Il faut de *vous* pour faire un monde

Ce qui fait de l'UdeM
un employeur de choix.

umontreal.ca

01 - Introduction et fil conducteur 3

02 - Il faut de vous pour faire un monde humain 10

03 - Il faut de vous pour faire un monde effervescent 19

04 - Il faut de vous pour faire un monde plus grand que soi 32

05 - Il faut de vous pour faire un monde inclusif 38

06 - Il faut de vous pour faire un monde durable 44

07 - Remerciements 50

L’UdeM, en 2025-2026 : un employeur en quelques faits et chiffres

2e

université au pays en matière de recherche

Or

Certification STARS Or, obtenue en 2025 pour la performance de l'UdeM en développement durable

14 285

membres du personnel de l'UdeM au total, dans le monde

Top 10

mondial des institutions en matière d'intelligence artificielle (IA)

31,3 M$

en investissements pour l'infrastructure de recherche

36 M$

en investissements pour l'avancement de l'IA

45 %

représentation minimale des femmes dans toutes les catégories situées dans la zone de parité

+14

positions dans le tableau d'impact mondial

908,6 M$

levés pour La grande campagne (objectif : 1 G$)

160

places en Centre de la petite enfance sur le campus

Mot du recteur

Dans un marché de l'emploi marqué par l'incertitude, l'Université de Montréal se démarque comme pôle de stabilité. Là où plusieurs secteurs vacillent, nous offrons à nos équipes la solidité d'une institution de savoir qui célébrera bientôt ses 150 ans, alliée à la force d'une organisation résolument tournée vers l'avenir. Choisir l'UdeM, c'est intégrer un milieu de travail porté par une mission de service public, qui permet à chacun de bâtir son parcours professionnel avec confiance.

De nos jours, former la relève et faire avancer le savoir est une mission plus essentielle que jamais. Le pays attend de nous des solutions concrètes pour transformer les soins de santé, stimuler la croissance économique, assurer notre souveraineté technologique, accélérer la transition écologique et renforcer notre leadership sur la scène internationale. Ces défis sont immenses, et c'est grâce au talent et à l'engagement des membres de notre communauté que nous pouvons y répondre.

Nous défendons des valeurs fondamentales pour la société canadienne : la liberté d'expression, l'équité, la diversité et l'inclusion, la sécurisation culturelle des Premiers Peuples ainsi que le développement durable. À l'Université de Montréal, nous assumons pleinement ces responsabilités, comme en témoigne ce dossier.

Ce document met en lumière l'initiative, l'engagement et l'excellence de notre personnel. Il illustre également les moyens que nous déployons pour offrir un cadre de travail qui favorise l'épanouissement professionnel et permet à chacun de contribuer concrètement à la société.

Depuis près de dix ans, l'UdeM figure parmi les meilleurs employeurs au pays. Cette distinction est bien plus qu'une source de fierté : elle confirme notre capacité à offrir un environnement de travail stimulant et sécurisant, un atout majeur pour attirer et retenir les talents dans un marché hautement compétitif.

J'espère que ce dossier saura vous convaincre de notre détermination à offrir à notre personnel un milieu de travail enrichissant, des conditions concurrentielles et un équilibre qui respecte les aspirations de chacun.

Bonne lecture.

DANIEL JUTRAS

Recteur

Il faut de vous pour faire un monde

Depuis sa fondation, l'Université de Montréal se positionne comme une institution où l'on cultive le savoir pour l'individu et pour le monde qui l'entoure.

L'Université de Montréal et ***du monde***.

En ces mots vit une promesse: celle qu'une seule personne peut engendrer un impact positif sur son entourage, sur l'institution et sur le monde entier. Symbiotiquement, l'Université – ses salles de cours, ses espaces de travail, ses laboratoires et ses possibilités de carrière – offre à celles et ceux qui le souhaitent de réaliser leur plein potentiel.

Lorsque votre monde rencontre le nôtre, quelque chose de plus grand voit le jour.

Note : Certaines modalités énoncées dans ce document peuvent varier selon les conventions collectives et le protocole en vigueur.

plus humain
effervescent
plus grand que soi
plus humain
un monde *effervescent*
plus grand que soi
plus humain
effervescent
plus grand que soi
plus humain
effervescent
plus grand que soi
plus humain
effervescent
plus grand que soi

un monde *plus humain*

Pour être qui vous souhaitez être, sans jugement ni barrière, et obtenir une reconnaissance à la hauteur de votre talent.

un monde *effervescent*

Pour vous joindre à une équipe qui repousse sans cesse les limites de la connaissance et participe au bouillonnement des idées.

un monde *plus grand que soi*

Pour savoir que, par chacune de vos actions, vous contribuez à bâtir la société de demain.

Il faut de vous pour faire un monde *plus humain*

À l'Université de Montréal, la qualité du milieu de travail repose d'abord sur les liens entre humains.

Dans une organisation de cette taille, il faut plus que des politiques pour créer un environnement où les personnes peuvent s'épanouir.

Ce monde humain se manifeste dans les façons de travailler, dans les initiatives de mieux-être, dans la flexibilité accordée aux équipes, dans l'accompagnement des gestionnaires et dans l'attention portée aux différentes étapes de la vie.

À l'UdeM, prendre soin de sa communauté n'est pas un ajout à la mission : c'est l'une des conditions qui permet de la réaliser.

10 semaines

La durée de l'horaire réduit d'été, de la mi-juin à la mi-août.

24 h/24

L'accès confidentiel et gratuit au Programme d'aide aux membres du personnel et à leur famille.

+ de 30

Le nombre de types de camps d'été offerts, notamment en sport, en sciences et en arts.

Jusqu'à 25 semaines

La durée du congé de maternité payé, avec un complément salarial pouvant atteindre 90 %.

20 à 25 jours

Le nombre de jours de vacances annuelles offerts au personnel de soutien régulier, selon les années de service.

+ de 600

personnes secouristes formées et actives sur les campus de l'UdeM.

+ de 10

Le nombre de conférences sur la santé et le mieux-être offertes dans le cadre d'initiatives institutionnelles.

EDI | Pratiques RH | Culture

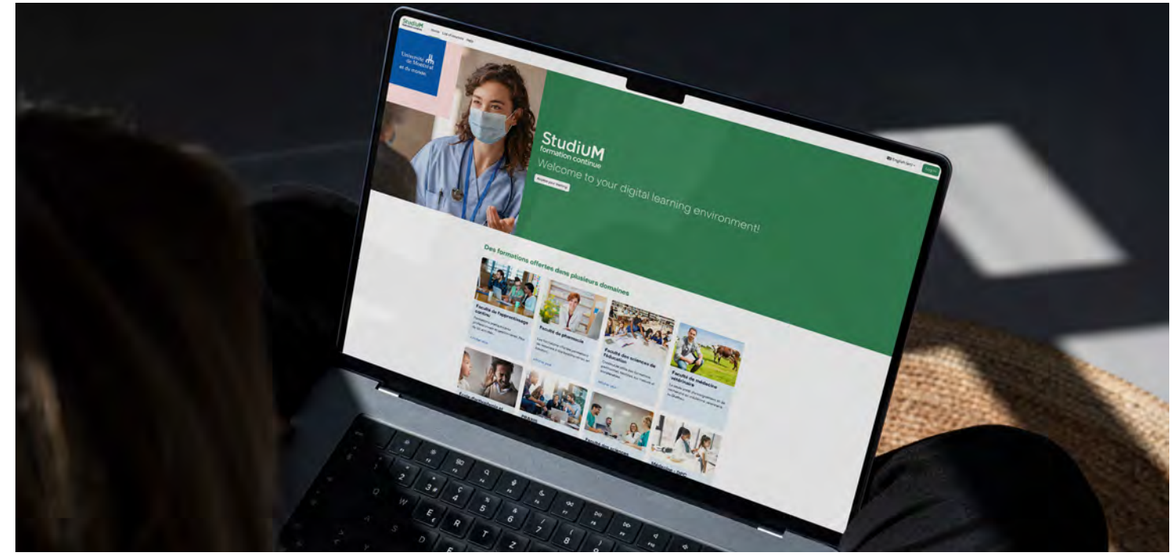
Une culture inclusive, ça se bâtit sur une fondation solide

À l'UdeM, l'équité, la diversité et l'inclusion ne se résument pas à des principes affichés. Elles se travaillent dans les façons de recruter, d'accueillir, de former, de gérer, de collaborer et de prendre des décisions.

Au cours des dernières années, l'Université a consolidé son approche en s'appuyant sur des outils d'analyse, des indicateurs institutionnels et un meilleur accompagnement des unités. L'objectif est d'aller au-delà de la sensibilisation ponctuelle pour déployer un cadre transversal d'intégration EDI autour de la gouvernance, de la culture organisationnelle, des pratiques RH, de la recherche, de l'enseignement, de la chaîne de valeur et du suivi par indicateurs. Ce projet est mené par Tania Saba, vice-rectrice adjointe à l'expertise en équité, diversité et inclusion.

Depuis avril 2025, l'UdeM compte une équipe de **20 personnes** dont le mandat principal est l'EDI, ainsi que **six personnes** consacrées aux relations avec les Premiers Peuples.

L'adhésion récente de l'UdeM au programme **Dimensions Canada** s'inscrit également dans cette démarche. Ce cadre national aide les établissements postsecondaires à évaluer leurs pratiques en EDI, à repérer les obstacles systémiques et à mettre en place des plans d'action mesurables.



Formation | Sensibilisation | Inclusion

Formations pour toutes et tous : reconnaître les biais et les microagressions

En 2025-2026, l'UdeM a franchi une étape importante avec le lancement d'un nouveau programme de formation en EDI.

Ce parcours sur Studium FC comprend cinq modules, ainsi qu'une série de capsules autoportantes : le positionnement institutionnel, les biais cognitifs, les microagressions, les relations avec les Premiers Peuples et la diversité de genre. La formation ne se limite pas à transmettre des notions. Elle intègre aussi des défis à réaliser en équipe et un journal d'apprentissage réflexif, afin d'amener les personnes participantes à faire le lien avec leurs propres pratiques.

C'est un choix important. Les enjeux d'inclusion se jouent souvent dans des situations très concrètes : une réunion où certaines voix sont moins entendues, un commentaire banalisé, une procédure qui semble neutre mais qui produit des effets inéquitables, une façon de nommer ou de reconnaître les personnes.

Formation | Sensibilisation | Inclusion

Le programme *On prend soin de nous* : une autre année sous le signe de la bienveillance

Depuis 2020, l'UdeM déploie **On prend soin de nous**, un programme institutionnel conçu pour soutenir la santé globale du personnel et des gestionnaires.

Quoi de neuf en 2025-2026?

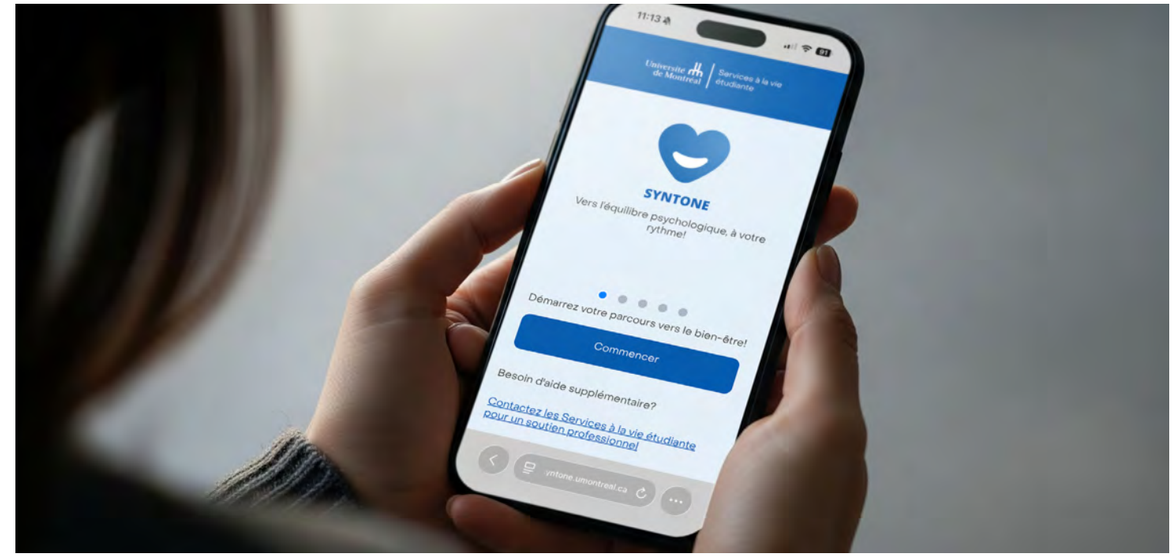
Ses activités prennent plusieurs formes : conférences, ateliers, défis de mise en forme, balados et campagnes trimestrielles. Elles abordent quatre grands volets très concrets : les saines habitudes de vie, la conciliation travail-vie personnelle, l'amélioration de l'environnement de travail et les pratiques de gestion.

Participation à l'OSMET

Pour aiguiller ses actions, le programme **On prend soin de nous** s'appuie sur des données recueillies auprès du personnel dans le cadre d'un sondage annuel mené avec l'Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail (OSMET). Il ne part donc pas d'une idée générale du mieux-être, mais de besoins exprimés par la communauté.

Pour mieux comprendre ce que vivent ses équipes, l'UdeM participe cette année au **septième cycle de l'étude longitudinale de l'OSMET**.

L'étude documente la santé et le mieux-être du personnel, tout en analysant les facteurs de risque psychosociaux liés au travail, à la famille, au milieu de vie et aux caractéristiques individuelles. Ces données donnent de la profondeur aux décisions : elles permettent de mieux cibler les actions de prévention, les formations et les mesures de soutien.



Innovation numérique | Prévention | Accompagnement

Syntone : la technologie au service du bien-être

L'application mobile **Syntone** illustre de manière concrète la volonté de l'UdeM de rendre le soutien au mieux-être plus accessible à la communauté étudiante.

Développée au sein de la communauté universitaire, l'application propose un accompagnement guidé fondé sur un court questionnaire. Celui-ci permet de générer un plan d'action personnalisé de sept jours, intégré à un parcours de quatre semaines axé sur la conscience de soi, la régulation émotionnelle et les stratégies d'adaptation.

Syntone ne remplace pas les autres formes de soutien. Elle les complète. Elle offre un outil simple, discret et accessible pour aider les personnes à traverser certains moments plus exigeants, tout en s'inscrivant dans une approche plus large de prévention et de santé psychologique.

Soutien aux employés | Santé et bien-être | Protection financière

Du soutien accessible en tout temps

Le Programme d'aide aux employées, employés et à leur famille (PAEF) est accessible de manière confidentielle **24 heures sur 24, 7 jours sur 7**. Pour les périodes plus difficiles, les protections en invalidité offrent un remplacement de salaire de **85 % à 100 %** en invalidité de courte durée, et une couverture de **75 % à 80 %** en invalidité de longue durée, jusqu'à deux ans.

Ces mesures ne sont pas spectaculaires au quotidien, jusqu'au moment où elles deviennent essentielles. Elles offrent de la stabilité dans des périodes où la santé, la famille ou les circonstances personnelles obligent à ralentir.

Flexibilité | Équilibre travail-vie | Congés

Le meilleur des deux mondes

Pour la majorité du personnel de l'UdeM, la semaine normale de travail est de **35 heures**.

Lorsque arrive l'été, certains membres du personnel jouissent de la possibilité de réduire leur semaine à **32 heures**, ou de condenser leur horaire selon les modalités applicables à leur contexte professionnel.

Ainsi, certains membres du personnel choisissent de rassembler leurs heures de travail **sur quatre jours** et profitent d'un vendredi de congé.

À ces mesures s'ajoutent une certaine flexibilité horaire, lorsque les fonctions le permettent, ainsi que des congés qui tiennent compte de la vie réelle : journées personnelles, congés sociaux, déménagement, mariage, deuil, comparution comme juré ou témoin. Dans certains cas de deuil, le congé peut atteindre **sept jours**, avec une journée supplémentaire si les funérailles ont lieu à plus de **160 kilomètres**.

Parentalité | Services aux familles | Soutien financier

Pour que toute la famille y gagne

L'Université de Montréal prévoit jusqu'à **25 semaines de congé de maternité payé**, avec un complément salarial pouvant atteindre **90 %**, ainsi que **cinq semaines de congé de paternité payé** avec complément salarial. Certaines périodes clés de congés parentaux permettent aussi de maintenir **100 % du salaire régulier**, et un congé parental prolongé peut atteindre **deux ans**.

Sur les campus, les familles peuvent compter sur **160 places en garderies**. À cela s'ajoutent plus de **30 types de camps d'été**, dans des domaines comme le sport, les sciences ou les arts.

Après cinq ans de service continu, les membres du personnel et les personnes à leur charge peuvent aussi bénéficier de certaines mesures de remboursement des frais de scolarité à l'UdeM ou dans ses écoles affiliées.

Santé physique | Réadaptation | Retour au travail

Santé physique et ressources encadrant le retour au travail

Grâce notamment au programme **Mon Kin**, le personnel régulier et temporaire peut obtenir une consultation gratuite à la Clinique de kinésiologie du CEPSUM. Cette rencontre permet de faire le point sur les facteurs qui influencent la pratique d'activité physique et de recevoir des conseils adaptés. Un plan d'action personnalisé peut ensuite être proposé.

L'UdeM offre également des programmes de réadaptation pour les personnes absentes en raison d'un problème de santé physique ou psychologique, ainsi que des programmes de retour thérapeutique au travail. Ces parcours favorisent une réintégration progressive, sécuritaire et durable.

Accueil | Intégration | Orientation

Tout commence par un bon accueil

L'arrivée dans une grande université peut être impressionnante. L'UdeM a donc structuré plusieurs repères pour faciliter les premiers pas, y compris pour les professeures et les professeurs.

Des séances d'accueil en personne (et en virtuel) de **trois heures** permettent aux nouveaux membres du personnel enseignant de mieux comprendre l'institution, ses ressources et son fonctionnement. Plus de **35 nouvelles personnes** y ont participé l'an dernier. Depuis septembre 2024, des parcours d'accueil en ligne sont aussi disponibles; plus de **300 nouvelles personnes employées** s'y sont inscrites.

Une trousse d'accueil en ligne réunit plusieurs contenus utiles : mot de bienvenue du recteur, outils d'orientation, guide des acronymes et repères pour comprendre le vocabulaire universitaire.

Leadership | Développement | Accompagnement

Le bon tremplin pour évoluer

Les nouvelles personnes gestionnaires peuvent compter sur un accompagnement personnalisé par les partenaires ressources humaines. Une feuille de route des **100 premiers jours** aide à structurer l'intégration, à comprendre les priorités et à repérer les bons interlocuteurs.

Chaque année, l'événement « La DRH vous invite » rassemble les gestionnaires de l'UdeM et permet de situer la gestion dans une perspective plus large : celle d'une institution où les décisions locales s'inscrivent dans une mission collective.

À cela s'ajoute le tout récent **Parcours de leadership**. Fruit du travail de l'équipe Apprentissage et développement, ce cheminement crée des espaces et des moments pour que les gestionnaires - tous niveaux confondus - puissent développer leurs compétences en leadership et mettre leurs savoirs en commun. Depuis sa mise sur pied, le Parcours a permis de briser les silos inter-unités et d'éliminer des bloquants.

Carrière | Mobilité | Développement professionnel

Une institution, un monde de possibilités de carrière

La taille de l'UdeM ouvre la porte à des parcours professionnels qui ne suivent pas toujours une ligne droite.

Dans une même institution, on peut contribuer à des projets de recherche, soutenir la communauté étudiante, travailler en bibliothèque, en clinique, en laboratoire, aux technologies de l'information, en ressources humaines, en communications, en développement durable, dans les services administratifs ou dans les opérations de campus.

Cette diversité crée de vraies possibilités de mobilité interne. Certaines personnes approfondissent une expertise dans une même unité pendant plusieurs années. D'autres changent de rôle, découvrent un nouveau secteur ou se joignent à des projets transversaux.

Reconnaissance | Réussites | Contribution

Un accompagnement de l'accueil à la retraite

La retraite fait partie du parcours professionnel.

À l'UdeM, on accompagne cette transition avec attention.

Des séances d'information sont offertes chaque année pour aider les personnes admissibles à mieux comprendre les aspects financiers, administratifs et personnels liés à cette étape. Ces rencontres permettent de poser des questions, de planifier la transition et de réfléchir à la suite.

Certaines mesures permettent aussi un départ progressif ou accompagné, selon les conditions applicables. L'enjeu n'est pas seulement de clore un dossier d'emploi. Il s'agit aussi de reconnaître une contribution, de faciliter le transfert des connaissances et de permettre une transition plus sereine.

Parlant de reconnaissance : l'UdeM tient chaque année un événement de célébration de ses nouvelles personnes retraitées. Dans une atmosphère festive, on souligne les moments marquants de carrières qui se ficellent en beauté.

Reconnaissance | Engagement | Réussites

Reconnaître l'apport de toutes et de tous

Bien que l'événement *Les prix du Recteur* suscite l'engouement au sein de la communauté, la reconnaissance à l'UdeM ne se limite pas aux grandes cérémonies.

Elle se vit dans les anniversaires de service, les projets menés à terme, les réussites d'équipe, les gestes d'entraide, les innovations et les contributions plus discrètes qui permettent à l'Université de fonctionner. À la Direction des ressources humaines, par exemple, un blogue interne met en valeur des réalisations, des histoires inspirantes, des anniversaires et des réussites d'équipe.

Vie universitaire | Culture | Mieux-être

Une vie culturelle riche et accessible

À l'UdeM, l'expérience de travail s'enrichit d'une offre culturelle foisonnante, pensée pour stimuler la curiosité et favoriser le mieux-être de notre communauté.

Grâce aux **Activités culturelles des Services à la vie étudiante**, le personnel bénéficie d'un accès privilégié à l'ensemble des activités offertes sur le campus, à prix réduit.

Une variété **d'ateliers de création** (arts visuels, écriture, musique, théâtre, danse), d'initiation, expositions et spectacles sont proposés à chaque session, que ce soit pour développer un nouveau talent ou s'accorder une pause créative.

De septembre à avril, le **Ciné-Campus**, véritable joyau de l'UdeM, déploie une programmation cinématographique dans une salle intime et chaleureuse. On y retrouve une variété de films québécois, d'œuvres abordant des enjeux sociétaux, ainsi que des cinés-causeries permettant des échanges privilégiés avec les équipes du film (réalisation, distribution).

L'UdeM s'assure d'offrir un milieu de vie vibrant, inspirant et épanouissant pour tout le monde. Un atout concret qui distingue notre établissement comme un employeur de choix.

Il faut de vous pour faire un monde *effervescent*

L'UdeM est un monde professionnel à part entière

En 2025-2026, elle rassemblait **14 285 membres du personnel à travers le monde**, dont **3 484 membres du personnel de soutien** et **2 860 membres du personnel étudiant**. Chaque année, elle attire plus de **21 000 candidatures**, tout en maintenant un taux de roulement de **3,5 %**, excluant les départs à la retraite.

Cette résilience n'empêche pas le mouvement. Entre septembre et mai, les besoins liés aux chargées et chargés de cours ainsi qu'au soutien à l'enseignement et à la recherche augmentent fortement, jusqu'à représenter plus de **41 % de l'effectif** durant les périodes de pointe.

Derrière ces chiffres, on voit apparaître la vraie nature d'une université : une communauté faite de métiers, de statuts, de parcours et d'expertises qui se croisent au service d'une même mission.

104,1 M$

Les revenus annuels provenant de partenariats de recherche avec l'industrie.

13,4 %

La part des revenus de recherche provenant de partenariats industriels.

18 %

La croissance annuelle des revenus issus de ces partenariats.

36 M$

L'investissement du gouvernement du Québec pour renforcer Mila et le leadership québécois en intelligence artificielle responsable.

1 M$

La valeur du Fonds Joseph-Saintellemy pour soutenir la réussite et l'égalité des chances dans des écoles de milieux défavorisés.

15

Le nombre d'établissements qui pourront être soutenus par le Fonds Joseph-Saintellemy, particulièrement à Montréal.

Vie de campus | Culture | Communauté

Des campus qui grouillent de vie

La vie culturelle fait partie de l'expérience UdeM.

En 2025, plus de **7 000 personnes** ont pris part aux **Grandes Retrouvailles** : une célébration annuelle familiale, culturelle et scientifique. Le grand concert présenté au campus MIL, avec Mike Clay et Les Trois Accords, a réuni près de **3 500 personnes** dans un moment collectif de fierté et d'appartenance.

Les facultés ont également ouvert leurs portes. À Saint-Hyacinthe, plus de **2 000 personnes** ont découvert la Faculté de médecine vétérinaire. L'événement a aussi été marqué par un don de **100 000 $** à une initiative en science des données.

D'autres rendez-vous rythment l'année universitaire. **UdeM en fête** propose des activités culturelles, sociales et saisonnières qui favorisent les rencontres entre collègues, membres du corps enseignant et communauté étudiante. **Le Fest'hiver** transforme la saison froide en occasion de bouger, de sortir et de profiter du campus autrement, avec des sorties en raquettes sur le mont Royal, des activités physiques extérieures, des ateliers de mieux-être et des rassemblements festifs. La **Francofête** célèbre pour sa part la richesse de la langue française à travers des conférences, concours, ateliers et activités culturelles.

Certaines traditions ont aussi une couleur bien québécoise. Chaque printemps, la **cabane à sucre de l'UdeM** transforme la place publique en lieu de rencontre gourmand, avec musique traditionnelle, danse et tire d'érable. Ces moments n'ont rien d'anecdotique : ils font partie de ce qui donne au campus son caractère, sa chaleur et son rythme.

Activité physique | Installations sportives

Le CEPSUM, haut lieu du mouvement

Héritier des installations construites dans le contexte des Jeux olympiques de Montréal, ce complexe sportif donne accès à une vaste gamme d'activités et d'installations : piscine olympique, bassin de plongeon, stade extérieur de **5 100 places**, aréna de près de **2 500 places**, salles d'entraînement, piste intérieure, mur d'escalade, terrains, gymnases, salles d'aérobie, de danse, de yoga et d'arts martiaux.

Des trousses d'équipement sportif sont aussi offertes gratuitement dans **six bâtiments** du campus. Plusieurs services et unités ont même développé des clubs de course informels, qui permettent de bouger entre collègues.

Mobilité | Accessibilité | Transport collectif

Le REM connecte la montagne au Grand Montréal

Avec l'ouverture de la station **Édouard-Montpetit** du REM, le campus de la montagne est entré dans une nouvelle ère de mobilité.

Construite à environ **72 mètres** sous terre, la station relie plus directement l'UdeM au centre-ville, à la Rive-Sud, à la couronne nord et au réseau de métro. Elle renforce l'accessibilité d'un campus déjà bien intégré au réseau de transport collectif montréalais.

Les données de mobilité confirment l'importance de ces choix. Selon l'enquête Perspectives mobilité – Enseignement supérieur, **65 % de la communauté étudiante** et **47 % du personnel** utilisent le transport collectif. Dans l'ensemble, **57 % du personnel** se déplace en transport collectif ou actif.

Mobilité active | Vélo | Développement durable

L'UdeM roule à fond pour le vélo

Depuis 2017, **Mon campus à vélo** fait la promotion de la mobilité active à l'UdeM.

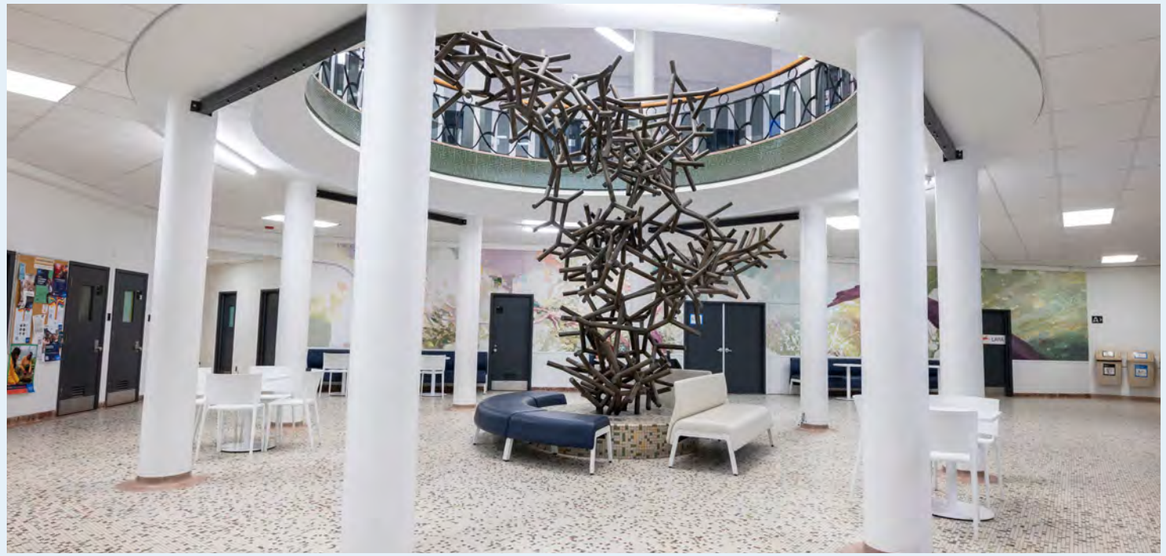
Ateliers, kiosques, documentaires, réparations de vélo et smoothies offerts aux personnes cyclistes contribuent à rendre le vélo plus visible et plus accessible. L'initiative permet de rappeler que le campus n'est pas seulement un lieu où l'on arrive : c'est aussi un milieu que l'on traverse, que l'on découvre et que l'on habite autrement.

Le projet **UniverCyclo** s'inscrit dans la même logique.

Il permet à des personnes étudiantes internationales de louer un vélo remis à neuf pour **40 $ par trimestre**.

Ces initiatives donnent à la mobilité active une dimension très concrète : des supports à vélo, des ateliers, des rabais, des vélos remis en circulation et des habitudes qui se construisent au fil du temps.

Roulez vers leur portail pour en savoir plus : velo.umontreal.ca



Aménagement | Espaces de vie | Bien-être

Des espaces où il fait bon évoluer

L'UdeM transforme continuellement ses espaces pour mieux répondre aux besoins de sa communauté.

D'ici la fin de 2026, les rénovations des pavillons Roger-Gaudry et Marie-Victorin doivent permettre la création de plus de **1 200 m² de nouveaux espaces communs** : salons, zones de travail et d'étude, espaces collaboratifs et lieux de détente. Ces espaces représenteront environ **6 % de la superficie rénovée**, en réponse à une demande claire pour des lieux favorisant la socialisation, le bien-être et la réussite.

Les prochains projets d'aménagement prévus au Plan directeur des espaces 2023-2043 réserveront aussi **de 5 % à 10 % des superficies** à des espaces de vie, de travail, d'étude et de rencontre.

Intelligence artificielle | IA responsable | Sobriété numérique

L'IA responsable s'inscrit dans le quotidien

Cette année, l'Université a établi un cadre qui autorise l'utilisation d'outils comme **Microsoft Copilot**, tout en protégeant les renseignements sensibles, la propriété intellectuelle et les droits individuels. Le cadre rappelle également le coût écologique associé à l'IA, en cohérence avec les engagements de sobriété numérique de l'Université.

Des ressources pratiques ont été mises à la disposition de la communauté : formation en ligne, panel d'expertise, capsule d'information, guide des bibliothèques sur l'IA générative, modèles de déclaration, modèles de citation et marqueurs visuels permettant d'indiquer si un contenu a été créé avec l'aide de l'IA, sans IA ou par IA.

Milieu de travail | Flexibilité | Bien-être

Un nouveau milieu pour la DRH et les Finances

Les équipes de la Direction des ressources humaines et des Finances s'apprêtent à quitter le pavillon du Parc pour s'installer sur l'avenue Beaumont, tout en demeurant bien ancrées dans le quartier Parc-Extension.

Les nouveaux bureaux ont été conçus pour les réalités actuelles du travail. Ils seront mieux adaptés au travail hybride grâce à des aménagements flexibles, des postes assis-debout, des salons informels et des cuisines modernes. Le personnel y trouvera aussi des stationnements pour vélos et véhicules électriques, des douches sur place et une terrasse avec vue sur le campus de la montagne.

Alimentation | Convivialité | Bien-être

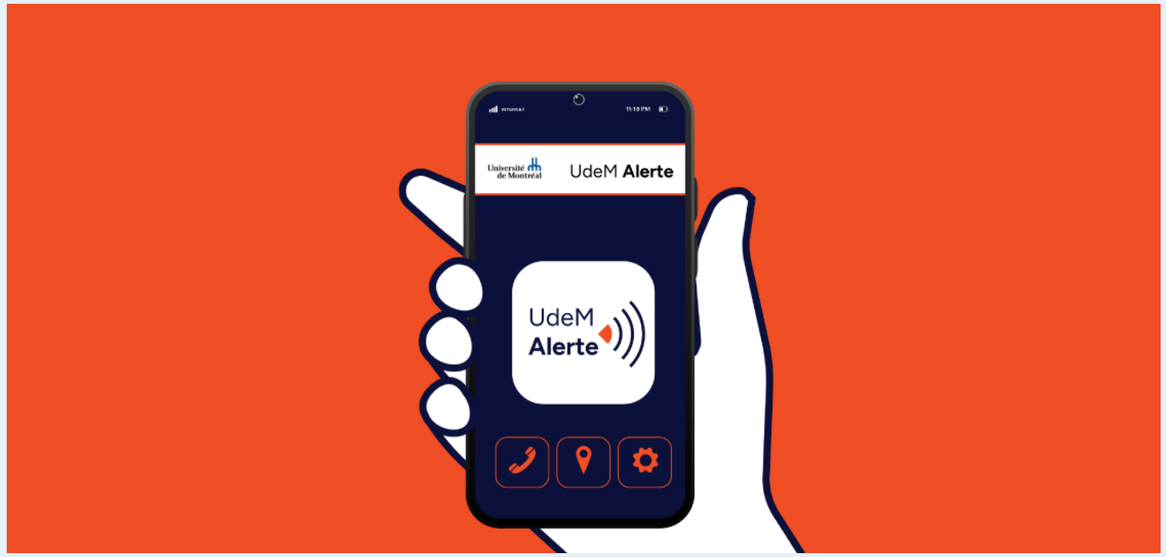
Les tiers-lieux : des oasis essentiels

Sur un campus, les cafés et les cafétérias jouent un rôle plus important qu'on pourrait le croire pour la vie professionnelle.

L'offre alimentaire de l'UdeM s'est transformée avec **Local Local**, qui met de l'avant une approche plus écoresponsable et une alimentation liée aux principes de santé et de développement durable. Des aliments locaux, des produits issus du campus, des plats revus avec des nutritionnistes et des options prêtes à manger rendent l'expérience plus simple et plus conviviale.

À cela s'ajoute un réseau de cafés étudiants répartis dans plusieurs pavillons. On y trouve du café, des repas abordables, des espaces de pause, parfois des jeux, des terrasses ou des activités sociales.

Ces endroits ne sont pas accessoires. C'est souvent là que les idées circulent, que les équipes se croisent et que la vie de campus prend forme.



Santé et sécurité | Prévention | Gestion des urgences

Esprit tranquille, esprit sain

La Division de la santé et de la sécurité au travail modernise ses pratiques en tenant compte des nouvelles exigences légales, des risques psychosociaux, de la prévention en milieu de travail et des réalités propres à l'enseignement, à la recherche et aux opérations. Ses actions touchent notamment la gestion des matières dangereuses, les inspections, les analyses de risques, l'ergonomie, les formations, la prévention en laboratoire et le suivi des projets de construction ou de rénovation.

L'UdeM peut aussi compter sur près de **600 secouristes** formés et présents sur les campus. Ces personnes suivent une formation de **16 heures** leur permettant d'intervenir rapidement en cas d'urgence, notamment avec les techniques de réanimation de base et l'utilisation d'un défibrillateur externe automatisé.

L'appli UdeM Alerte

L'application **UdeM Alerte** renforce la capacité de l'Université à communiquer rapidement avec sa communauté en situation d'urgence.

Elle permet d'envoyer des notifications en temps réel lors d'incidents de sécurité, d'interruptions majeures de services ou d'événements météorologiques extrêmes. Les messages peuvent être géolocalisés selon les campus afin de transmettre l'information la plus pertinente possible aux personnes concernées.

L'application centralise aussi les consignes d'urgence, les contacts importants et les procédures adaptées à différents types de situations.

Vie de campus | Biodiversité | Communauté

Les ambassadeurs ailés de l'UdeM

Depuis **2007**, les faucons pèlerins nichent au pavillon Roger-Gaudry. Au fil des ans, ils sont devenus un symbole inattendu de la vie de campus.

En 2026, une nouvelle génération de fauconneaux a vu le jour, au grand bonheur de la horde d'observateurs!

Leur chaîne YouTube (qui offre des flux en continu et de rigoureux récapitulatifs d'activité) compte plus de **10 000 abonnements**, et une collection de vêtements inspirée des faucons a même été lancée. Pour chaque article vendu, **10 $** sont remis afin de soutenir l'entretien des caméras et les efforts de conservation.

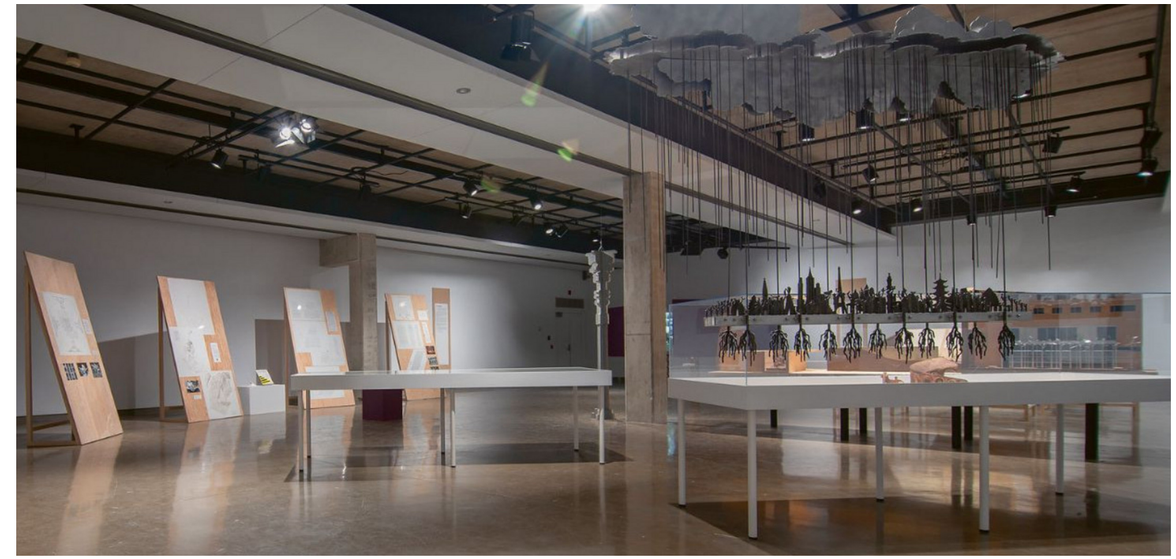
Longue(s) vie(s) aux faucons de l'UdeM!

Communication | Balados | Vie universitaire

Balados UdeM : un monde à écouter

UdeM Balados rassemble des contenus audio créés pour et par des membres de la communauté de l'Université de Montréal - mais également pour toute oreille curieuse.

Chaque balado met en valeur des discussions, des expertises, des parcours et des voix issues de différents milieux universitaires : personnel de soutien, direction, création, recherche, inspiration et vie étudiante.



Vie universitaire | Culture

La Galerie de l'UdeM : l'art de provoquer les rencontres et les réflexions

Par ses expositions et ses activités publiques, la Galerie de l'Université de Montréal offre à la communauté universitaire et au grand public **un accès privilégié à la création actuelle et aux grands enjeux de notre époque**. Sa programmation accorde une place importante à la recherche-création et favorise le dialogue entre les disciplines, les artistes, les chercheuses et chercheurs ainsi que différents publics.

La Galerie veille également sur une collection de **plus de 1 000 œuvres**. Plusieurs d'entre elles sont exposées dans les espaces publics des campus, intégrant ainsi l'art au quotidien..

Ouverte gratuitement du mardi au samedi, la Galerie propose aussi des expositions virtuelles, des conférences, des ateliers et des activités de médiation.

Balados UdeM - Inspiration

Le leadership en milieu universitaire	Série consacrée aux multiples facettes du rôle de direction de département, avec des leaders universitaires qui partagent expériences, défis et conseils.
On prend soin de nous – Ressources humaines de l'UdeM	Balado ludique animé par la chercheuse et doctorante Catherine Raymond et l'humoriste PB Rivard. La série aborde différents sujets liés au mieux-être avec des invités.
Faire connaissance	L'écrivaine Kim Thúy anime des conversations avec des membres de la communauté de l'UdeM autour de thèmes qui font dialoguer connaissances, parcours et convictions.
Ça a changé ma vie – Réseau des diplômés et des donateurs	Série de récits de personnes dont le parcours a été transformé par une rencontre ou une expérience marquante, avec l'UdeM comme fil conducteur.
La face cachée de l'uniforme	Balado de la Faculté des sciences infirmières qui démystifie le quotidien, les responsabilités, les défis et l'expertise du personnel infirmier.
Nous aussi – Sociologie	Balado créé par et pour la communauté étudiante du Département de sociologie, autour de la santé psychologique, du bien-être et des ressources disponibles.
Qui relève du document	Balado mensuel animé par des personnes étudiantes de la Faculté des arts et des sciences, qui analysent et critiquent des films documentaires.

Balados

Balados UdeM - Création

L’art de se sentir bien	Des spécialistes en psychologie explorent les effets positifs des arts sur la santé physique et psychologique, avec des témoignages autour d’expériences apaisantes ou réparatrices, notamment par l’écriture.
Sonorités – Musique	Des membres de la Faculté de musique — professeures, professeurs, personnes étudiantes, diplômées ou diplômés — partagent leurs savoirs et réflexions sur des sujets musicaux variés.
Afro-Voix	Animé par Gabriella « Kinté » Gabreau, ce balado aborde des thèmes comme l’histoire, l’immigration, l’exil, l’identité et les expériences afrodescendantes à partir d’œuvres littéraires marquantes.
Mignardises littéraires	Quinze nouvelles écrites en français par des membres de la communauté étudiante sont lues par la troupe de théâtre de l’UdeM. Le projet valorise la créativité littéraire étudiante.
Terrains d’écriture – Littérature	Charlotte Biron mène des entretiens avec des autrices, auteurs, artistes et journalistes autour des liens entre littérature, culture québécoise, disciplines artistiques et réel.

Balados

Balados UdeM - Recherche

Recherche en cours	Des personnes étudiantes aux cycles supérieurs de la Faculté des arts et des sciences présentent leurs projets de recherche et échangent autour de thèmes communs, dans une approche interdisciplinaire.
Intervenir au-delà des frontières – Sociologie	Balado consacré à l'intervention psychosociale et communautaire auprès des personnes réfugiées, coanimé par Vicken Kayayan et Myriam Richard, doctorants à l'UdeM.
Regards croisés sur l'environnement	Le professeur Christian Nadeau échange avec des collègues de différentes disciplines sur les multiples dimensions de l'environnement. Le balado est présenté par la Faculté des arts et des sciences et soutenu par le projet Construire l'avenir durablement.
Les astrophysiciennes – iREx	Frédérique Baron et Nathalie Ouellette vulgarisent la recherche actuelle en astronomie et en astrophysique, en abordant notamment les éclipses, les Perséides et le télescope James-Webb.
Sans escale – CÉRIUM	Balado sur les affaires internationales et la politique étrangère, coanimé par la journaliste Laura-Julie Perreault et la chercheuse Laurence Deschamps-Laporte.
Tour de table – Science politique	Discussions bilingues sur les enjeux politiques, économiques et géopolitiques touchant le Canada, menées par Frédéric Mérand et Jennifer Welsh.
Les lucioles – Sciences biologiques	Marie-Christine Lafrenière et Stéphanie Shousha reçoivent des collègues de l'UdeM pour vulgariser la recherche en sciences biologiques, notamment sur les phytotechnologies, les milieux humides et les changements climatiques.

Balados

Balados UdeM - Recherche

Questions sans frontières	Cyrille Ekwalla accompagne des diplômées et diplômés africains de premier cycle dans leur exploration des possibilités d'études et de recherche au Canada. Trois universités collaborent au projet.
Au sujet des sciences humaines et sociales...	Alexandre Beaupré-Lavallée et Sébastien Béland, professeurs à la Faculté des sciences de l'éducation, discutent avec des invités des idées qui circulent en sciences humaines et sociales.

Balados

Balados UdeM - Vie étudiante

Entre deux cours	Série qui propose des stratégies concrètes pour faire face aux défis de la vie universitaire, comme la gestion du temps et l'organisation des études, avec l'appui du Soutien à l'apprentissage.
Une IA derrière la tête	Balado sur l'intelligence artificielle générative dans le contexte des études universitaires, avec des témoignages de la communauté étudiante et l'éclairage de spécialistes.
Tour à tour – Service de l'admission et du recrutement	Amélie et Sarah discutent avec des étudiantes et étudiants venus de différents horizons afin de faire découvrir des parcours aux cycles supérieurs et en recherche à l'UdeM.
Les Neuropods	Balado du Centre étudiant de soutien à la réussite qui explore le mieux-être étudiant à travers la neuropsychologie, avec Anne-Laure Macé et Magalie Loiselle.
De cœur et d'études	Animé par Florence Aquilina, ce balado explore l'engagement universitaire, la motivation et la persévérance étudiante à partir de témoignages et d'analyses.

Il faut de vous pour faire un monde *plus grand que soi*

+ de 67 000

personnes étudiantes

21 478

candidatures déposées pour faire carrière à l'UdeM en 2025-2026

1 647 548

visites annuelles dans les bibliothèques en 2025-2026

42

disciplines reconnues au classement QS 2026

+ de 40 000 m²

de campus en transformation

72 m

sous terre pour la nouvelle station du REM

1 525

inscriptions aux Ruches d’art en 2024-2025

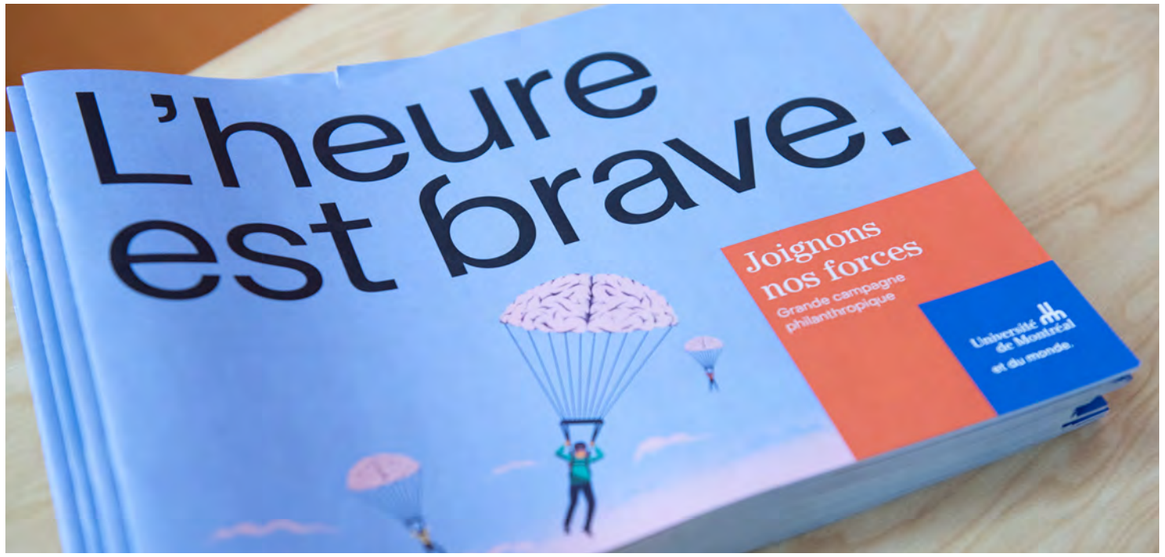
Recherche | Innovation | Partenariats

Une université de recherche qui continue de gagner du terrain

L'UdeM n'est pas seulement un lieu où l'on transmet le savoir. C'est un lieu où il se crée, se finance, se teste, se débat et se transforme en solutions.

En 2025, l'UdeM, HEC Montréal et Polytechnique Montréal se classent au **2e rang au Canada** dans le palmarès Canada's Top 50 Research Universities de Research Infosource. Les revenus issus de partenariats avec l'industrie atteignent **104,1 M$**, soit le deuxième résultat le plus élevé au pays. Ces partenariats représentent **13,4 %** des revenus de recherche de l'Université et ont connu une croissance de **18 %** en un an.

La Fondation canadienne pour l'innovation accorde aussi **31,3 M$** à l'UdeM pour soutenir six projets d'infrastructures de recherche. Les domaines touchés sont vastes : astrophysique, matériaux, santé, sciences de l'atmosphère, infrastructures numériques. L'UdeM participe également à des projets nationaux totalisant près de **25 M$** en financement d'infrastructures.



Philanthropie | Engagement | Impact

L'heure est brave a le vent dans les voiles

Pour faire simple, la campagne **L'heure est brave** est la plus ambitieuse campagne philanthropique de l'histoire de l'UdeM.

Son objectif est clair : amasser **1 G$** et susciter **200 000 gestes d'engagement** de la part des personnes diplômées. Au moment de la rédaction de ce dossier, plus de **908,6 M$** avaient déjà été amassés.

Ces sommes soutiennent des projets liés aux grands défis de notre époque : changements climatiques, inégalités sociales, avancées technologiques, entrepreneuriat, innovation pédagogique, bourses étudiantes, dermatologie, recherche fondamentale et soutien à l'expérience universitaire.

Formation en santé | Développement régional | Main-d'œuvre

L'UdeM s'étend aux Laurentides pour répondre à la pénurie

Avec son tout nouveau campus dans les Laurentides, l'Université de Montréal répond à un besoin concret de formation en santé dans une région où la pénurie de main-d'œuvre se fait particulièrement sentir.

Situé à Saint-Jérôme, ce campus accueillera des cohortes en médecine et en pharmacie. La première cohorte en médecine est prévue à l'automne 2026, avec **24 places** au démarrage. La Faculté de pharmacie accueillera pour sa part **30 places supplémentaires** à partir de l'automne 2027. À terme, chaque faculté devrait accueillir des cohortes de **50 personnes étudiantes**.

Intelligence artificielle | Innovation | Recherche responsable

Au cœur des technologies de demain

L'intelligence artificielle transforme déjà les milieux de travail, la santé, l'éducation, les communications, la recherche et les services publics. À l'UdeM, on ne regarde pas cette transformation de loin.

Récemment, l'UdeM, HEC Montréal et Polytechnique Montréal se classent parmi les **10 meilleures institutions au monde en intelligence artificielle** selon le classement de Shanghai. Ce résultat s'appuie sur l'écosystème montréalais en IA, porté notamment par **Mila, IVADO** et de nombreuses équipes interdisciplinaires.

Les travaux menés touchent des champs qui façonnent déjà notre quotidien : apprentissage automatique, modèles de langage, traduction automatique, reconnaissance d'objets, modèles génératifs, éthique de l'IA, systèmes responsables et applications en contexte réel.

LoiZéro : la sécurité avant la performance

L'écosystème de l'UdeM contribue aussi à poser les questions difficiles : comment concevoir des systèmes plus sécuritaires? Comment éviter que la logique commerciale prenne le dessus sur l'intérêt public?

C'est dans cet esprit que s'inscrit LoiZéro, une organisation sans but lucratif issue de l'écosystème du Mila et consacrée à la recherche sur des systèmes d'intelligence artificielle conçus de manière sécuritaire dès le départ.

En janvier 2026, LoiZéro a annoncé la nomination de sept figures internationales à son conseil d'administration et à son conseil consultatif mondial : Maria Eitel, Mariano-Florentino Cuéllar, Yuval Noah Harari, Valérie Pisano, Sir John Rose, Stefan Löfven et Yoshua Bengio.

Engagement citoyen | Communauté | Impact social

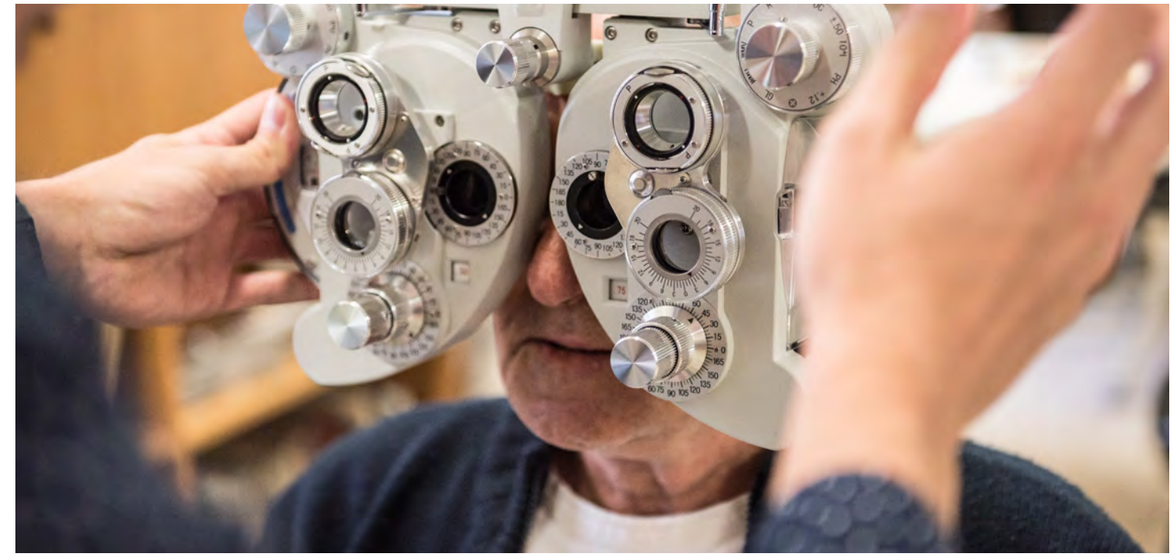
UdeM Citoyenne : faire le pont entre l'université et ses quartiers

En 2025, l'UdeM a créé UdeM Citoyenne, une nouvelle unité consacrée à l'engagement de l'Université dans les milieux qui l'entourent.

Son mandat porte sur des enjeux très concrets : insécurité alimentaire, itinérance, logement, dialogue avec les communautés locales et soutien aux projets enracinés dans les réalités du territoire. L'équipe agit comme un pont entre les quartiers et la communauté universitaire.

UdeM Citoyenne offre du soutien institutionnel, de l'expertise scientifique et des occasions d'apprentissage expérientiel. Elle représente aussi l'Université dans des instances de concertation locales afin de mieux entendre les besoins exprimés sur le terrain.

On vous invite à découvrir leur champ d'action : umontreal.ca/universite-citoyenne/



Services à la communauté | Santé | Formation

Au service de nos communautés

Les cliniques communautaires de l'Université de Montréal font vivre la mission universitaire à la fois en servant le public et en formant la relève.

Autour du campus et dans ses facultés, plusieurs cliniques universitaires offrent des services en psychologie, médecine, optométrie, dentisterie, nutrition, kinésiologie, physiothérapie, médecine sportive, orthophonie, audiologie, médecine vétérinaire et droit. Ces milieux permettent à la fois d'apprendre, de pratiquer et de rendre service.

La Clinique dentaire reçoit par exemple plus de **20 000 patientes et patients** par année. Les cliniques juridiques offrent de l'information gratuite au public depuis plus de 40 ans. Le Centre hospitalier universitaire vétérinaire assure des soins aux animaux en continu, **24 heures sur 24, 365 jours par année**.

Il faut de vous pour faire un monde *inclusif*

Renforcer la résilience institutionnelle grâce au leadership inclusif

S'appuyant sur les efforts soutenus déployés au cours des dernières années, l'Université de Montréal a consolidé une démarche ambitieuse et structurée afin d'atteindre ses objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI). Cette évolution repose sur l'engagement de l'ensemble de sa communauté, dont les initiatives ont contribué à transformer durablement les normes, les cultures ainsi que les milieux de travail et d'apprentissage.

L'adhésion récente de l'Université au programme Dimensions Canada s'inscrit dans la continuité de ces travaux. Cette initiative nationale propose aux établissements d'enseignement postsecondaire un cadre structuré leur permettant d'évaluer leurs pratiques en matière d'EDI, de repérer les obstacles systémiques et de mettre en œuvre des plans d'action mesurables favorisant une transformation durable.

À l'Université de Montréal, les efforts en matière d'EDI progressent notamment grâce à la mise en place graduelle d'un cadre d'intégration transversal, fondé sur une approche globale et systémique qui mobilise l'ensemble des leviers organisationnels.

Nos actions misent sur le leadership et la gouvernance afin de clarifier les responsabilités et de consolider les valeurs et la culture organisationnelle. Elles visent à ancrer durablement ces principes dans les comportements, les normes et les pratiques de l'UdeM, puis à transformer concrètement les processus liés aux ressources humaines, à la recherche et à l'enseignement. Cette démarche passe également par une réflexion sur la chaîne de valeur, notamment par l'élargissement des bassins de recrutement et de talents et par le développement des relations avec nos partenaires. Enfin, la création d'indicateurs permettra de mesurer les progrès, d'en assurer le suivi et de soutenir l'amélioration continue.

Pilotée par un pôle central d'expertise, cette démarche s'appuie sur la mise au point d'outils d'analyse robustes, dont un tableau de bord institutionnel d'indicateurs, ainsi que sur des mécanismes de coordination étroite avec les unités, afin d'assurer une réelle adéquation avec les réalités du terrain.

Elle repose également sur la mobilisation continue de la communauté universitaire et de ses partenaires, au moyen d'initiatives structurées, de programmes d'accompagnement et d'actions concrètes visant à renforcer les capacités organisationnelles.

Par cette approche cohérente, mesurable et résolument tournée vers l'amélioration continue, l'Université de Montréal affirme son leadership et son engagement à faire de l'EDI un pilier central de son développement. Elle se positionne ainsi comme un employeur déterminé à favoriser une transformation durable et porteuse de retombées concrètes.

- Tania Saba

Vice-rectrice adjointe à l'expertise en équité, diversité et inclusion
Université de Montréal

8

formations en EDI offertes gratuitement à l'ensemble de la communauté.

1 051

personnes inscrites à au moins une formation sur l'EDI

45 %

Pour la première fois, la représentation des femmes atteint au moins 45% dans toutes les catégories d'emploi situées dans la zone de parité, y compris parmi le personnel enseignant.

9

membres du comité directeur institutionnel en EDI, représentant l'ensemble des vice-rectorats

+ de 100

initiatives réunies dans les deux grands plans d'action de l'UdeM en matière d'EDI

309

toilettes inclusives accessibles sur les campus

30

partenariats de recrutement conclus avec des organismes qui soutiennent les groupes sous-représentés

+ de 150

organisations soutenues en deux ans par la Chaire BMO en diversité et gouvernance

Équité | Inclusion | Changement systémique

Dimensions Canada : agir sur les systèmes

L'UdeM a récemment rejoint le programme **Dimensions**, piloté par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada et ses partenaires fédéraux.

Cette adhésion marque une nouvelle étape dans la démarche institutionnelle en équité, diversité et inclusion. Plutôt que de s'intéresser uniquement aux comportements individuels ou aux activités de sensibilisation, Dimensions invite les établissements à examiner les systèmes qui peuvent produire ou maintenir des inégalités.

Le travail porte notamment sur les politiques, les pratiques de recrutement, l'avancement professionnel, les milieux de recherche, la gouvernance et la culture organisationnelle. L'objectif est de repérer les obstacles qui limitent la pleine participation de certains groupes, puis d'y répondre par des mesures coordonnées et appuyées sur des données.

À l'UdeM, ce cadre pourra notamment servir à renforcer le recrutement, la rétention et la progression de carrière, à favoriser des milieux de recherche plus équitables et à intégrer davantage les principes d'EDI aux pratiques de leadership et aux décisions institutionnelles.

Recrutement inclusif | Accessibilité | Équité

Inscrire l'EDI au cœur du processus de recrutement

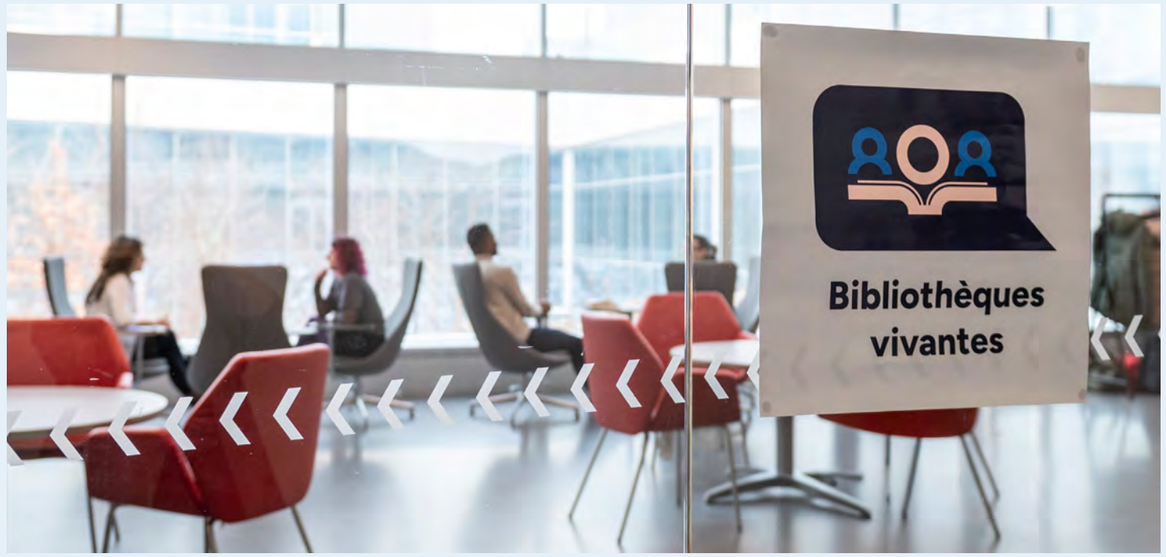
Au cours des dernières années, la Direction des ressources humaines de l'UdeM a revu plusieurs de ses pratiques de recrutement.

Des questions d'auto-identification ont été ajoutées au processus de candidature afin d'obtenir un portrait plus précis de la composition du personnel. L'Université développe aussi un bassin de candidatures de personnes qui s'identifient comme étant en situation de handicap.

Lorsqu'une candidature n'est pas retenue, des suivis peuvent être réalisés afin de mieux comprendre les obstacles rencontrés, d'ajuster les processus et d'accompagner les personnes responsables du recrutement.

Dans le cadre de son Programme d'accès à l'égalité en emploi, l'UdeM permet aux personnes candidates vivant avec des limitations de demander, en toute confidentialité, une adaptation des outils ou des modalités du processus de sélection. L'équipe d'acquisition de talents les accompagne dans l'évaluation de leurs besoins.

Les affichages de postes sont aussi revus afin d'intégrer la rédaction inclusive. Pour certains postes de direction, l'analyse porte notamment sur la distinction entre les exigences essentielles et les atouts, afin de ne pas écarter inutilement les femmes ou les personnes dont le parcours est moins linéaire.



Diversité | Empathie | Inclusion

Rencontrez de véritables bibliothèques vivantes

La première édition de la **Bibliothèque vivante** , une expérience éphémère des Bibliothèques de l'Université de Montéal, propose une manière inhabituelle d'aborder la diversité des expériences.

Dans cette bibliothèque, les livres sont des personnes. Les membres de la communauté peuvent les « emprunter » le temps d'une conversation pour découvrir leur parcours, les défis rencontrés et les expériences qui les ont façonnées.

L'initiative repose sur un échange direct, sans conférence magistrale ni médiation. Elle crée un espace où il devient possible de poser des questions, d'écouter une réalité différente de la sienne et de remettre en question certaines idées préconçues.

Les personnes qui prennent part au projet peuvent raconter des expériences souvent peu visibles dans le milieu universitaire : immigration, handicap, discrimination, identité, marginalisation, parcours atypique ou obstacles rencontrés dans les études et le travail.

La Bibliothèque vivante vise ainsi à réduire les stéréotypes et à renforcer l'empathie. Elle donne une voix à des perspectives sous-représentées tout en permettant aux membres de la communauté de créer des liens qu'ils n'auraient peut-être pas établis autrement.

Diversité | Représentation | Éducation

Rendre visibles les réalités des personnes noires

À l'hiver 2026, la Faculté des arts et des sciences a lancé un microprogramme de cycles supérieurs en **études noires, africaines et caribéennes**.

Ce programme interdisciplinaire de **15 crédits** réunit notamment la science politique, l'histoire et la communication. Il permet d'explorer les histoires, les cultures, les perspectives et les contributions des communautés noires, ainsi que des questions contemporaines liées aux identités, aux diasporas et aux inégalités systémiques.

Le lancement du programme répond à un manque dans l'espace universitaire francophone. Bien que des programmes semblables existent dans certaines universités anglophones au Canada et aux États-Unis, cette offre est présentée comme une première au Québec et dans le monde universitaire francophone.

Cette nouveauté concerne directement la mission d'enseignement et de recherche, mais elle contribue aussi à transformer le milieu de travail.

Les savoirs enseignés influencent les références communes de l'Université. Ils façonnent les questions de recherche, les programmes, les discussions dans les équipes et la manière dont certaines expériences sont reconnues.

Réconciliation | Premiers Peuples | Savoirs autochtones

Inclure la réconciliation dans le quotidien

À l'UdeM, la réconciliation se construit dans la durée, mais aussi dans les gestes du quotidien.

Elle prend forme dans les façons d'apprendre, d'enseigner, de mener la recherche, d'accompagner les communautés et de faire évoluer les pratiques institutionnelles. Six membres du personnel se consacrent aux relations avec les Premiers Peuples, contribuant à faire progresser cette démarche à travers l'Université.

Celle-ci s'appuie également sur des espaces de dialogue et de réflexion, notamment le comité Kwe Kwe, auquel contribue Joséphine Bacon, qui agit aussi comme conseillère auprès du rectorat. La sensibilisation et la formation jouent un rôle essentiel dans cette transformation : des initiatives comme Place aux Premiers Peuples et les contenus de formation consacrés aux réalités autochtones permettent aux membres de la communauté universitaire d'approfondir leurs connaissances et de faire évoluer leurs pratiques.

Parallèlement, les perspectives et les savoirs autochtones trouvent progressivement une place accrue dans l'enseignement, la recherche et la vie sur les campus, notamment grâce à des collaborations avec les communautés et à des espaces voués au partage des savoirs.

Prévention | Sensibilisation | Respect

Violence à caractère sexuel : former pour mieux prévenir, reconnaître et intervenir

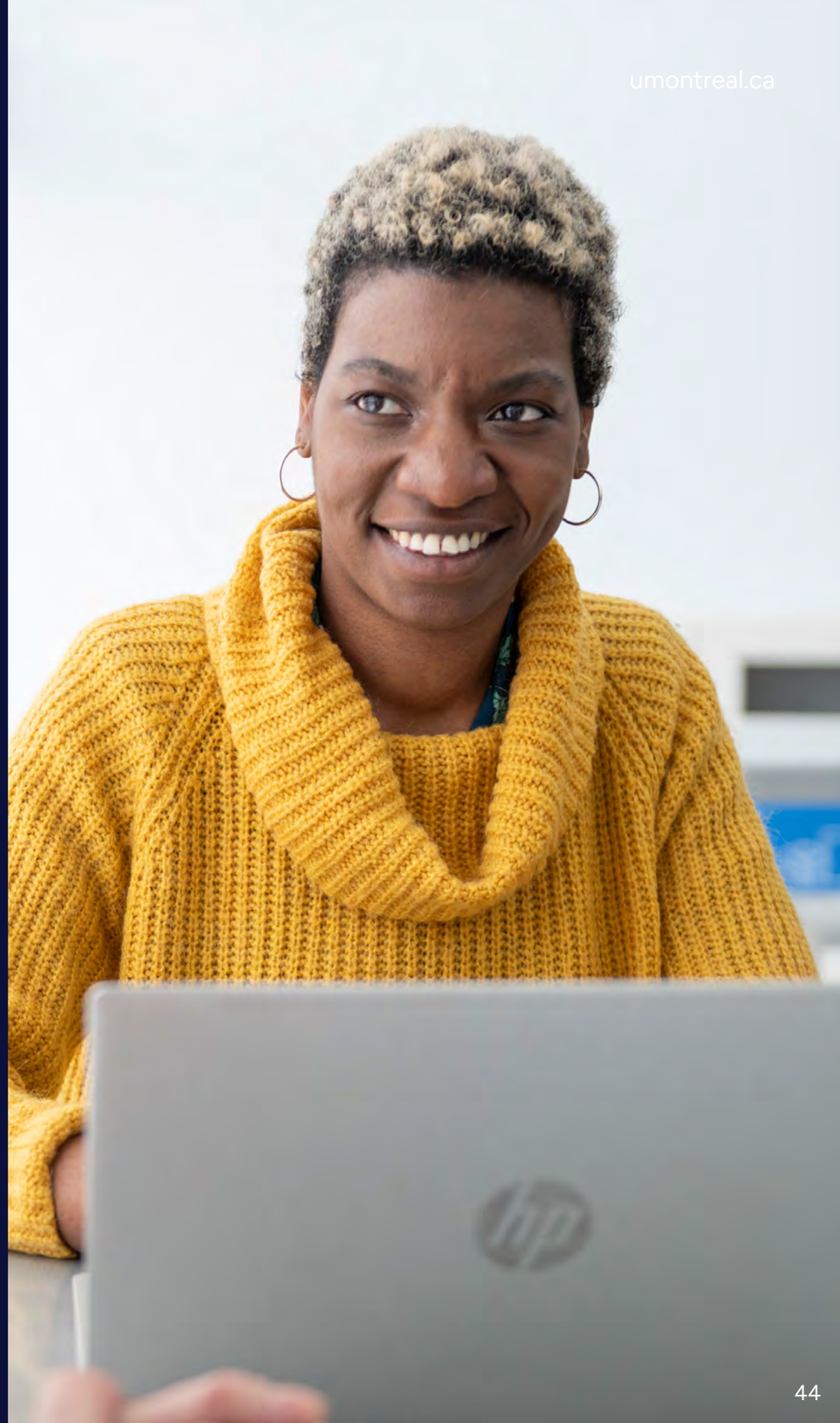
Le Bureau du respect de la personne a développé une formation obligatoire de deux heures destinée au personnel, au corps professoral et à la communauté étudiante. Inspirée de la campagne **Sans oui, c'est non!**, elle aborde notamment le consentement et les façons de soutenir une personne qui dévoile une situation.

Selon les données récentes présentées dans le dossier, plus de **6 300 membres du personnel et du corps professoral** avaient complété la version en ligne de la formation.

Une autre formation obligatoire, intitulée **L'important, c'est d'agir**, existe également. D'une durée de 20 minutes, elle est offerte en français et en anglais sur StudiUM formation continue. Elle vise notamment à prévenir la banalisation des violences sexuelles et à rappeler que les témoins et les membres de la communauté ont un rôle à jouer.

La prévention ne repose pas uniquement sur la transmission d'informations juridiques ou administratives. Elle demande de reconnaître certains comportements, de comprendre les rapports de pouvoir, de savoir comment accueillir une confidence et de connaître les ressources disponibles.

Il faut de vous pour faire un monde *durable*



Responsables aujourd’hui, résilients demain

À l’Université de Montréal, le développement durable est une culture partagée qui s’incarne dans l’ensemble de nos actions, qu’il s’agisse d’enseignement, de recherche, de gestion de nos campus ou de mobilisation de notre communauté. La dernière année a d’ailleurs été marquée par une reconnaissance importante : l’UdeM a obtenu la certification STARS Or, l’une des normes internationales les plus rigoureuses en matière de développement durable dans le milieu de l’enseignement supérieur.

Cette distinction témoigne de l’approche intégrée de l’Université en matière de gouvernance écoresponsable, d’enseignement, de recherche, d’opérations sur les campus et d’engagement social. Notre engagement dépasse aussi les frontières de nos campus. Aux côtés de 17 autres universités québécoises, l’UdeM a réaffirmé, lors de la COP30 à Belém, au Brésil, sa responsabilité collective face à la crise climatique. Ce geste fort rappelle le rôle de premier plan que doivent jouer les établissements d’enseignement supérieur, appelés à montrer l’exemple.

La transparence et la reddition de comptes sont au cœur de cette démarche. L’UdeM a récemment publié son premier bilan carbone vérifié, une étape déterminante vers son objectif d’atteindre la carboneutralité d’ici 2040. Elle s’est également engagée à désinvestir son fonds de dotation de toutes les sociétés ouvertes du secteur des combustibles fossiles, renforçant ainsi la cohérence entre ses valeurs et ses choix d’investissement.

Sur nos campus, le développement durable prend vie grâce à la communauté. Installée sur le site des Projets éphémères, la serre pédagogique de l’UdeM est devenue à la fois un laboratoire d’apprentissage concret et un lieu de mobilisation citoyenne. Elle a permis de sensibiliser plus de 600 personnes aux enjeux environnementaux et alimentaires, tout en resserrant les liens entre l’Université de Montréal et les quartiers qui l’entourent.

- Ronald Jean-Gilles

Directeur de l’Unité du développement durable

+ de
10 000

abonnements à la chaîne YouTube des faucons de l'UdeM

57 %

du personnel de l'UdeM se déplace en transport collectif ou actif

40 %

objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030

12

actions déjà réalisées dans le cadre du Plan d'action 2024-2029

+ de
64 000

tonnes de CO_2 recensées dans le premier bilan carbone vérifié de l'UdeM

96,3 %

de réduction des déchets aux Grandes Retrouvailles 2025, comparativement à la quantité moyenne de déchets produits quotidiennement par une personne au Québec

28 800

sacs de déchets de papier évités chaque année dans les résidences

Développement durable | Environnement | Reconnaissance

STARS Or : une reconnaissance internationale obtenue en 2025

En octobre 2025, l'Université de Montréal a obtenu la certification **STARS Or**, l'une des principales reconnaissances internationales en développement durable dans le milieu de l'enseignement supérieur.

Attribuée par l'Association for the Advancement of Sustainability in Higher Education, cette certification ne repose pas sur une seule réalisation. Elle évalue la manière dont le développement durable est intégré à l'ensemble des activités de l'établissement : gouvernance, enseignement, recherche, opérations, gestion des ressources et engagement social.

Pour atteindre le niveau Or, l'UdeM a dû documenter ses pratiques et ses résultats dans plusieurs secteurs. Le travail a notamment permis d'améliorer les données sur la consommation d'énergie, les émissions de gaz à effet de serre, l'eau et les matières résiduelles. La certification tient aussi compte des infrastructures de gestion des eaux de surface, des avancées en investissement responsable et de projets comme **Canopée**, qui vise à accroître la couverture végétale et la biodiversité sur les campus.

Développement durable | Plan d'action | Sobriété numérique

Un plan d'action en pleine réalisation

Le développement durable à l'UdeM est encadré par un Plan d'action couvrant la période **2024-2029**.

Au moment du bilan présenté dans le dossier, **12 tâches étaient déjà terminées**. Parmi les 56 tâches restantes, **36 étaient en cours de réalisation**.

Ces mesures touchent des sujets très différents : adaptation aux changements climatiques, économie circulaire, mobilité, biodiversité, pratiques de recherche, gestion des bâtiments, approvisionnement et mobilisation de la communauté.

Autre pilier notable de ce chantier : l'adoption de la **Charte de la sobriété numérique**. Élaborée par un comité interdisciplinaire, elle encourage la communauté à prolonger la durée de vie des appareils, à limiter le stockage inutile de données et à mieux utiliser les ressources informatiques.

Développement durable | Réduction des déchets | Économie circulaire

Le réflexe durable s'ancre dans le quotidien

Le développement durable se voit aussi dans des gestes de proximité.

Dans les résidences, le retrait des essuie-mains en papier brun permet d'éviter près de **28 800 sacs de déchets par année**. Une bibliothèque d'objets permet d'emprunter des articles du quotidien grâce à un abonnement annuel de **25 $**, ce qui favorise le partage et réduit l'achat d'objets rarement utilisés.

Du **9 au 11 mars** dernier, un projet pilote de récupération d'équipement électronique s'est tenu au pavillon Marie-Victorin. L'objectif : réduire les déchets électroniques, prolonger la vie des appareils et assurer la destruction sécurisée des données.

Même les événements sont repensés. Aux Grandes Retrouvailles 2025, seulement **133,61 kg de déchets** ont été générés, soit **0,07 kg par personne participante**. Cela représente une réduction de **96,3 %** par rapport à la moyenne quotidienne de déchets produits par une personne au Québec.

Développement durable | Bilan carbone | Réduction des GES

Toujours moins d'émissions de carbone

L'UdeM a récemment publié **son premier bilan carbone vérifié**.

L'exercice a permis de mesurer les émissions associées aux trois catégories du Protocole des gaz à effet de serre. Le résultat dépasse **64 000 tonnes de CO_2**.

Le bilan met en évidence plusieurs sources importantes : le chauffage des bâtiments au gaz naturel, les déplacements quotidiens de la communauté ainsi que l'achat de biens et de services. Il confirme ainsi que l'empreinte d'une université ne provient pas uniquement de ses centrales et de ses pavillons. Elle est aussi liée à l'activité humaine, à la mobilité, aux équipements, aux approvisionnements et aux nombreuses activités nécessaires à son fonctionnement.

L'Université vise une réduction de **40 % de ses émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030**, puis la **carboneutralité en 2040**. L'électrification du chauffage et l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments doivent jouer un rôle important dans l'atteinte de ces cibles.

Développement durable | Biodiversité | Vie de campus

Biodiversité et campus vivant

À l'UdeM, la biodiversité fait partie de l'expérience du campus.

Des marches d'interprétation écologique sont offertes à la communauté tout au long de l'année. En février, des sorties en raquettes permettent de découvrir le campus autrement. En septembre, une vingtaine de membres de la Faculté des arts et des sciences ont participé à l'une de ces marches, une occasion de sortir du bureau, de rencontrer des collègues et de renouer avec la richesse écologique des lieux.

La biodiversité est aussi devenue un symbole d'appartenance grâce aux faucons pèlerins du pavillon Roger-Gaudry, qui y nichent depuis **2007**. Leur chaîne YouTube compte plus de **10 000 abonnements**. Une collection de vêtements à leur image a même été lancée, avec **10 $ remis pour chaque article vendu** afin de soutenir l'entretien des caméras et les efforts de conservation.

Développement durable | Efficacité énergétique | Décarbonation des bâtiments

L'UdeM s'est jointe à l'Alliance des bâtiments exemplaires

À l'automne 2025, l'UdeM a rejoint l'**Alliance des bâtiments exemplaires** d'Hydro-Québec, aux côtés de 25 grandes organisations québécoises.

En devenant la première université à participer au programme de gestion de la pointe d'Hydro-Québec, l'UdeM s'engage à consommer l'énergie de façon plus responsable et à réduire la demande sur le réseau pendant les périodes critiques.

La modernisation de la centrale thermique, réalisée en 2024, a déjà permis de réduire les émissions de gaz à effet de serre et la dépendance aux énergies fossiles. Grâce à ces engagements, l'UdeM contribue à réduire son empreinte carbone de **10 000 tonnes de GES** par année, soit l'équivalent de la décarbonation d'une ville de **35 000 personnes**, et à retrancher plus de **5 mégawatts** de consommation lors des événements de pointe hivernaux, soit l'équivalent de la puissance moyenne consommée par **980 ménages québécois**.

Remerciements

à celles et ceux qui font briller l'UdeM de leurs histoires, leurs accomplissements, leur vision et leur résilience.

Achouri, Hayder
Adam, Karina
Amzallag, Myriam
Apollon, Mona-Lisa
Archambault, Sophie
Beaudoin, Alexandre
Béland-Goyette, Camille
Bélanger, Guy
Boivin-Soly, Maude
Boyer, Véronique
Brisebois, Sophie
Carrier, Pascale
Cléroux, Marie-Josée
Dolbec, Diane
Duclos, Louis
Forero, Sergio
Fréchette, Nathalie
Gélineau, Annik
Girier, Dimitri
Guérard, François
Jean-Gilles, Ronald
Jussaume, Sophie
Jutras, Daniel
Labrie, Andrée
LeBlanc, Vincent
Létourneau, Marielle
Mathieu, Jean-François
Michaudet, Manon
Oriental, Magdalena
Ouellet, Marie-Ève
Pelletier, Carole
Perez, Elizabeth
Philibert, Amélie
Potvin, Lili
Rioux, Martin
Saba, Tania
Sabourin, Patrick
Schneider, Audrée
Seghiri, Aicha
Surprenant, Luc
Touré, Yasmine
Turbide, Véronique

Université de Montréal
et du monde.