



# Bureau du respect de la personne

## Rapport d'activités

2021-2022

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 2021 au 30 avril 2022 et dresse un portrait d'ensemble des activités du Bureau du respect de la personne, tant en matière de prévention que d'intervention, pour toute la communauté de l'Université de Montréal.

L'année 2021-2022 a été marquée par le retour aux activités académiques en mode présentiel à partir de la fin de janvier 2022. Il a donc été possible d'organiser certaines activités de prévention sur le campus. Toutefois, d'autres activités en mode virtuel synchrone ont été conservées selon les besoins et les circonstances. La possibilité d'avoir recours à un mode hybride, soit en présence, soit en virtuel synchrone a permis d'augmenter le nombre d'activités de prévention à un niveau pré-pandémique.

Une étape importante dans l'histoire du Bureau fut l'élargissement de sa mission et le changement de nom, qui ont été communiqués à la communauté en avril 2022. En devenant l'endroit désigné pour signaler les enjeux de discrimination et de racisme, en plus des enjeux d'incivilité, de harcèlement psychologique et de violence à caractère sexuel, le Bureau a réaffirmé sa volonté de faire de l'Université de Montréal un lieu empreint de respect et exempt de toute forme de violence ou de harcèlement.

Une des grandes fiertés du Bureau du respect de la personne en 2022 fut d'être une source d'inspiration pour Aix-Marseille Université dans la mise en place de leur dispositif de signalement pour les enjeux de harcèlement et de violences sexuelles. En juin 2022, la directrice du Bureau a été invitée à former l'équipe de conseillers dans la mise en place de leur nouveau Service pour le Respect et l'Égalité. Les détails de cette collaboration se trouvent dans la partie 4 du présent rapport.

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

Je vous invite à prendre connaissance du rapport annuel du Bureau pour l'année 2021-2022 et vous invite à me contacter si vous souhaitez en discuter.



**Isabelle Chagnon**

Directrice du Bureau du respect de la personne

Avril 2023

Faits saillants de l'année

**2021-2022**

**400**  
Le nombre de demandes  
d'intervention et de  
formation traitées par  
le Bureau en 2021-2022

**331**

#### DEMANDES D'INTERVENTION

On compte **331** demandes d'intervention  
et **69** demandes de formation.

**71%**

DES COMPORTEMENTS RAPPORTÉS EN 2021-2022  
SONT D'ORDRE PSYCHOLOGIQUE, **17 %** sont de  
nature sexuelle et **10 %** de nature discriminatoire.

**27**

C'EST LE NOMBRE DE PLAINTES FORMELLES DONT  
LES DOSSIERS ONT ÉTÉ RÉGLÉS EN 2021-2022.

De ce nombre, **17** étaient recevables  
et **7** d'entre elles ont été jugées fondées.



#### LES ACTIVITÉS DE PRÉVENTION

Poursuite des initiatives **Non à la violence à caractère  
sexuel** et de la **formation en ligne VACS** pour  
l'ensemble de la communauté. Poursuite de la  
**Campagne sur la cyberviolence dans les relations  
amoureuses** et des **Semaines de prévention**.

#### CHANGEMENT DE NOM DE L'UNITÉ

Le **BIMH** devient le **Bureau du respect de la personne**

## Table des matières

3	Message de la direction du Bureau du respect de la personne
4	Faits saillants de l'année 2021-2022
<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
10	Définitions et manifestations
10	Harcèlement psychologique
11	Violences à caractère sexuel (VACS)
11	Consentement
<b>12</b>	<b>Partie 2 – Statistiques relatives aux demandes traitées par le Bureau</b>
13	Nature des demandes
13	Nature des demandes traitées au Bureau du respect de la personne
13	Répartition des demandes d'intervention
14	Demands d'intervention
14	Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention
14	Catégories de comportements qui caractérisent les situations rapportées au Bureau
15	Statut des personnes plaignantes et mises en cause
16	Catégories de comportements selon le type d'actes rapportés
17	Allégations de harcèlement (psychologique et sexuel) selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause
17	Allégations de harcèlement (psychologique et sexuel) selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportements
18	Types d'interventions effectuées
19	Traitement des plaintes formelles
19	Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été réglés en 2021-2022
19	Statut des personnes concernées dans les sept plaintes formelles jugées fondées
20	Demands de formation
20	Proportions des personnes formées par catégorie
22	Nombre de personnes formées par le Bureau selon leur statut
22	Types de formations par catégorie de personnes participantes (mode virtuel synchrone ou présentiel)
<b>24</b>	<b>Partie 3 – Enjeux et plan d'action</b>
25	Comité de prévention du harcèlement : Mandat et composition
26	Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) : Mandat et composition
27	Enjeu 1 : Le BIMH devient le Bureau du respect de la personne
28	Enjeu 2 : Travaux de révision des deux politiques institutionnelles
28	Plan d'action

<b>30</b>	<b>Partie 4 – Activités de prévention</b>
31	Un mot sur la pandémie de la COVID-19
<b>31</b>	<b>Poursuite des initiatives contre les violences à caractère sexuel</b>
31	Formation en ligne <i>Non à la banalisation des violences à caractère sexuel</i>
31	Les objectifs spécifiques des initiatives de sensibilisation aux VACS
32	Sensibilisation aux violences à caractère sexuel auprès des Carabins
<b>32</b>	<b>Campagne LA CYBERVIOLENCE DANS LES RELATIONS AMOUREUSES</b>
<b>32</b>	<b>Semaines de prévention</b>
33	Semaine de prévention du harcèlement du 8 au 12 novembre 2021
34	Semaine de prévention de la violence du 22 au 26 novembre 2021
35	Semaine de prévention des VACS du 7 au 11 février 2022
<b>36</b>	<b>Activités d'accueil et événements spéciaux</b>
<b>38</b>	<b>Principales collaborations</b>
<b>40</b>	<b>Partie 5 – Conclusion</b>

## Liste des tableaux

13	TABLEAU 1 – Nature des demandes traitées au Bureau du respect de la personne
13	TABLEAU 1.1 – Répartition des demandes d'intervention
14	TABLEAU 2 – Nombre d'heures investies dans le traitement des dossiers d'intervention
14	TABLEAU 3 – Catégories de comportements qui caractérisent les situations rapportées au Bureau
15	TABLEAU 4 – Statut des personnes plaignantes et mises en cause
15	TABLEAU 5 – Catégories de comportements selon le type d'actes rapportés
17	TABLEAU 6 – Allégations de harcèlement (psychologique et sexuel) selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause
17	TABLEAU 7 – Allégations de harcèlement (psychologique et sexuel) selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportements
18	TABLEAU 8 – Types d'interventions effectuées par le Bureau
19	TABLEAU 9 – Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été réglés en 2021-2022
19	TABLEAU 10 – Statut des personnes concernées dans les sept plaintes formelles jugées fondées
20	TABLEAU 11 – Proportions des personnes formées par catégorie
22	TABLEAU 12 – Nombre de personnes formées par le Bureau selon leur statut
22	TABLEAU 13 – Types de formations par catégorie de personnes participantes (mode virtuel synchrone ou présentiel)

# Partie 1

Contexte législatif et politiques  
institutionnelles



## La mission du Bureau du respect de la personne

---

Le Bureau du respect de la personne relève directement du Conseil de l'Université de Montréal; il maintient toutefois un lien administratif avec le secrétariat général.

Le Bureau a pour mission de contribuer à faire de l'Université de Montréal un milieu de vie, d'études et de travail ouvert, inclusif et respectueux, où chaque personne peut s'attendre à recevoir un accompagnement bienveillant et exempt de jugement dans le respect de ses besoins.

Par sa mission, le Bureau contribue à l'actualisation d'un des engagements du plan d'action de l'UdeM 2016-2021 : *Milieu de vie engageant et stimulant*, et plus spécifiquement aux deux actions suivantes qui y sont liées :

1. Mettre en œuvre une stratégie de promotion du respect, de l'équité et de la diversité.
2. Développer des outils pour permettre à tous de contribuer à un milieu de vie plus sécuritaire, inclusif, et respectueux.

En effet, le Bureau privilégie une approche proactive, axée sur la résolution de problème et sur la prévention de la violence et du harcèlement. Dans une situation donnée, lorsque l'approche informelle de

résolution de problème ne donne pas les résultats escomptés, une enquête de harcèlement ou d'incident de violence à caractère sexuel, par la voie du dépôt d'une plainte, peut être effectuée en collaboration avec le secrétariat général.

Dans l'accomplissement de sa mission, le Bureau agit sur quatre volets :

1. **La prévention**, par la sensibilisation, l'éducation et la formation;
2. **L'intervention dans le milieu suite à un signalement**, par la sensibilisation auprès de la personne mise en cause, le coaching, la médiation et la résolution de problème;
3. **L'accueil et le suivi des plaintes** de harcèlement ou de violence à caractère sexuel;
4. **L'accompagnement**, par le soutien apporté aux personnes plaignantes, aux témoins et, dans la mesure où cela s'avère possible, aux personnes mises en cause.

Les données présentées dans ce rapport sont extraites du logiciel de traitement de données développé pour le Bureau du respect de la personne, qui en assure la cohérence et l'uniformisation.

## Obligations et recours

---

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

l'existence d'une telle conduite. L'employeur est en droit de demander à son personnel qu'il adopte une conduite exempte de harcèlement à l'égard non seulement des collègues et de leurs superviseurs, mais également des tiers (étudiants, étudiantes, clients, fournisseurs, etc.). Quant à la personne employée, elle a la responsabilité d'éviter de harceler et celle de contribuer activement à maintenir un milieu de travail sans harcèlement.

La CNESST invite les travailleurs à recourir aux ressources désignées par leur employeur et aux mécanismes internes mis en place dans l'organisation pour traiter les situations de harcèlement. La Politique contre le harcèlement de l'Université de Montréal a été adoptée à l'automne 2003 pour répondre à ces besoins. En se dotant de cette politique, l'Université va au-delà de ses obligations légales, puisque la politique institutionnelle s'applique à la fois aux membres du

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

personnel et à toutes les personnes étudiantes qui fréquentent l'établissement. **Cette politique vise à permettre au Bureau d'effectuer différents types d'interventions tels que : soutenir et accompagner émotionnellement les personnes concernées, les conseiller, intervenir dans le milieu pour résoudre la situation problématique, rechercher des ententes par la médiation et finalement offrir des séances de sensibilisation ou de formation auprès des équipes.** Ces interventions ont pour objectif de prévenir et de résoudre les situations où les personnes allèguent vivre du harcèlement ou un conflit relationnel. Il est aussi possible de déposer une plainte formelle dont le traitement sera pris en charge par le secrétaire général, en collaboration avec le Bureau.

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

supérieur (22.1)<sup>2</sup> stipule, entre autres, que les établissements d'enseignement supérieur devaient, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, adopter une politique pour prévenir et combattre les violences à caractère sexuel et prévoir les éléments minimaux qui devaient y être inclus, notamment des mesures de sécurité, des formations obligatoires, un processus de plainte, des services d'accueil, de référence, de soutien psychosocial et d'accompagnement des personnes, ainsi qu'un code de conduite<sup>3</sup>. À l'Université de Montréal, la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel a été adoptée le 12 novembre 2018. Par cette Politique, le Bureau du respect de la personne, alors nommé le Bureau d'intervention en matière de harcèlement a été identifié à titre de guichet unique pour le traitement de toutes les situations de violences à caractère sexuel. Les personnes plaignantes, les personnes témoins, les responsables académiques et les gestionnaires peuvent y recevoir des conseils et être accompagnés afin de déterminer, en collaboration avec un conseiller ou une conseillère, la meilleure option de traitement de leur situation.

## 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>4</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.

La discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la Charte des droits

et libertés de la personne peut aussi constituer du harcèlement: la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, la langue, l'état civil, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), les convictions politiques, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

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 :

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

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

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

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.

### **Violences à caractère sexuel (VACS)<sup>5</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>6</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 quiconque ayant un lien pédagogique ou d'autorité ou de pouvoir avec cette personne.

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

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

## 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 2021-2022. À certains endroits, à titre comparatif, les données statistiques de l'année 2020-2021 et parfois aussi de 2019-2020 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 2021-2022, soit entre le 1<sup>er</sup> mai 2021 et le 30 avril 2022.

**TABLEAU 1**

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

Nature des demandes	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Demandes d'intervention	331	258	239
Demandes de formation	69	39	75
<b>TOTAL</b>	<b>400</b>	<b>297</b>	<b>314</b>

**TABLEAU 1.1**

### Répartition des demandes d'intervention

Interventions	2021-2022		2020-2021		2019-2020	
Conflit	60		46		45	
Harcèlement psychologique	213	HP + VACS	162	HP + VACS	147	HP + VACS
Violences à caractère sexuel	58	271	50	212	47	194
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>		<b>258</b>		<b>239</b>	

Le **tableau 1** indique qu'il y a eu 331 demandes d'intervention en 2021-2022, soit 73 demandes de plus qu'en 2020-2021, alors que les deux années précédentes, elles étaient aux nombres de 258 et de 239. C'est une augmentation de 28% par rapport à 2020-2021 et de 38% par rapport à 2019-2020. Dans la répartition des demandes d'intervention, on constate que les proportions des types de demandes d'intervention restent sensiblement les mêmes, soit : entre 18% et 19% pour les dossiers de conflit, entre 62% et 64 % pour les dossiers de harcèlement psychologique et entre 18% et 19% pour les dossiers de violences à caractère sexuel.

Le **tableau 1** montre aussi que le nombre de demandes de prestations de formation effectuées par le BRP en 2021-2022 (N = 69) se rapproche de celui de 2019-2020 (N = 75) d'avant la pandémie. Il faut toutefois mentionner que depuis la fin de la pandémie de la COVID-19, les formations sont offertes en mode hybride, c'est-à-dire que certaines le sont en présence alors que d'autres le sont en mode virtuel synchrone. À noter que l'offre de formation en ligne sur les violences à caractère sexuel s'est poursuivie en 2021-2022, selon les exigences de la Loi.

## Demandes d'intervention

---

**TABLEAU 2**

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

Nombre d'heures investies par dossier	Dossiers de 2021-2022	Dossiers de 2020-2021
Moins de 5 heures	254	206
De 5 à 20 heures	66	45
Plus de 20 heures	11	7
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>258</b>

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

**TABLEAU 3**

**Catégories de comportements qui caractérisent les situations rapportées au Bureau**

Catégories de comportements à caractère	2021-2022	2020-2021
Psychologique	71 %	69 %
Sexuel	17 %	20 %
Discriminatoire	10 %	7 %
Criminel	2 %	4 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Le **tableau 3** nous permet de constater que pour l'année 2021-2022, les allégations de harcèlement psychologique demeurent proportionnellement les plus importantes. Il est à noter qu'on entend par comportement de nature criminelle des faits et gestes qui vont à l'encontre des lois et pour lesquels les personnes peuvent recourir au service de la police.

## TABLEAU 4

### Statut des personnes plaignantes et mises en cause en 2021-2022

	Membres du personnel	Personnes étudiantes	Statut inconnu	Groupes, Tiers, Autres	TOTAL
Personnes plaignantes	34 %	50 %	2 %	14 %	100 %
Personnes mises en cause	58 %	21 %	3 %	18 %	100 %

Dans le tableau ci-dessus, les membres du personnel représentent 34 % des personnes plaignantes mais 58 % des personnes mises en cause. Les personnes étudiantes représentent 50% des personnes plaignantes mais seulement 21 % des personnes mises en cause.

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

## TABLEAU 5

### Catégories de comportements selon le type d'actes rapportés

L'analyse des comportements dont il est question dans les demandes d'intervention ([tableau 5](#) à la page suivante) permet de faire ressortir les principaux types d'actes rapportés au Bureau du respect de la personne. Ainsi, parmi les comportements d'ordre psychologique, le groupe « Propos et gestes vexatoires » (16,9 %) est le plus courant, suivi d'« Incivilité » (16,5 %) et d'« Abus de pouvoir » (9,9 %). Parmi les actes de nature sexuelle, les plus souvent rapportés se trouvent dans le groupe « Propos et paroles » (4,2 %) et font référence à des commentaires misogynes, sexistes ou à connotation sexuelle. Et dans la catégorie de comportements à caractère discriminatoire, les actes du groupe « couleur de peau/origine ethnique » se démarquent.

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

<b>Catégorie de Comportements à caractère</b>	<b>Actes rapportés</b>	<b>2021-2022 (%)</b>
<b>Psychologique</b>	Abus administratifs	4,5
	<b>Abus de pouvoir</b>	<b>9,9</b>
	Atteinte à la réputation	8,0
	Comportement menaçant	3,1
	Cyberharcèlement	2,3
	Droit de gérance abusif	5,1
	Exclusion et isolement	5,5
	<b>Incivilité</b>	<b>16,5</b>
	Persécution	2,3
	<b>Propos et gestes vexatoires</b>	<b>16,9</b>
	Quérulence	0,6
	Autre	7,1
	<b>Sexuel</b>	Agression sexuelle
Chantage/représailles		0,2
Cyberharcèlement		0,4
Frôlement/attouchement		1,8
Message/photo/vidéo		1,6
Non respect du code de conduite (selon la Politique VACS)		0,2
<b>Propos/paroles</b>		<b>4,2</b>
Autre		1,3
<b>Discriminatoire</b>		Âge
	<b>Couleur de peau / origine ethnique</b>	<b>3,1</b>
	Genre	0,7
	Identité ou expression de genre	0,3
	Religion	0,4
	Handicap ou moyen utilisé pour diminuer son impact	0,6
	Autre	0,3
	<b>Criminel</b>	Agression physique
Cyberharcèlement		0,2
Menace à la sécurité		0,3
<b>TOTAL</b>		<b>100 %</b>



**TABLEAU 6****Allégations de harcèlement (psychologique et sexuel) selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause**

Genre de la personne plaignante	Genre de la personne mise en cause				TOTAL
	Féminin	Masculin	Groupe	Inconnu	
Féminin	72	82	15	3	172
Masculin	17	25	7	1	50
Groupe	7	13	1	-	21
Inconnu	6	4	-	18	28
<b>TOTAL</b>	<b>102</b>	<b>124</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>271*</b>

Dans le **tableau 6**, notons d'abord que les personnes plaignantes appartiennent en grande majorité au genre féminin. Quand les femmes sont plaignantes un peu plus d'hommes que de femmes sont mis en cause. Quand les hommes sont plaignants, on constate la même chose soit, un peu plus d'hommes que de femmes sont mis en cause.

*\*Le nombre 271 représente le nombre de demandes d'intervention d'allégation de harcèlement psychologique et de violences à caractère sexuel, tel qu'indiqué dans la répartition des demandes d'intervention au **tableau 1.1** et exclut donc les dossiers de conflit.*

**TABLEAU 7****Allégations de harcèlement (psychologique et sexuel) selon le genre des personnes plaignantes et mises en cause en rapport avec la catégorie de comportements**

Catégorie de comportements à caractère	Genre de la personne plaignante	Genre de la personne mise en cause				TOTAL
		Féminin	Masculin	Groupe	Inconnu	
<b>Psychologique</b>	Féminin	63	47	12	2	124
	Masculin	15	19	4	1	39
	Groupe	6	9	1	-	16
	Inconnu	4	3	-	11	18
<b>Sexuel</b>	Féminin	3	37	2	1	43
	Masculin	1	4	-	-	5
	Groupe	-	5	-	-	5
	Inconnu	2	1	-	6	9
<b>Discriminatoire</b>	Féminin	11	5	2	-	18
	Masculin	1	4	3	-	8
	Groupe	2	1	-	-	3
	Inconnu	1	-	-	1	2
<b>Criminel</b>	Féminin	-	2	1	-	3
	Masculin	-	1	-	-	1
	Groupe	-	-	-	-	-
	Inconnu	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>109</b>	<b>138</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>294**</b>

Le **tableau 7** indique que dans la catégorie de comportements à caractère psychologique, lorsque les femmes sont plaignantes, un peu plus de femmes que d'hommes sont mises en cause. Quand les hommes sont plaignants, c'est l'inverse, un peu plus d'hommes de femmes sont mis en cause. Toutefois, dans la catégorie de comportements à caractère sexuel, lorsque les femmes sont plaignantes, la presque totalité des personnes mises en cause sont des hommes. C'est aussi le cas quand les hommes sont plaignants. Dans la catégorie de comportements à caractère discriminatoire, quand les femmes sont plaignantes, deux fois plus de femmes que d'hommes sont mises en cause.

*\*\* Bien qu'il y ait 271 dossiers d'interventions en harcèlement psychologique et sexuel, il y a 294 gestes répertoriés car plus d'un type de comportement peut avoir été signalé dans un même dossier.*

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

Types d'interventions	2021-2022
Conseils / Recommandations	34,8 %
Intervention dans le milieu / Support au gestionnaire	34,6 %
Support psycho-social	22,0 %
Plainte formelle	3,8 %
DRH	2,1 %
Mesures d'accompagnement	0,8 %
Dialogue assisté / Médiation / Négociation	0,6 %
Démarche réflexive / réparatrice	0,5 %
Autres interventions	0,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

Le **tableau 8** fait état des principaux types d'interventions effectuées par le Bureau du respect de la personne. Le pourcentage est basé sur la fréquence de ce type d'intervention dans le cadre des situations traitées en 2021-2022. Le recours à la plainte formelle ne représente que 3,8 % des interventions. En effet, il est souvent plus pertinent d'orienter les personnes vers d'autres démarches lorsque c'est possible. Cela mène généralement à une résolution plus permanente de la situation.

## Traitement des plaintes formelles

Il arrive que certaines personnes abordent le Bureau du respect de la personne en déposant d'emblée une plainte formelle écrite. Après analyse de celle-ci et des besoins des personnes plaignantes, la plupart font l'objet d'un traitement informel et conduisent à une entente dans le milieu. Toutefois, un certain nombre sont transmises pour traitement formel. Parmi les dossiers de plaintes formelles déposées, vingt-sept (27) ont été réglés en 2021-2022 et peuvent faire l'objet de statistiques.

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

**TABLEAU 9**

**Analyse du traitement des plaintes formelles dont les dossiers ont été réglés en 2021-2022**

	Harcèlement psychologique	VACS	TOTAL
<b>Plaintes déposées</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>27</b>
Plaintes jugées recevables	10	7	17
Plaintes jugées non recevables	8		8
Enquête de recevabilité non réalisée (car plaintes retirées)	2		2
Plaintes jugées fondées	3	4	7
Plaintes jugées non fondées	7	2	9
Plaintes traitées par d'autres voies		2	2
Plaintes retirées	2		2
Plainte suspendue	1		1

**TABLEAU 10**

**Statut des personnes concernées dans les sept plaintes formelles jugées fondées**

1 <sup>re</sup> plainte	Personne étudiante au cycle supérieur	CONTRE	Membre du personnel enseignant
2 <sup>e</sup> plainte	Personne employée syndiquée	CONTRE	Personne employée syndiquée
3 <sup>e</sup> plainte	Personne étudiante (cycle non spécifié)	CONTRE	Membre du personnel enseignant
4 <sup>e</sup> plainte	Personne étudiante au 1 <sup>er</sup> cycle	CONTRE	Membre du personnel enseignant
5 <sup>e</sup> plainte	Personne employée syndiquée	CONTRE	Personne professionnelle non syndiquée
6 <sup>e</sup> plainte	Membre du personnel enseignant	CONTRE	Personne étudiante au 1 <sup>er</sup> cycle
7 <sup>e</sup> plainte	Personne employée syndiquée	CONTRE	Personne employée syndiquée

## 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.

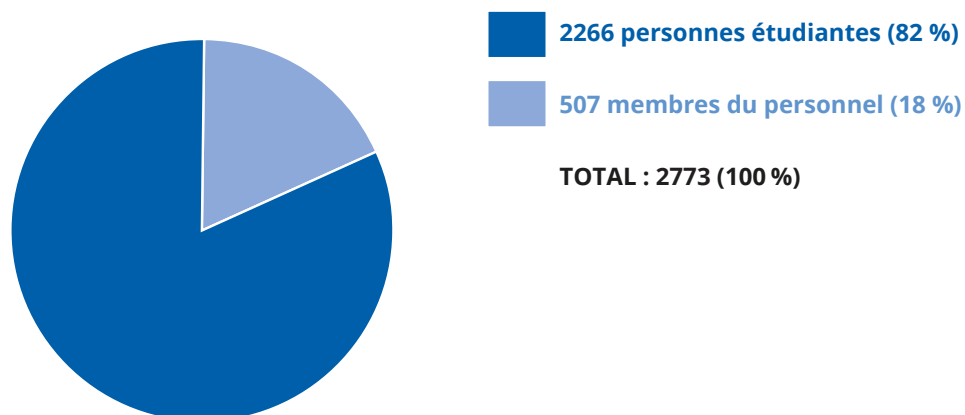
### RAPPEL DU TABLEAU 1 Nature des demandes traitées

Nature des demandes	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Demandes de formation	69	39	75

Le **tableau 1** indique que 69 prestations de formation ont été effectuées par le Bureau en 2021-2022 alors qu'en 2020-2021, année de la pandémie de la COVID 19 et du confinement, il n'y en avait eu que 39. En 2021-2022, avec l'adaptation aux formations en mode virtuel synchrone et le retour graduel aux activités en mode présentiel, le nombre de prestations de formation est revenu près de celui de l'année 2019-2020, soit avant la pandémie.

Selon les exigences de la loi, l'offre de formation obligatoire en ligne sur les violences à caractère sexuel s'est poursuivie en 2021-2022.

### TABLEAU 11 Proportions des personnes formées par catégorie en 2021-2022

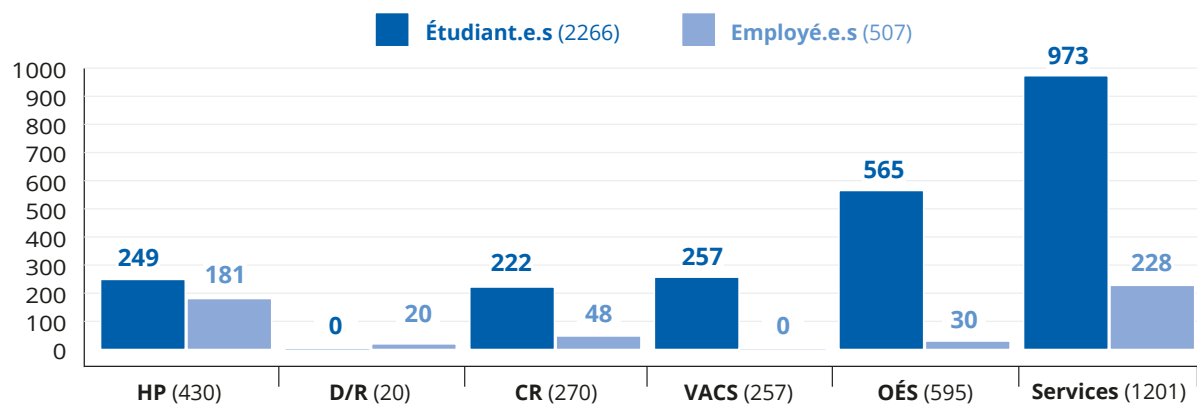




**TABLEAU 12****Nombre de personnes formées par le Bureau selon leur statut**

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
Communauté étudiante	2266	1004	1434
Membres du personnel	507	411	1207
Explore/École d'été	0	0	443
<b>TOTAL</b>	<b>2773</b>	<b>1415</b>	<b>3084</b>

Le **tableau 12** indique que le nombre de personnes étudiantes formées par le Bureau a plus que doublé en 2021-2022 par rapport à 2020-2021 et a augmenté de 58% par rapport à 2019-2020. En plus du recours aux modes présentiel et virtuel synchrone en 2021-2022, il y a eu une augmentation des activités de formation dans certaines facultés. En 2020-2021, les exigences de confinement durant la pandémie n'avaient pas permis la tenue de formations de groupes nombreux comme ceux de l'École d'été ou du Programme Explore. Du côté des membres du personnel, on note une augmentation d'environ 23% du nombre de personnes formées en 2021-2022 par rapport à 2020-2021. Il faut aussi tenir compte de l'offre de formation en ligne sur les violences à caractère sexuel qui se poursuit selon les exigences de la loi. 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 Non à la banalisation des violences à caractère sexuel**, page 31.

**TABLEAU 13****Types de formations par catégorie de personnes participantes (mode virtuel synchrone ou présentiel) pour 2021-2022****Légende**

**HP** = harcèlement psychologique, incivilité, cyberharcèlement, diffamation

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

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

**VACS** = Inconduites et violences à caractère sexuel

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

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

Le **tableau 13** nous permet de constater que les types de formations comptant les plus grands nombres de participants et de participantes en 2021-2022 sont les présentations des services du Bureau et les formations OÉS (organisation d'événements spéciaux et d'activités d'accueil). Ces formations ont souvent été offertes à des groupes nombreux dans certaines facultés, là où il y avait un besoin plus marqué. On remarque également qu'en 2021-2022, il y a une tendance à offrir des contenus amalgamés couvrant autant les VACS que le harcèlement psychologique, les incivilités et la discrimination. À noter également que des formations spécifiques sur la discrimination et le racisme, incluant les micro-agressions, ont commencé à être offertes vers la fin de l'année 2021-2022. Nous prévoyons déployer des efforts accrus pour contrer cette problématique.

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

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

# Partie 3

## Enjeux et plan d'action



## Comité de prévention du harcèlement : Mandat et composition

Le Comité de prévention du harcèlement émet des recommandations à l'Université au sujet des questions d'incivilité et de harcèlement ainsi que des modifications à apporter au sein de la Politique contre le harcèlement. Le Comité assume toute autre responsabilité que lui confie la direction de l'Université sur des questions découlant de la Politique. Cette année, le Comité s'est penché principalement sur la révision de la Politique contre le harcèlement.

Le Comité de prévention du harcèlement 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), et de 8 à 14 membres nommés par le recteur à la suite des recommandations soumises par le Comité à partir des suggestions émises par les syndicats et associations, par les Services à la vie étudiante, par la Direction des ressources humaines ainsi que par les associations étudiantes.

### Composition du Comité en 2021-2022

- **Isabelle Chagnon**, présidente, directrice du Bureau du respect de la personne;
- **Mona-Lisa Apollon**, conseillère, Santé bien-être au travail, Direction des ressources humaines (par intérim en fin d'année);
- **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 et Département d'administration et fondements de l'éducation de la FSE (SCCCUM);
- **Tricia Blouin**, assistante technique au CHUV (SEUM, section 1244);
- **Pascale Carrier**, directrice, Développement stratégique, Direction des ressources humaines (par intérim en début d'année);
- **Catherine Dionne**, coordonnatrice aux affaires universitaires à la FAÉCUM;
- **Jean-Sébastien Fallu**, professeur agrégé, École de psychoéducation de la FAS (SGPUM);
- **Lambert Gagnon**, coordonnateur à la vie de campus à la FAÉCUM;
- **Julie Lamerre**, préposée aux services généraux, Direction des immeubles (SEEUM, section 1186);
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information de la FAS (SGPUM);
- **Annie Legault**, adjointe, Résidences;
- **Myriam Métivier-Bélisle**, technicienne en santé animale, IRIC (SERUM);
- **Poonoosami Mootin**, étudiant à la FEP (AGEEFEP);
- **Patricia Sfeir**, conseillère au Bureau du respect de la personne;
- **Martine Trahan**, responsable, prévention S.S.T. (SEUM, section 1244);
- **Martin Trudeau**, chef de laboratoire à la Faculté de médecine (ACPUM);
- **Alain Vienneau**, conseiller au Bureau du respect de la personne.

Durant l'année 2021-2022, le Comité de prévention du harcèlement a tenu six (6) séances entre le 16 juin 2021 et le 7 avril 2022.

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. Cette année 2021-2022 a été marquée par la révision de la Politique contre le harcèlement dont la version finale sera adoptée durant l'année 2022-2023.

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

---

En août 2018, un comité de travail a été créé par le secrétariat général afin d'entamer les travaux de rédaction d'une politique contre les violences à caractère sexuel. C'est en décembre 2018 que le Comité permanent en matière de violence à caractère sexuel (COVACS) a été créé. Présidé par la directrice du Bureau du respect de la personne, ce comité a pour mandat d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel. Il est formé par le Conseil de l'Université et composé des membres suivants de la communauté universitaire : deux étudiantes ou étudiants, deux personnes dirigeantes, sept membres du personnel, dont 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 représentante ou un représentant du vice-rectorat responsable des affaires étudiantes. Il a notamment la responsabilité de mettre en place un processus afin de s'assurer que les membres de la communauté de l'UdeM soient consultés dans le cadre de l'élaboration ou de la révision de la présente Politique.

### Composition du COVACS en 2021-2022

- **Isabelle Chagnon**, présidente, directrice du Bureau du respect de la personne;
- **Catherine Dionne**, coordonnatrice aux affaires universitaires, FAÉCUM;
- **Luc Bernier**, conseiller principal, vice-rectorat aux affaires étudiantes et aux études (en remplacement de Chantal Pharand);
- **André Boisjoly**, chargé de cours, École de criminologie, FAS;
- **Pascale Carrier**, directrice, Développement stratégique, direction des ressources humaines (par intérim jusqu'en novembre);
- **Émilie Carrière**, directrice adjointe, Direction des ressources humaines (par intérim en fin d'année);
- **Hadrien Chénier-Marais**, président, AGEFEP;
- **Marie-Marthe Cousineau**, professeure titulaire à l'École de criminologie et vice-doyenne, FAS;
- **Isabelle Daigneault**, professeure titulaire, département de psychologie, FAS;
- **Dimitri Girier**, conseiller principal, Direction des ressources humaines;
- **Audrey Laplante**, professeure agrégée, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information, FAS;
- **Julie-Soleil Meeson**, chargée de cours, département de criminologie, FEP;
- **Katy Miron**, conseillère au Bureau du respect de la personne;
- **Chantal Pharand**, vice-rectrice adjointe aux affaires étudiantes et aux études;
- **Cécile Simon**, conseillère au Bureau du respect de la personne;

Durant l'année 2021-2022, le Comité a tenu quatre (4) séances entre le 25 mai 2021 et le 14 mars 2022.

Cette année, les membres ont finalisé les dernières étapes de révision de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel qui sera adoptée durant l'année 2022-2023. Les membres du COVACS se sont également rencontrés pour discuter des enjeux de violences à caractère sexuel et de prévention. Dans le présent rapport, le Bureau du respect de la personne souhaite attirer l'attention de la communauté universitaire sur deux enjeux.

## Enjeu 1 : Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement devient le **Bureau du respect de la personne** – Prévention et lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel

---

Le 1<sup>er</sup> février 2021, le recteur de l'Université de Montréal, Daniel Jutras, a mandaté une mission composée de dix membres représentant différents corps de la communauté universitaire (la Mission) pour rédiger un Énoncé de principes et de recommandations sur la liberté d'expression en contexte universitaire ancré dans la réalité de l'institution.<sup>7</sup>

Parmi les constats de cette mission, il en ressort que lorsqu'elles sont exposées à des incivilités, à des préjugés, à des propos haineux ou discriminatoires, plusieurs personnes membres de la communauté ont mentionné ne pas avoir le sentiment d'être entendues ou adéquatement accompagnées dans leurs démarches. Il ressort également des témoignages, que font défaut des espaces où la parole des membres de la communauté puisse être accueillie en toute confiance, notamment lorsque sont vécues des situations de sexisme ou de racisme.

Plusieurs membres de la communauté universitaire ont ainsi saisi l'occasion des travaux de la Mission pour venir témoigner d'incivilités, de propos et incidents haineux, de même que d'expériences de racisme vécues à l'Université.

La Mission pense par ailleurs que la lutte contre les propos et les incidents haineux, de même que les interventions pour contrer le racisme systémique, constituent une étape nécessaire au changement de culture essentiel pour que l'Université réponde à son devoir d'inclusion et permette l'exercice de la liberté d'expression à tous les membres de sa communauté.

Suite à la Mission, une des recommandations du rectorat fut de mettre en place une structure d'intervention en matière d'incidents haineux et de racisme accessible à l'ensemble de la communauté universitaire. Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement, dans sa forme initiale, ne répondant pas aux besoins de la communauté à cet égard, il a été convenu de changer son nom et d'élargir sa mission. C'est ainsi que le Bureau a été désigné comme lieu pour mettre en œuvre les mesures de prévention ainsi que les processus d'accueil et de traitement des signalements et des plaintes en matière de discrimination

raciale et de tout autre type de discrimination, en plus de poursuivre sa mission sur les enjeux de harcèlement et de violences à caractère sexuel.

En avril 2022, le Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH) change de nom et devient donc le Bureau du respect de la personne – Prévention et lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel. Ce changement reflète l'élargissement de la mission du Bureau tout en mettant davantage l'accent sur la prévention.

Une campagne de communication, incluant notamment un article à ce sujet dans le UdeMNouvelles<sup>8</sup>, s'en est suivie afin que l'ensemble de la communauté soit informée du changement de nom, de l'élargissement de la mission ainsi que de l'embauche d'une intervenante spécialisée en prévention de la discrimination et du racisme.

---

<sup>7</sup> [Mission du Recteur sur la liberté d'expression en contexte universitaire \(umontreal.ca\)](https://www.umontreal.ca/fr/mission-du-recteur-sur-la-liberte-d-expression-en-contexte-universitaire)

<sup>8</sup> [Le Bureau d'intervention en matière de harcèlement change de nom | UdeMNouvelles \(umontreal.ca\)](https://www.umontreal.ca/fr/le-bureau-d-intervention-en-matiere-de-harcèlement-change-de-nom)

## Enjeu 2 : Travaux de révision de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel (10.57) et de la Politique contre le harcèlement (10.16)

Au Québec, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur oblige ceux-ci à réviser leurs politiques en matière de violence sexuelle au moins une fois tous les cinq ans.

Selon l'article 21 de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel, l'Université devait effectuer une première révision un an après l'entrée en vigueur de ladite Politique et la révision au moins une fois tous les cinq ans.

Au fil des dossiers traités, le Bureau du respect de la personne a pris note de certaines difficultés d'application en vue des travaux de révision à être effectués par le Comité permanent en matière de violences à caractère sexuel (COVACS). Présidé par la directrice du Bureau, ce comité a pour mandat d'élaborer, de réviser et d'assurer le suivi de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel.

Bien que les processus de traitement des situations de VACS eussent été clairement établis dans le Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur<sup>9</sup>, il nous apparaît important de préciser les différents moyens de traitement d'une

plainte selon le statut de la personne mise en cause (personne étudiante, membre du personnel ou tiers). Parmi les autres ajustements à apporter, notons l'amendement législatif permettant de divulguer la nature de la sanction de la personne mise en cause à une personne plaignante qui en fait la demande et autres ajustements à certains articles pour s'arrimer aux meilleures pratiques en matière de traitement des dossiers de VACS. De plus, tel que requis par la Loi visant à assurer la protection des personnes stagiaires en milieu de travail, il est nécessaire d'inclure à la politique 10.57 la protection des personnes étudiantes lorsqu'elles se trouvent en milieu de stage et ainsi leur accorder les droits et leur permettre de bénéficier de recours et de mesures de protection adaptés à leur réalité en cas de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le processus de révision de la Politique contre le harcèlement (10.16) fait déjà partie des objectifs du Bureau du respect de la personne des dernières années. Toutefois, avec l'élargissement de son mandat en avril 2022, il est maintenant essentiel de revoir l'entière de cette politique afin que l'institution se dote d'un cadre normatif permettant d'intervenir lors des situations d'incivilité, de discrimination et de racisme, en plus des situations de harcèlement.

---

### **Plan d'action :**

#### **Politique 10.57**

- ✓ Finaliser la première révision de la Politique visant à prévenir et à combattre les inconduites et les violences à caractère sexuel afin d'y inclure, notamment, l'amendement législatif permettant de divulguer la sanction à une personne plaignante qui en fait la demande ainsi que des ajouts concernant la protection des personnes étudiantes dans les milieux de stage.
- ✓ Rendre accessible un procédurier permettant de clarifier le processus de traitement d'un signalement et d'une plainte au Bureau du respect de la personne.

#### **Politique 10.16**

- ✓ Modifier de façon substantielle la Politique contre le harcèlement afin d'y ajouter la prévention et l'intervention lors des enjeux d'incivilité, de discrimination et de racisme.

<sup>9</sup> Guide d'accompagnement destiné aux établissements d'enseignement supérieur : élaboration de la politique prescrite par la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur | BANQ numérique



# Partie 4

## Activités 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, les statistiques, traite notamment de la prévention secondaire et des différentes demandes adressées au Bureau. Les activités rapportées ici concernent essentiellement la prévention primaire. Les stratégies de prévention mises en place par le Bureau du respect de la personne doivent tenir compte des besoins et des caractéristiques associées aux différentes catégories de membres de la communauté universitaire : la communauté étudiante, les membres du personnel enseignant, les cadres, les membres du personnel professionnel et de soutien.

## Un mot sur la pandémie de la COVID-19

L'année 2021-2022 a été marquée par le retour aux activités en mode présentiel à partir de la fin de janvier 2022. Toutefois, certaines activités en mode virtuel synchrone ont été conservées selon les besoins et les circonstances. La possibilité d'avoir recours à un mode hybride, soit en présence, soit en virtuel synchrone a permis d'augmenter le nombre d'activités de prévention à un niveau pré-pandémique. Pour l'organisation des Semaines de prévention, le Bureau a été en mesure d'animer physiquement des kiosques, en respectant les mesures sanitaires d'usage, en plus de compter sur la diffusion web, les plateformes numériques et les réseaux sociaux. Il a aussi continué de nourrir la collaboration avec ses partenaires de diffusion : la Direction des ressources humaines (DRH), le Bureau des communications et des relations publiques (BCRP), les Services à la vie étudiante, la FAÉCUM et l'AGEEFEP, entre autres.

## Poursuite des initiatives contre les violences à caractère sexuel

Les initiatives visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel lancées à l'automne 2019 dans le contexte de l'application de la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur, se sont poursuivies en 2021-2022, mais cette fois sous un nouveau thème : la banalisation des violences à caractère sexuel.

### **Formation en ligne *Non à la banalisation des violences à caractère sexuel***

La formation en ligne offerte à la communauté universitaire en 2021-2022 s'intitulait *Non à la banalisation des violences à caractère sexuel*. Elle a été lancée en deux temps : à la communauté étudiante en novembre 2021 et aux membres du personnel (enseignant et non enseignant) en février 2022. Dans cette vidéo d'environ 20 minutes, trois personnages, interprétés par deux actrices et un acteur, décrivent des situations d'inconduites à caractère sexuel qui les visaient. Puis, les mêmes personnages se rappellent avoir manqué de sensibilité et avoir posé des gestes de violence à caractère sexuel envers autrui. Comme quoi personne n'est à l'abri d'une erreur de comportement de ce type. Cette présentation vise à conscientiser l'auditoire à ces gestes qui sont souvent banalisés mais qui ne sont pas sans impact. La brève capsule vidéo, greffée au début de la formation, donne les grandes lignes de la Politique pour

contrer les violences à caractère sexuel. Un rappel a été effectué auprès des deux groupes en cours d'année académique. Près de 2 800 membres de la communauté étudiante et plus de 2 300 membres du personnel (enseignant et non enseignant) ont suivi cette formation en 2021-2022.

### **Les objectifs spécifiques des initiatives de sensibilisation aux VACS restent les mêmes :**

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

### **Sensibilisation aux violences à caractère sexuel auprès des Carabins**

En plus de la formation obligatoire, certaines catégories de professionnels et d'étudiants ont été davantage sensibilisés cette année. 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 nécessaire de les sensibiliser aux différentes formes de comportements inadéquats, en adaptant notre contenu de formation à leur réalité.

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

À chaque rentrée, les étudiants-athlètes organisateurs d'événements sont formés à organiser des événements de manière responsable et à intervenir au besoin. Cette formation est offerte avec le Bureau de la sûreté.

Enfin, à chaque année, les entraîneurs et entraîneuses ainsi que les adjoints sont aussi formés à reconnaître et à intervenir en cas de situations inadéquates.

## Campagne LA CYBERVIOLENCE DANS LES RELATIONS AMOUREUSES

---

Les outils technologiques de communication constituent autant de moyens rapides d'interaction entre les personnes. Leur omniprésence et leur utilisation constante en font des outils privilégiés pour perpétrer différentes formes de violence, entre autres dans les relations amoureuses. Dans ce contexte, une campagne de sensibilisation à la **Cyber violence dans les relations amoureuses** a été conçue. Cette campagne a débuté en 2019-2020, s'est poursuivie en 2020-2021 ainsi qu'en 2021-2022. Elle a été créée et réalisée en étroite collaboration avec le CSCP (Centre

de santé et de consultation psychologique) et l'AHC (Action humanitaire et communautaire) des Services à la vie étudiante en ce qui a trait au développement des contenus et de l'implication des bénévoles, ainsi qu'avec le BCRP (Bureau des communications et des relations publiques) pour la diffusion et les conseils en matière de facture visuelle. La Semaine de prévention de la violence de la fin novembre 2021 porte sur cette problématique. La description des événements apparaît dans la section réservée aux semaines de prévention, ci-dessous.

### Semaines de prévention

---

Le Bureau du respect de la personne a organisé trois Semaines de prévention cette année : la Semaine de prévention du harcèlement à la mi-novembre, la Semaine de prévention de la violence vers la fin de novembre et la Semaine de prévention des violences à caractère sexuel au printemps. À noter que le Bureau n'avait pas encore changé de nom pour le Bureau du respect de la personne au moment de la tenue de ces trois semaines : BIMH (Bureau d'intervention en matière de harcèlement) est le sigle qui apparaît dans les visuels produits pour ces événements.



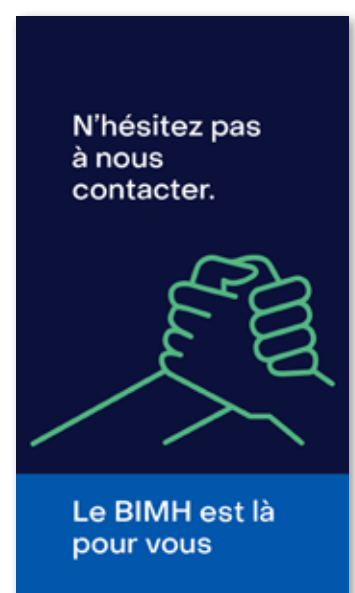
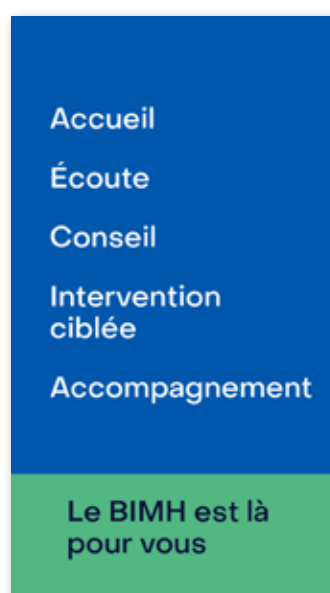
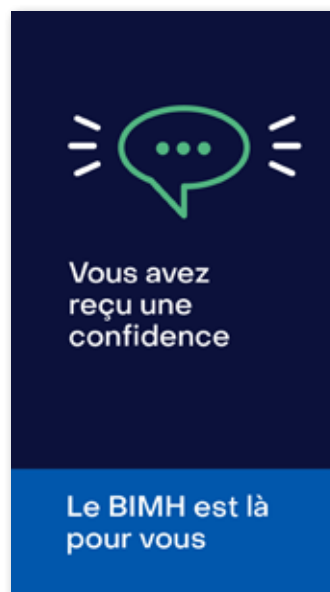
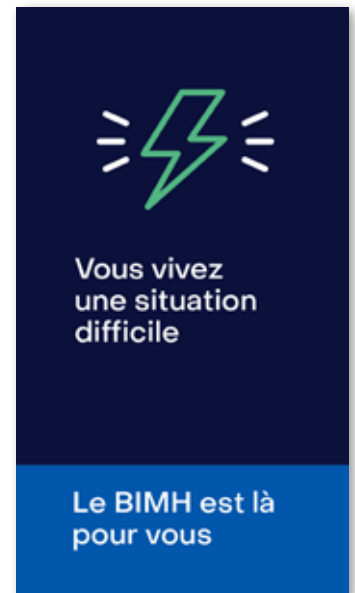
## Semaine de prévention du harcèlement du 8 au 12 novembre 2021

### *Le BIMH est là pour vous*

Organisée par le Bureau avec la collaboration de l'Action humanitaire et communautaire (AHC) des Services à la vie étudiante, la Semaine de prévention du harcèlement s'est tenue du 8 au 12 novembre 2021. Nous nous sommes concentrés sur la promotion de nos services pour nous faire connaître auprès des nouvelles cohortes. Les affiches et autres visuels arboraient le slogan : *Le BIMH est là pour vous*.

Au programme : 5 kiosques d'information sur les services du Bureau dans 5 pavillons différents, un quiz s'adressant aux membres de la communauté étudiante avec tirage de cartes-cadeaux de la Librairie UdeM, un diaporama de 6 vignettes et de nombreux messages d'information diffusés sur les médias sociaux. Comme dans le passé, nous avons pu compter sur la collaboration de nos partenaires de diffusion : le BCRP (Bureau des communications et des relations publiques), les Services à la vie étudiante, la FAÉCUM et l'AGEEFEP. Un affichage intensif des services du Bureau a été effectué pour l'occasion sur les campus de Montréal, de Laval et de St-Hyacinthe. Un article sur nos services a été publié dans UdeMNouvelles le 5 novembre 2021.

Les kiosques ont été animés par un membre de l'équipe du Bureau et des bénévoles du programme Écoute-Référence de l'AHC. Au total, 720 personnes ont été abordées durant la Semaine. Plus de 250 personnes ont répondu au quiz. Certaines consignes sanitaires s'imposaient. Aux kiosques, le port du masque était obligatoire pour les animateurs et aucun contact n'était nécessaire pour la participation au quiz, les personnes n'ayant qu'à numériser un code QR avec leur téléphone.





## Semaine de prévention de la violence du 22 au 26 novembre 2021

### *Ensemble pour des relations amoureuses sans cyberviolence*

Tenue du 22 au 26 novembre 2021, en collaboration avec l'Action humanitaire et communautaire des Services aux étudiants et le Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP), la Semaine de prévention aborde le sujet cette fois sous l'angle des témoins actifs lors d'un incident de cyberviolence dans une relation amoureuse.

Au programme : 5 kiosques d'information sur la thématique dans 5 pavillons différents, une BD animée intitulée *T'es où?* à visionner en ligne et un tirage de cartes-cadeaux de la Librairie UdeM pour les membres de la communauté étudiante.

Les kiosques ont été animés par un membre de l'équipe du Bureau et des bénévoles du programme Écoute-Référence de l'AHC. Au total, 412 personnes ont été abordées durant la Semaine. Comme pour la Semaine de la mi-novembre, les mesures sanitaires ont été respectées.

La BD animée *T'es où?* faisait ressortir le rôle de soutien que peuvent et doivent jouer les proches lorsqu'ils et elles sont témoins de situations de cyberviolence dans une relation amoureuse. Le lien vers la BD a été diffusé sur les médias sociaux du Bureau et de nos partenaires. Le tirage a été effectué parmi les personnes ayant aimé et partagé le lien vers la BD animée. Au total, 452 personnes l'ont visionnée.

## Semaine de prévention des VACS du 7 au 11 février 2022

### *Les violences à caractère sexuel, c'est pas banal*

La Semaine de prévention du 7 au 11 février reprend le thème de la formation obligatoire sur la banalisation des VACS avec le slogan : *Les violences à caractère sexuel, c'est pas banal*.

Au programme : deux conférences gratuites en mode virtuel, les 9 et 10 février, ainsi qu'un quiz avec tirage de cartes-cadeaux de la Librairie UdeM pour les membres de la communauté étudiante. Le tirage a été effectué parmi les personnes ayant répondu au quiz. Des messages ont été diffusés sur diverses plateformes numériques et réseaux sociaux.

### *Conférence du 9 février 2022 - Les effets physiologiques de la consommation excessive d'alcool*

Présentée par Mme Annie Trépanier, MD, FRCPC, Psychiatre, cette conférence visait à informer et sensibiliser la communauté de l'UdeM aux effets de la consommation excessive d'alcool et à démystifier certaines idées reçues sur le sujet.

### *Conférence/formation du 10 février 2022 - Devenir un témoin actif en contexte festif : Commande un angelot*

Offerte par Andréanne St-Gelais et Louise Cottreau du Collectif social, cette formation était réservée aux personnes responsables d'organisation d'événements et avait pour but de conscientiser les personnes aux VACS et à la notion de consentement, de comprendre

l'impact de l'alcool sur les violences sexuelles et le consentement, de développer des outils pour agir à titre de témoin actif et de connaître les ressources disponibles en matière de violences sexuelles, comme par exemple le programme « Commande un Angelot ».

**Le Collectif Social** agit auprès des personnes étudiantes dans les établissements d'enseignement supérieur. Ses grands axes d'orientation sont : la lutte contre les violences sexuelles, la consommation éclairée et la promotion de pratiques en faveur de l'inclusion et de la diversité.

Comme pour les autres Semaines de prévention, le Bureau a pu compter sur la collaboration de ses partenaires de diffusion : le BCRP, l'AHC, les Services à la vie étudiante, la Direction des ressources humaines, la FAÉCUM et l'AGEEFEP. La promotion de l'événement a aussi été effectuée auprès de certaines facultés, du CEPSUM pour les Carabins et de plusieurs associations étudiantes.

La Semaine de prévention devenait aussi l'occasion idéale de faire un rappel de suivre la formation obligatoire en ligne intitulée *Non à la banalisation des violences à caractère sexuel*.



## Activités d'accueil et événements spéciaux

---

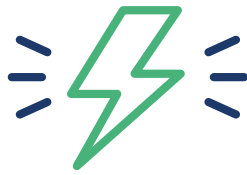
En 2021-2022, une formation obligatoire a été offerte à (13) treize reprises aux personnes responsables de l'organisation d'événements spéciaux et d'activités d'accueil. Au total, 565 membres de la communauté étudiante ont reçu cette formation.

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

Le Bureau travaille de concert avec la FAÉCUM et certaines associations afin que des pratiques préventives soient instaurées et que les personnes bénévoles soient formées pour réagir aux inconduites. Débuté en 2018, la FAÉCUM a poursuivi cette année le « Programme contre le harcèlement et pour

des actions responsables et éclairées (PHARE) ». Ce programme consiste à identifier des éclaireurs et éclaireuses, formés par le Bureau, qui sillonnent le campus en binômes lors d'activités d'accueil et qui interviennent en cas d'incident. Le Bureau en a formés une quinzaine en 2021-2022.

Dans le but d'encourager et de valoriser les efforts déployés par les associations étudiantes à organiser des activités d'accueil respectueuses, sécuritaires et inclusives, l'Université de Montréal et la Fédération des associations étudiantes du campus de l'UdeM (FAÉCUM) ont poursuivi l'initiative, prise en 2017, d'organiser un concours à leur intention. En 2021, encore une fois, les valeurs de bienveillance, de respect, d'inclusion et de diversité étaient au cœur des activités d'accueil de la rentrée, et cela de façon sécuritaire. Le recteur, Daniel Jutras, a salué la créativité, l'engagement et le professionnalisme des associations qui ont réussi à offrir des activités ludiques et formatrices malgré les mesures sanitaires en place. Les résultats de ce concours et la qualité des candidatures illustrent bien la poursuite d'une culture saine sur le campus.



Vous vivez  
une situation  
difficile



Vous avez  
été témoin  
d'une situation



Vous avez  
reçu une  
confiance

**Le BIMH  
est là  
pour vous**



[harcelement.umontreal.ca](https://harcelement.umontreal.ca)

Bureau d'intervention en matière de harcèlement

Université   
de Montréal

HEC MONTRÉAL

## Principales collaborations

### À l'interne

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

Cette année, comme depuis plus de 20 ans, le Bureau collabore régulièrement avec plusieurs partenaires au sein de l'Université : le secrétariat général, les syndicats et associations, le Bureau des communications et des relations publiques (BCRP), les Services à la vie étudiante, le Centre de santé et de consultation psychologique (CSCP), la FAÉCUM et les associations étudiantes, les cadres administratifs et académiques, la Direction de la prévention et de la sûreté, le Bureau de l'ombudsman, la Division des affaires juridiques, la Direction des ressources humaines et les équipes du rectorat.

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

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

### À l'externe

#### **Aix-Marseille Université**

À l'hiver 2022, le Bureau du respect de la personne a été contacté par la vice-présidence Égalité femmes-hommes & lutte contre les discriminations d'Aix-Marseille Université afin de les soutenir dans la mise en place de leur nouveau Service pour le Respect et l'Égalité<sup>10</sup>. La directrice du Bureau a donc été invitée à présenter une communication en mai 2022 lors du Colloque *Droit, violences et rapports femmes/hommes : approche pluridisciplinaire*<sup>11</sup> qui soulignait du même coup l'inauguration du Service pour le Respect et l'Égalité. Les processus instaurés au sein du Bureau de l'UdeM ont inspiré l'équipe d'Aix-Marseille Université à mettre en place un fonctionnement

adapté à leur réalité. Lors de sa visite, la directrice du Bureau a ainsi formé l'équipe de conseillers afin de les soutenir dans le lancement du nouveau service.

#### **HEC Montréal**

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

#### **Autres groupes externes**

Il est primordial pour le Bureau d'être impliqué, à l'extérieur de l'Université, dans divers groupes de réflexion ou d'action en lien avec le harcèlement et les violences à caractère sexuel. Cela lui permet d'échanger avec des partenaires et de rester à jour sur les bonnes pratiques en matière de prévention et d'intervention. En 2021-2022, le Bureau a collaboré au sein des regroupements suivants :

- ✓ Comité consultatif en matière de lutte aux violences à caractère sexuel en enseignement supérieur (Ministère de l'enseignement supérieur)
- ✓ Table de concertation sur les agressions à caractère sexuel de Montréal.
- ✓ Groupe de co-développement interuniversitaire (UQAM, ÉTS, USherbrooke, ULaval, Concordia, McGill, UQTR, UQAC).
- ✓ *Le courage d'agir* qui a comme mission d'élaborer un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

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

<sup>10</sup> [Victimes, témoins? Aide et ressources | Aix-Marseille Université \(univ-amu.fr\)](#)

<sup>11</sup> [coll\\_droits\\_violences\\_femme\\_homme\\_mai\\_2022\\_programme\\_a4.pdf \(univ-amu.fr\)](#)



# Partie 5

## Conclusion



L'année 2021-2022 a été caractérisée par l'élargissement de la mission ainsi que le changement de nom du BIMH qui est devenu le Bureau du respect de la personne - Prévention et lutte contre le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel.

Bien que le Bureau poursuive ses initiatives de prévention en matière de violences à caractère sexuel, il pourra maintenant élargir les thématiques choisies à la discrimination et au racisme lors des activités de sensibilisation et de prévention. Ainsi le Bureau pourra continuer de contribuer à la création d'un milieu où tous les membres se sentent respectés, en sécurité et à l'abri de toute violence tant psychologique qu'à caractère sexuel.

Encore cette année, le travail accompli par l'équipe du Bureau du respect de la personne est rendu possible, notamment, grâce à la collaboration et à la confiance que nous accordent les partenaires et collaborateurs déjà mentionnés dans ce rapport ainsi que l'ensemble des services, Écoles et facultés, les différents syndicats et associations, l'équipe du rectorat, le secrétariat général ainsi que tous leurs membres, employés et gestionnaires respectifs. Le souci de vouloir contribuer à la mise en place d'un milieu de vie respectueux et exempt de toute forme de harcèlement permet aux membres de la communauté de se sentir soutenus et d'être accueillis dans le respect, l'écoute et la bienveillance.

L'année académique 2022-2023 en sera une remplie de nouvelles activités de prévention, tant au plan de la prévention de la discrimination que de la prévention du racisme. Nous sommes convaincus que toute personne devrait pouvoir éprouver un sentiment de sécurité sur les campus et y étudier ou y travailler en toute confiance, sans craindre pour sa santé physique ou psychologique. Le respect mutuel entre les membres de la communauté est une valeur non négociable et tous les efforts doivent être déployés par l'UdeM afin de promouvoir les droits de tous et d'encourager des relations interpersonnelles respectueuses et civilisées.

Nous tenons à remercier chaleureusement la communauté universitaire pour son soutien et son engagement à faire de l'Université de Montréal un lieu où prime le respect.



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)