienter les personnes vers les modes de résolution collaboratifs lorsque c'est possible.

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

---

Lorsqu'une situation est rapportée, le Bureau 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.

**Plainte formelle en VACS :** Dans le cas de situations de violences à caractère sexuel, selon la Politique sur les VACS, quand un dossier est transmis pour traitement au secrétariat général, il est question de plainte formelle.

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

Le processus de traitement de ces dossiers est piloté par le secrétariat général afin de statuer sur le bien-fondé de ceux-ci. Il est à noter que les plaintes et signalements jugés fondés 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 populations étudiantes. La sanction est décidée en fonction du cadre normatif qui s'applique au statut de la personne mise en cause.

En 2023-2024, douze (12) dossiers ont été transmis au secrétariat général pour traitement : Huit (8) signalements en harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme et quatre (4) plaintes formelles en violence à caractère sexuel.

## TABLEAU 8

### Analyse des plaintes en VACS et signalements en harcèlement, incivilité, discrimination et racisme transmis au secrétariat général pour traitement

Tableau des résultats des dossiers réglés en 2023-2024

Recevabilité des dossiers			
	Dossiers jugés recevables	Dossiers jugés non recevables	TOTAL
Plaintes en VACS	4	0	4
Signalements en harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme	5	3	8
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>

↳ Bien-fondé des dossiers			
	Dossiers jugés fondés	Dossiers jugés non fondés	TOTAL
Plaintes en VACS	4	0	4
Signalements en harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme	2	6	8
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>

↳ Autre approche de traitement		
	Retour de dossiers en approche collaborative	TOTAL
Plaintes en VACS	0	0
Signalements en harcèlement psychologique, incivilité, discrimination et racisme	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Parmi les 9 dossiers jugés recevables, 6 ont été jugés fondés.

Parmi les 6 dossiers jugés non fondés, 3 sont revenus au Bureau pour traitement en approche collaborative.

## TABLEAU 9

### Statut des personnes concernées dans les six (6) dossiers jugés fondés

#### Plaintes en VACS

1 <sup>re</sup>	Groupe de personnes étudiantes de cycle non spécifié	CONTRE	Membre du personnel enseignant
2 <sup>e</sup>	Personne étudiante de cycle non spécifié	CONTRE	Membre du personnel enseignant
3 <sup>e</sup>	Cadre	CONTRE	Membre du personnel enseignant
4 <sup>e</sup>	Personne professionnelle non syndiquée	CONTRE	Personne professionnelle non syndiquée

#### Signalements en harcèlement, incivilité, discrimination et racisme

5 <sup>e</sup>	Cadre	CONTRE	Cadre
6 <sup>e</sup>	Personne étudiante au cycle supérieur	CONTRE	Membre du personnel enseignant

## Demandes de formation

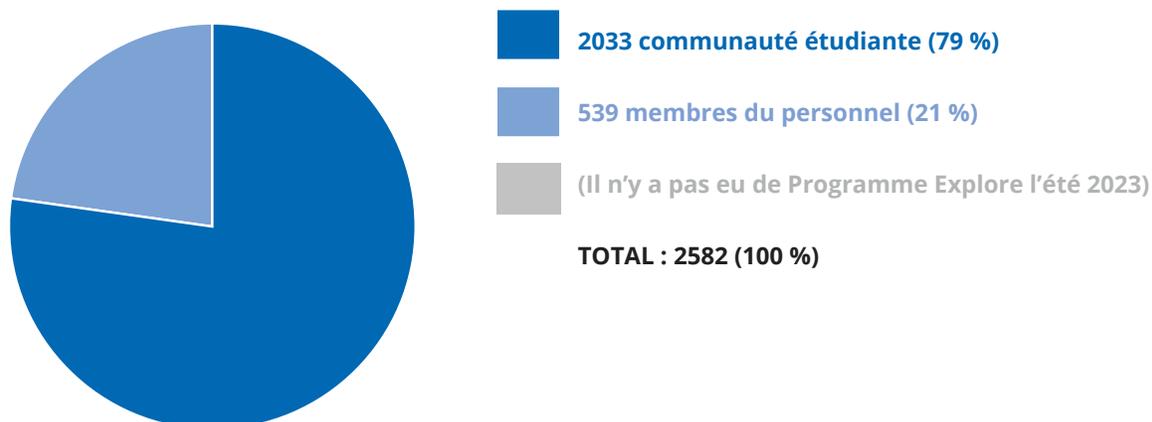
De façon générale, les séances de formation visent à informer la communauté universitaire sur les services offerts par le Bureau ainsi qu'à la sensibiliser aux enjeux de violences à caractère sexuel, de harcèlement psychologique, de discrimination et d'incivilité. Dans les statistiques suivantes, les 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	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Demandes de formation	72	71	69

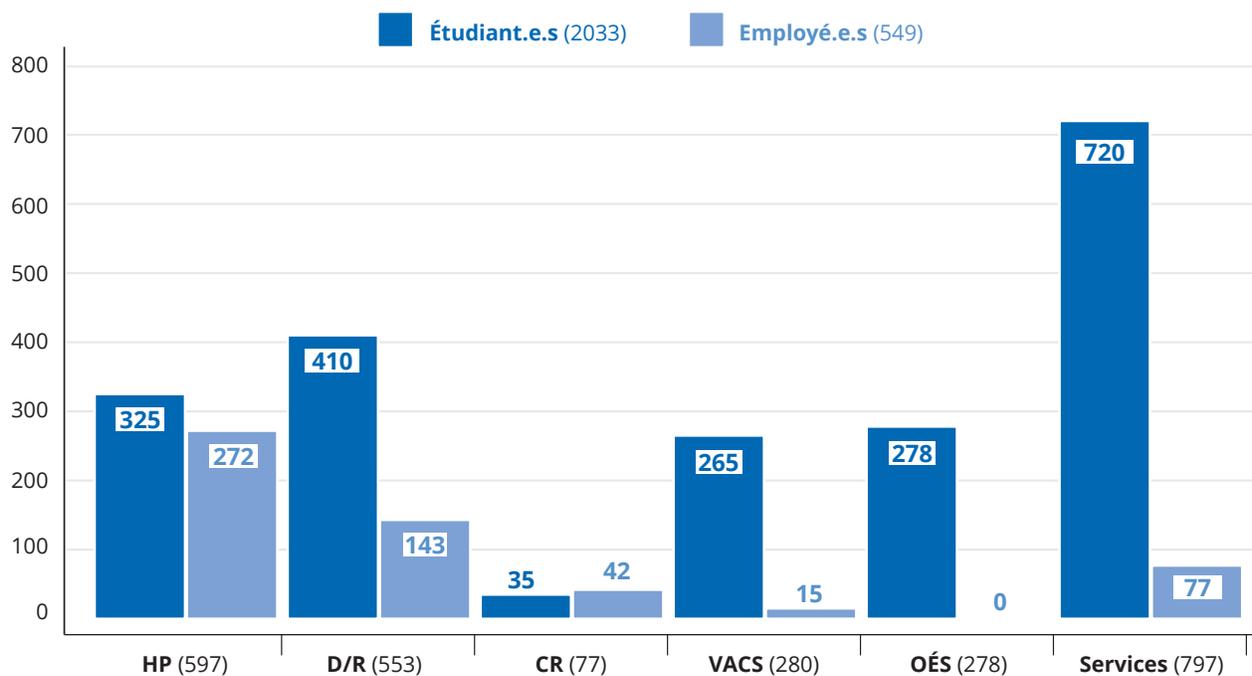
Le **tableau 1** indique que 72 prestations de formation ont été effectuées par le Bureau en 2023-2024, sensiblement le même nombre qu'en 2022-2023 ainsi que l'année précédente. Ce qui a changé de façon importante cette année, c'est la proportion des personnes sensibilisées à la discrimination et au racisme comme il sera indiqué plus loin au **tableau 12**.

**TABLEAU 10****Proportions des personnes formées par catégories en 2023-2024****TABLEAU 11****Nombre de personnes formées par le bureau selon leur statut**

	2023-2024	2022-2023	2021-2022
Communauté étudiante	2033	2200	2266
Membres du personnel	539	717	507
Programme Explore	0	215	0
<b>TOTAL</b>	<b>2582</b>	<b>3132</b>	<b>2773</b>

Le **tableau 11** indique que le nombre total de personnes formées par le Bureau en 2023-2024 est de 2582. À noter qu'il n'y a pas eu de Programme Explore l'été 2023.

Selon les exigences de la loi, l'offre de formation en ligne sur les violences à caractère sexuel s'est poursuivie en 2023-2024. 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 : L'important, c'est d'agir**, sur l'importance pour les témoins d'intervenir dans des situations de violence à caractère sexuel, page 33.

**TABLEAU 12****Types de formations par catégorie de personnes participantes (mode présentiel ou virtuel synchrone) pour 2023-2024****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 12** indique qu'en 2023-2024, les types de formations comptant les plus grands nombres de participants et de participantes sont la présentation des services du Bureau, les formations portant sur le harcèlement psychologique incluant la civilité et celles sur la discrimination et le racisme. **D'ailleurs, le nombre de demandes de formations sur ce thème et conséquemment de personnes sensibilisées sont proportionnellement plus élevées que l'an passé (74 personnes formées en discrimination et racisme en 2022-2023 contre 553 en 2023-2024).** Les formations portant sur les services du Bureau ont souvent été offertes à des groupes nombreux dans certaines facultés.

En général, les séances de formation 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 (OÉS). Le rôle du Bureau dans cette formation est de sensibiliser les personnes participantes aux violences à caractère sexuel.

# **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 2023-2024

- **Isabelle Chagnon**, présidente, directrice du Bureau du respect de la personne (premier semestre);
- **Katy Miron**, présidente, directrice du Bureau du respect de la personne (deuxième semestre);
- **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 aux affaires administratives et au développement à la FAÉCUM;
- **Hadrien Chénier-Marais**, président AGEEFEP (premier semestre);
- **Alessandra Devulsky**, conseillère au Bureau du respect de la personne;
- **Jean-Sébastien Fallu**, professeur agrégé, École de psychoéducation, FAS (SGPPUM);
- **Julie Lamerre**, préposée aux services généraux, Direction des immeubles (SEEUM, section 1186);
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, Bibliothéconomie et sciences de l'information, FAS (SGPPUM);
- **Myriam Métivier-Bélisle**, technicienne en santé animale, IRIC (SERUM);
- **Robert Rafiki Chiruzza**, représentant de l'AGEEFEP (deuxième semestre);
- **Patricia Sfeir**, conseillère au Bureau du respect de la personne;
- **Martine Trahan**, responsable, prévention S.S.T. (SEUM, section 1244);
- **Martin Trudeau**, adjoint au vice-doyen, Faculté de médecine (ACPUM);
- **Philippe Valdivia**, coordonnateur à la vie de campus à la FAÉCUM;
- **Alain Vienneau**, conseiller au Bureau du respect de la personne.

Durant l'année 2023-2024, ce Comité a tenu deux (2) séances : le 3 octobre 2023 et le 15 janvier 2024.

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 adoptée le 28 août 2022.

### Composition du COVACS en 2023-2024

- **Isabelle Chagnon**, présidente, directrice du Bureau du respect de la personne (premier semestre);
- **Katy Miron**, présidente, directrice du Bureau du respect de la personne (deuxième semestre);
- **Luc Bernier**, conseiller principal, vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études;
- **André Boisjoly**, chargé de cours, École de criminologie, FAS;
- **Marie-Marthe Cousineau**, professeure titulaire à l'École de criminologie, FAS;
- **Agape Gatore-Magenge**, représentante de l'AGEEFEP;
- **Dimitri Girier**, chef de section, Apprentissage, développement et inclusion, Direction des ressources humaines;
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, Bibliothéconomie et sciences de l'information, FAS;
- **Sophie Ménard**, Directrice, Leadership, Santé, Culture, Direction des ressources humaines (de mai 2023 à janvier 2024);
- **Tanya Salmeri**, Cheffe de section, Santé, Mieux-être au travail, Direction des ressources humaines (à partir de février 2024);
- **Cécile Simon**, conseillère principale au Bureau du respect de la personne;
- **Philippe Valdivia**, coordonnateur à la vie de campus, FAÉCUM;

Durant l'année 2023-2024, ce Comité a tenu trois (3) séances : les 17 octobre et 14 décembre 2023, et le 23 avril 2024.

Au cours de l'année, les membres ont poursuivi leurs réflexions sur les enjeux de violence à caractère sexuel et de prévention.

## Enjeu : Intégrer de nouvelles réalités dans nos pratiques

Lors du dernier rapport d'activités (2022-2023) un plan d'action avait été élaboré pour l'année 2023-2024. Voici un suivi des actions réalisées.

### **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 la 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.

### **Actions mises en place au cours de l'année 2023-2024 :**

Après avoir intégré des procédures clarifiant nos processus liés aux nouvelles politiques en 2022-2023, le Bureau a poursuivi sa réflexion tout au long de l'année en collaboration avec plusieurs partenaires internes (ÉDI, DRH et Sûreté). Ces discussions, toujours en cours, permettent d'optimiser nos interventions respectives et de renforcer nos collaborations sur les dossiers nécessitant une approche concertée.

Les échanges sur les enjeux de racisme et de discrimination se sont poursuivis au sein du Comité de prévention du harcèlement psychologique, en raison de l'augmentation des signalements, notamment en lien avec le conflit israélo-palestinien. Dans cette optique, nous avons renforcé notre offre de formations et de présentations sur ces thématiques, à destination des associations étudiantes, des membres du personnel, de la haute direction ainsi que de partenaires externes.

Dans la même lignée, un premier bilan a été dressé à l'issue de la phase initiale de la campagne contre le racisme et la discrimination. Ces résultats nous ont conduits à amorcer une réflexion sur la phase 2, prévue à l'automne 2025, ainsi qu'à prévoir la conception d'une capsule et d'outils visant à encourager des échanges respectueux, civils et non discriminatoires au sein de l'Université, en collaboration avec divers membres de la communauté.

Par ailleurs, le Bureau a poursuivi ses actions de prévention en matière de VACS (violences à caractère sexuel) par des activités de sensibilisation à l'ensemble de la communauté universitaire, ainsi qu'à des groupes spécifiques. Les étudiantes et étudiants organisant des événements spéciaux, ainsi que les athlètes des Carabins, bénéficient ainsi de formations ciblées plusieurs fois par an. Pour y assister, il leur est exigé d'avoir suivi la formation obligatoire sur les VACS. En 2022-2023, nous avons mis en ligne la formation intitulée *L'important, c'est d'agir*, encourageant chaque membre de la communauté à intervenir en tant que témoin actif. L'offre de cette formation s'est poursuivie une deuxième année en 2023-2024.

Le Bureau a également poursuivi son engagement au sein du Comité consultatif du ministère de l'Enseignement supérieur. De plus, en collaboration avec la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles de l'UQAM, nous avons contribué à l'élaboration de la prochaine formation obligatoire sur les VACS, axée sur les relations de pouvoir et le consentement sexuel, et destinée aux membres du personnel.

## Enjeu : Intégrer de nouvelles réalités dans nos pratiques

Si l'année 2022-2023 a été pour le Bureau une année de transition au cours de laquelle il a fallu ajuster nos processus internes et faire face à un nombre accru de signalements et de demandes de formations en discrimination et racisme, l'année 2023-2024 aura été une année d'adaptation à de nouvelles réalités.

Tant sur le plan clinique que sur celui de nos interventions de sensibilisation et de formation, nous avons dû intégrer dans nos pratiques internes de nouveaux défis.

Nous avons identifié les principaux points suivants :

- ✓ Prise en charge de certaines situations cliniques impliquant des problèmes de santé mentale et suscitant la collaboration de nouveaux partenaires;
- ✓ Intégration des impacts du conflit israélo-palestinien dans nos pratiques et interventions;
- ✓ Répondre aux inquiétudes suscitées par ce conflit au sein de la communauté étudiante et des cadres académiques;

Le Bureau doit intervenir de plus en plus fréquemment dans des situations comportant des problèmes de santé mentale. Cette nouvelle réalité nous oblige à adapter nos interventions et à collaborer davantage avec d'autres services, tels que les Services à la vie étudiante, le service de Soutien aux personnes étudiantes en situation de handicap (SPESH), le Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP), la Direction des ressources humaines (DRH), le Bureau de la sûreté ainsi qu'avec des organismes externes (UPS Justice, Tracom, Centre de prévention du suicide, SOS Violences conjugales, etc.)

Ces dossiers peuvent être plus difficiles à gérer. En effet, les demandes des personnes plaignantes sont parfois particulièrement exigeantes, dépassent le cadre habituel de nos interventions et requièrent une grande flexibilité de notre part. La complexité de ces cas impose une approche sur mesure et une collaboration étroite entre les différents services afin de fournir un soutien approprié et répondre

de manière efficace aux besoins des personnes concernées. Certains de ces dossiers peuvent aussi comporter des enjeux de sécurité et obliger à mobiliser rapidement plusieurs professionnels dans de courts délais.

Le conflit israélo-palestinien a aussi eu un impact direct sur le Bureau. Plusieurs situations nous ont été rapportées, suscitant beaucoup d'inquiétudes et de préoccupations parmi certains groupes, notamment la population étudiante, le corps enseignant et les cadres académiques. Certaines de ces situations ont nécessité notre intervention.

Le conflit israélo-palestinien est un sujet extrêmement sensible qui affecte profondément les membres de la communauté universitaire. Il peut provoquer une polarisation, entraînant ainsi des tensions et des oppositions. Les manifestations et les prises de position politiques en lien avec ce conflit peuvent perturber le bon déroulement des activités académiques et créer un climat de division au sein de certains groupes.

Pour répondre à ces préoccupations, le Bureau a mis en place plusieurs dispositions. Nous avons organisé des séances d'information et des discussions pour permettre aux membres de la communauté universitaire de mieux comprendre les enjeux du conflit et d'exprimer leur opinion de manière constructive. Nous avons également renforcé notre soutien psychosocial pour aider celles et ceux qui sont directement ou indirectement affecté·e·s par la situation.

En outre, nous travaillons en collaboration avec les associations et regroupements étudiants, et nos collègues de l'ÉDI (équité, diversité, inclusion) pour promouvoir un dialogue ouvert et respectueux.

Il est essentiel de continuer à surveiller de près l'évolution de la situation internationale et de rester à l'écoute des préoccupations des membres de la communauté universitaire. En adoptant une approche proactive et en favorisant un dialogue ouvert, nous pouvons contribuer à atténuer les tensions et à promouvoir un environnement inclusif et harmonieux.

### **Plan d'action 2024-2025**

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

# 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](https://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, dans la partie 4, 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 population étudiante, les membres du personnel enseignant, les cadres, les membres du personnel professionnel et de soutien.

## Conservation du mode hybride mais mode présentiel privilégié

L'adoption du mode hybride pour les prestations de formation, amorcé à la fin de la pandémie de la COVID-19, a été conservé en 2023-2024. Toutefois, nous avons privilégié le mode présentiel afin de renforcer nos liens avec la communauté universitaire. 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, et les comités institutionnels, entre autres.

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

Selon les exigences de la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, les initiatives se sont poursuivies en 2023-2024, sous le même thème qu'en 2022-2023, soit les témoins actifs, c'est-à-dire l'importance d'intervenir lorsque nous sommes témoins de violences à caractère sexuel (VACS).

### Formation en ligne obligatoire : *L'important, c'est d'agir*

La formation en ligne *L'important c'est d'agir* a été offerte à la communauté universitaire pour une deuxième année. Lancée en octobre 2022 et visant autant les membres du personnel que la population étudiante, cette vidéo d'environ 20 minutes, met en scène des situations de VACS jouées par des acteurs et présente plusieurs façons 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. Plus de 4 000 personnes étudiantes et plus de 1 600 membres du personnel (enseignant et non enseignant) ont suivi cette formation en 2023-2024. En 2022-2023, plus de 5 000 membres de la communauté étudiante et plus de 4 000 personnes employées l'avaient suivie. En somme, près de 15 000 personnes au total ont visionné la vidéo au cours des deux années.

### 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 sensibilisées. 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 conscientiser sur différentes formes de comportements à éviter, en adaptant le contenu de la 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 par le Bureau du respect de la personne avec le Bureau de la sûreté.

## Semaines de prévention

### Semaine de prévention des violences à caractère sexuel du 6 au 10 novembre 2023

En collaboration avec la FAÉCUM, l'AGEEFEP, Ciné-Campus, le Vice-rectorat à la planification et à la communication stratégiques, le Caucus des employées et des employés noirs de l'UdeM et l'Organisation des étudiantes et étudiants noirs de l'UdeM, le Bureau du respect de la personne a invité la communauté universitaire à prendre part aux activités la Semaine de prévention des violences à caractère sexuel, qui s'est déroulé conjointement à l'Université de Montréal et à HEC Montréal du 6 au 10 novembre 2023 sous le thème *L'important, c'est d'agir*.

Semaine de prévention des violences à caractère sexuel > 6 au 10 novembre

L'important, c'est d'agir

Bureau du respect de la personne

#### Le Mythe de la femme noire

Le film *Le Mythe de la femme noire* a été projeté 3 fois par jour les 7 et 8 novembre à Ciné-campus. Dans ce long métrage documentaire, au fil d'entrevues avec 21 femmes noires issues de différents milieux, la réalisatrice, Ayana O'Shun, met en lumière trois stéréotypes tenaces entourant la femme noire : l'hypersexuelle Jézabel, la nounou qui prend soin des autres et la femme noire en colère. Au total, 189 personnes ont assisté aux projections, dont 133 de la population étudiante et une centaine de personnes ont vivement participé à la ciné-causerie avec la réalisatrice.

#### Salon des exposants et kiosque

- Le 8 novembre, une vingtaine d'organismes spécialisés en VACS se sont partagés 14 kiosques au Pavillon 3200 Jean-Brillant : occasion idéale pour ces partenaires internes et externes de l'UdeM d'interagir ensemble et avec la communauté universitaire. L'enthousiasme était au rendez-vous. Le même jour, au même moment, HEC Montréal tenait son Carrefour d'informations, qui a également été bien accueilli.

Salon des exposants, Pavillon Jean-Brillant,

- Le 9 novembre, le Bureau du respect de la personne a aussi animé un kiosque au Campus MIL. Du matériel de sensibilisation ainsi que des sacs de coton à l'effigie du Bureau et arborant le slogan *Non à la violence sexuelle* ont été distribués.

Testez vos connaissances : VRAI ou FAUX?

Bureau du respect de la personne Université de Montréal et du monde.

L'important, c'est d'agir

Bureau du respect de la personne Université de Montréal et du monde.

Semaine de prévention des violences à caractère sexuel > 6 au 10 novembre

L'important, c'est d'agir

Bureau du respect de la personne Université de Montréal et du monde.

#### Quiz et tirage de cartes cadeaux

Testez vos connaissances en matière de VACS : un quiz qui déboulonne plusieurs mythes sur les violences à caractère sexuel. En répondant aux questions, les membres de la communauté étudiante courraient la chance de gagner l'une des cartes cadeaux de la Librairie UdeM. Le tirage a été effectué le vendredi 10 novembre, marquant ainsi la fin de l'événement.

#### Partenaires de diffusion

Pour la diffusion de l'événement, le Bureau a pu compter sur ses partenaires : les plateformes et réseaux sociaux de l'UdeM, HEC Montréal, Ciné-Campus, la FAÉCUM, et l'AGEEFEP, entre autres.

Semaine de prévention des violences à caractère sexuel

Salon des exposants

Mercredi 8 novembre, 11 h à 13 h  
3200 Jean-Brillant  
(2e étage près de la cafétéria)

Bureau du respect de la personne

Université de Montréal et du monde.

Bel Ange Moon Productions  
présente

# LE MYTHE DE LA FEMME NOIRE

UN FILM DE  
AYANA O'SHUN

SCÉNARIO ET RÉALISATION AYANA O'SHUN

DIRECTION PHOTO BRUNO PHILIP IMAGES ADDITIONNELLES ISABELLE STACHTCHENKO

SON DANIEL MASSE MONTAGE NATALIE LAMOUREUX, ALSY SITOÉ N'DIAYE

CADRE CARL-PHILIPPE SIMONISE MAQUILLAGE NIFAH KUMPESA

MONTAGE SON ET MIX STÉPHANE CARREAU

MUSIQUE PRINCIPALE DOMINIQUE FILS-AIMÉ

PRODUCTRICES EXÉCUTIVES BIANCA BELLANGE ET AYANA O'SHUN

DISTRIBUTION AU CANADA K-FILMS AMÉRIQUE

TELEFILM PARTNER  
C R N R D H ORGANCE

SODEC  
Québec

Québec  
Créer et diffuser  
des œuvres de qualité  
SODEC

fonds documentaire  
ROGERS

CALQ  
Conseil  
des arts  
et des lettres  
du Québec

LAVAL

Canada

NRTV

DIMA  
PRODUCTION

BEL ANGE MOON  
PRODUCTIONS

Kfilms  
Amérique  
UN CERTAIN NIVEAU DE QUALITÉ

## Campagne de promotion de la civilité – mars/avril 2024

Une campagne de promotion de la civilité a eu lieu en mars et en avril 2024. En voici les grandes lignes :

### Capsules vidéo

Le Bureau a produit 6 courtes capsules vidéo et une version longue sur le thème de la civilité. Chacune des 6 capsules étaient animées par une personne ambassadrice dans différents contextes ou secteurs : milieu de travail, travaux d'équipe, événements, enseignement, registraire et secrétaire général. Ces capsules étaient accessibles sur divers médias sociaux, et le sont de façon permanente sur le site du Bureau.

### Les incontournables de la civilité

Dix incontournables pour contribuer à la civilité ont été identifiés et diffusés sur le site du Bureau. Ce sont des règles de base qui créent un contexte favorable aux interactions harmonieuses.

### Diffusion numérique

- Encore une fois, pour la diffusion de l'événement via des bandeaux promotionnels et autres outils, le Bureau a pu compter sur ses partenaires : les plateformes et réseaux sociaux de l'UdeM, la FAÉCUM, l'AGEEFEP, et ses comités institutionnels, entre autres.
- Un bilan de fin de campagne des visionnages des capsules indique que chacune des six capsules a été vue de quelques centaines à près de 10 000 fois et la capsule complète a attiré plus de 600 personnes. Notre page web sur la civilité a répertorié environ 2 000 visites.

La civilité,  
au cœur de  
notre campus.  
[respect.umontreal.ca](https://respect.umontreal.ca)



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](https://respect.umontreal.ca)

Bureau du respect de la personne

Université  
de Montréal  
et du monde.

### Matériel publicitaire et de sensibilisation

Le Bureau a produit des auto-collants à distribuer aux unités et aux événements ainsi que des affiches à offrir aux unités et à apposer aux babillards. D'ailleurs, un affichage intensif a été effectué aux endroits suivants : campus de la Montagne, Avenue du Parc, campus MIL, Laval, Mauricie et Saint-Hyacinthe.

## Activités d'accueil et événements spéciaux

---

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

En 2023-2024, 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, 314 membres de la communauté étudiante l'ont suivie.

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'organiseurs et d'organisatrices 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 combattre le harcèlement et les violences à caractère sexuel dans les événements étudiants. Des personnes étudiantes sont formées par le Bureau du respect de la personne afin d'assurer la surveillance et de

repérer et désamorcer les situations de harcèlement et de VACS. 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.

### **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. L'automne 2023, des prix ont été remis aux associations étudiantes ayant proposé 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.

## Principales collaborations

---

### **À l'interne**

Tous les membres de la communauté universitaire, quel que soit leur rôle ou leur fonction au sein de l'Université, peuvent faire appel au Bureau du respect de la personne, que ce soit pour signaler une situation, obtenir des conseils, solliciter une formation, demander une intervention, ou déposer une plainte.

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 : La qualité des activités d'accueil organisées sur les

campus témoigne des efforts collectifs de tous les partenaires impliqués.

- ✓ Le Comité de soutien aux compétences professorales du CPASS : Il agit à titre de comité consultatif afin d'identifier, conseiller et proposer des stratégies pour remédier aux approches pédagogiques problématiques adoptées par certains enseignants de la faculté de médecine de l'Université de Montréal.
- ✓ Le Comité des études médicales postdoctorales (CEMP) de la faculté de médecine : Il est responsable de la gestion globale du parcours académique et universitaire des résidents.
- ✓ Le Comité sur les comportements perturbateurs : Il a pour mandat d'appuyer les directeurs d'unités académiques et administratives aux prises avec des personnes affichant des comportements perturbateurs ou de prendre toute mesure dans les situations d'urgence relativement à de tels comportements. Le bureau a participé à diverses réunions et interventions découlant de situations signalées à ce comité.

### Participation au projet de recherche-action de Marianne Fréchette, étudiante à la maîtrise en sociologie à l'Université de Montréal : Problématique des VACS en concomitance avec l'alcool.

En mars 2023, le Bureau a participé au projet de recherche-action d'une étudiante. Étant donné la délicatesse du sujet, susceptible de soulever des préoccupations majeures, nous avons jugé pertinent d'y contribuer. En outre, ce thème demeure peu exploré dans la littérature scientifique. L'objectif du projet était de recueillir les savoirs et les expériences des personnes impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre d'activités de prévention des violences à caractère sexuel (VACS), afin d'identifier les principes fondamentaux des meilleures pratiques d'intervention en la matière, particulièrement en contexte de consommation d'alcool. Cette démarche visait à soutenir les initiatives de prévention en milieu universitaire.

Dans ce cadre, plusieurs rencontres ont eu lieu, en 2023-2024, avec différents partenaires de l'UdeM, permettant de partager nos expériences terrain avec Mme Fréchette. Ce projet a également permis au Bureau de mettre à jour sa formation destinée aux membres de la population étudiante qui organisent des événements spéciaux, en collaboration avec le Bureau de la sûreté et la FAÉCUM.

## À l'externe

### HEC Montréal

Suite à l'accord signé en 2019, le Bureau du respect de la personne 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.

### Collaboration avec la Chaire de recherche sur les violences sexistes et sexuelles en milieu d'enseignement supérieur (VSSMES) de l'UQAM pour le développement d'une formation en ligne destinée aux membres du personnel des établissements collégiaux et universitaires, portant sur les relations pédagogiques ou d'autorité et le consentement sexuel.

Le Bureau a activement participé à la création de cette formation en siégeant sur le comité mis en place par la Chaire de recherche entre mai 2023 et mai 2024. Bien que la formation ait déjà été élaborée pour les étudiants, elle nécessitait une adaptation spécifique pour le personnel. L'expertise du Bureau a été sollicitée pour soutenir cette démarche et assurer la pertinence et l'efficacité de l'adaptation.

### Participation au comité organisateur et panéliste au deuxième Rendez-vous national sur les violences à caractère sexuel organisé par le ministère de l'Enseignement supérieur.

Cécile Simon, conseillère principale au Bureau, a été invitée à participer à l'organisation du colloque qui s'est tenu à Trois-Rivières les 21 et 22 février 2024.



Voici un aperçu des sujets abordés: processus de plainte et équité procédurale, approche sensible au traumatisme, gestion des dossiers, cyberviolence sexuelle, violences sexuelles dans le cadre des stages, et introduction à la délinquance sexuelle. De plus, l'expertise de Madame Simon a été sollicitée dans un panel lors d'une conférence portant sur la gestion des dossiers de violence à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Plus de 250 personnes étaient présentes au Rendez-vous National 2024 provenant des 17 régions administratives.

### **Autres groupes externes**

Il est essentiel que le Bureau du respect soit activement impliqué, en dehors de l'Université, dans divers groupes de réflexion ou d'action traitant des problématiques de harcèlement, de discrimination, de racisme et de violences à caractère sexuel. Cette participation lui offre l'occasion d'échanger avec des partenaires, de partager l'expertise du Bureau et de se tenir informé des meilleures pratiques en matière de prévention et d'intervention. Au cours de l'année 2023-2024, le Bureau a collaboré au sein des groupes 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.
- ✓ 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 et des centres hospitaliers.

### **Rayonnement provincial**

#### **Célébration du 15<sup>e</sup> anniversaire du Prix Thérèse-Casgrain à Québec le 25 mars 2024**

Katy Miron a été invitée à participer à cet événement qui réunissait les lauréats des 14 premières années. Notre bureau (anciennement Bureau d'intervention en matière de harcèlement) avait remporté ce prix en 2017 pour la Campagne provinciale *Sans Oui, c'est Non!*

### **Rayonnement international**

#### **Ibn Sina College de Naplouse, Palestine**

En juillet 2023, notre Bureau a rencontré une délégation du Ibn Sina College (ISC) de Naplouse, Palestine, en visite à Montréal. C'est par l'entremise de l'Unité de santé internationale de l'UdeM que la discussion a été organisée. L'objectif du groupe était de mieux comprendre notre fonctionnement ainsi que nos stratégies d'intervention, notamment dans le cadre du développement de leur programme de master en sciences infirmières et de l'élaboration d'un plan d'action intégrant une composante dédiée à la prévention des violences et du harcèlement.

#### **Université libre de Bruxelles**

En janvier 2024, Madame Isabelle Rorive, professeure titulaire à la Faculté de droit et conseillère auprès des autorités universitaires pour le développement d'une politique de genre et de diversité à l'Université libre de Bruxelles, a sollicité l'expertise de notre Bureau pour l'accompagner dans l'élaboration de leur politique. Elle s'est tournée vers nous en raison de notre reconnaissance dans la littérature scientifique, où notre politique de prévention et de lutte contre le harcèlement, l'incivilité, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel est régulièrement citée en exemple.



# Partie 5

## Conclusion

Après une période de transition en 2022-2023, l'heure est venue, en 2023-2024, de bâtir sur des bases solides. Renforcer nos processus, approfondir nos collaborations, enrichir notre expertise, tels ont été les points forts de cette année.

Elle a aussi été marquée par des défis majeurs, nécessitant une réflexion constante et une capacité d'adaptation face aux nouvelles réalités. Le contexte géopolitique au Moyen-Orient, les enjeux de santé mentale et l'augmentation des signalements ont façonné notre travail et guidé nos actions.

Grâce au soutien indéfectible de nos partenaires, nous avons poursuivi notre engagement en matière de prévention, de formation et d'accompagnement de tous les membres de la communauté. Nous leur adressons notre sincère gratitude : leur implication est essentielle, et nous sommes reconnaissants de pouvoir compter sur leur appui.

L'année à venir apportera sans doute son lot de défis et d'imprévus, mais le Bureau continuera d'élargir et de renforcer ses collaborations tout en poursuivant sa mission avec détermination. Plus que jamais, l'Université de Montréal doit être un symbole de respect, de civilité et d'inclusivité. Chaque personne qui franchit les portes du Bureau du respect de la personne sera accueillie avec bienveillance, sans jugement, et dans le respect de sa singularité. Chaque service, école, faculté, syndicat ou association pourra bénéficier de notre expertise en formation, adaptée à ses besoins spécifiques.

Un immense merci à toute la communauté universitaire pour son engagement sans faille et la confiance qu'elle témoigne, contribuant ainsi à faire du respect et de la civilité des piliers fondamentaux 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**

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](mailto:respect@umontreal.ca)

[respect.umontreal.ca](http://respect.umontreal.ca)