

# Rapport Annuel

Mai 2019-Avril 2020

Bureau des droits de la personne

Bureau des droits de la personne  
Human Rights Office



uOttawa

# Table des matières

Message de la direction .....	3
À propos du Bureau des droits de la personne .....	4
Objectifs du Rapport.....	4
Statistiques en bref.....	5
Appuyer les engagements institutionnels .....	6
Participation aux comités internes .....	6
Une communauté universitaire sensibilisée et informée.....	7
Activités de sensibilisation.....	7
Activités de formation.....	8
Outils d'information .....	9
Des directives claires et transparentes .....	9
Règlements universitaires.....	9
Lignes directrices.....	10
Des données probantes pour atteindre l'excellence.....	10
Nouveau processus de collecte de données.....	11
Un service impartial et à l'écoute de la communauté universitaire .....	12
Des résultats transparents, concrets et mesurables .....	13
L'état de la violence sexuelle sur le campus.....	13
L'état de l'accessibilité sur le campus .....	13
Des experts attentifs aux besoins de leurs partenaires .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Services-conseils .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Un bureau engagé dans la communauté .....	16
Une réponse sensible aux traumatismes et aux intersectionnalités.....	17
Une équipe formée.....	17
Traitements des dévoilements et des plaintes.....	18
Un grand merci à nos partenaires : .....	19
Annexe 1.....	20
Annexe 2.....	24

## Message de la direction

Le Bureau des droits de la personne s'est concentré sur la création d'un cadre politique et de processus cohérents pour la gestion des plaintes de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle, ainsi que pour les demandes d'accommodement en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, de même que pour les questions liées à l'accessibilité et à l'inclusion. Une grande partie de ce travail a consisté à préciser les rôles et les obligations des différents services sur le campus dans le but de favoriser une bonne prise de décisions, en assurant leur transparence et leur imputabilité dans l'intérêt de tous les membres de notre communauté.

Trois mois avant la publication de ce rapport, la COVID-19 a fait basculer notre monde. Nous sommes conscients que cette pandémie a une répercussion significative, et potentiellement disproportionnée, sur les membres de notre communauté universitaire de groupes protégés en vertu du [Code des droits de la personne de l'Ontario](#).

Soyez assurés qu'au cœur de la réponse de l'Université à cette crise, se trouvent la compassion et la volonté de soutenir la communauté universitaire sur la base des valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion qu'elle défend. Le Bureau des droits de la personne travaille de concert avec les décideurs clés de l'Université afin de s'assurer que les mesures prises pendant la pandémie de COVID-19 respectent les directives de [Santé publique Ontario](#) ainsi que les principes des droits de la personne en vertu du [Code des droits de la personne de l'Ontario](#).

Bien qu'il ait été nécessaire d'adapter des stratégies à notre nouvelle réalité et que des dates d'échéance non-critiques ont été repoussées pour permettre la mobilisation des ressources nécessaires pour gérer la crise COVID-19, le travail pour atteindre les échéances critiques en matière des droits de la personne et répondre aux besoins de notre communauté universitaire se poursuit à distance.

Nous remercions la haute direction pour son appui ainsi que tous ceux et celles qui veillent à la protection et la promotion de nos valeurs fondamentales institutionnelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

L'équipe du Bureau des droits de la personne

## À propos du Bureau des droits de la personne

---

Le Bureau des droits de la personne joue un rôle crucial au sein de l'Université. La direction se fait un point d'honneur de rester informée de toutes les questions liées au mandat du Bureau afin d'assurer un environnement de travail et d'apprentissage inclusif et respectueux. L'équipe du Bureau des droits de la personne travaille en collaboration avec l'ensemble de la communauté universitaire pour créer un environnement inclusif en donnant des conseils d'expert concernant la création, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, des procédures et des pratiques en matière de diversité et inclusion, d'équité en emploi, d'accessibilité, de harcèlement et discrimination et de violence sexuelle.

## Objectifs du Rapport

---

Ce document rend compte des actions et engagements pris par le Bureau des droits de la personne entre le 1er mai 2019 et le 30 avril 2020.

Les objectifs de cette activité sont les suivants :

- Faire le suivi des progrès accomplis par le BDP;
- Relever les obstacles à éliminer aider le BDP à remplir ses engagements;
- Au besoin, réviser les stratégies du BDP.

Pour en savoir plus sur les services du BDP, veuillez consulter le site Web [Bureau des droits de la personne](#).

## Statistiques en bref

---



24, c'est nombre d'activités de prévention auxquelles a participé l'équipe du BDP



Le bureau a reçu 869 demandes entre le 1er mai 2019 et le 30 avril 2020



Un tout nouveau questionnaire d'auto-identification a été créé, permettant à l'Université d'élargir son analyse sur le genre, les peuples autochtones, les membres des groupes racisés, et les membres des communautés LGBTQI2S+.



Dévoiler/rapporter un incident de violence sexuelle de façon confidentiel. C'est maintenant possible sur le site web de la prévention de la violence sexuelle et ce même anonymement.



Le BDP a donné plus de 521 conseils/consultations aux membres de la communauté universitaire.



La carte virtuelle du campus a été consultée 297 892 fois.



C'est plus de 291 étudiants et 162 employés qui ont fait appel à nos services durant la période couverte.

## Appuyer les engagements institutionnels

---

En tant que chef de file en matière de recherche et de responsable du partage du savoir, l'Université d'Ottawa s'est engagé publiquement à plusieurs initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Entre avril 2019 et mai 2020, le Bureau des droits de la personne a appuyé la haute direction, les facultés, les services et les groupes étudiants dans la réalisation d'actions en vertu des engagements suivants:

- Les Principes d'Universités Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion
- Le programme Dimensions: Équité, diversité et inclusion Canada du gouvernement fédéral
- L'approche globale pour contrer le racisme et la discrimination sur le campus
- Le Réseau canadien pour l'accessibilité
- CRC Plan institutionnel Équité, Diversité et Inclusion

## Participation aux comités internes

---

- Comité aviseur du recteur pour un campus exempt de discrimination : À l'été 2019, il y a eu un incident sur le campus qui a donné lieu à des allégations de racisme, profilage racial et de harcèlement. En réaction à ces allégations et leur impact sur notre communauté universitaire, le recteur et vice-chancelier, Jacques Frémont, a annoncé une série de mesures pour combattre le racisme et la discrimination sur le campus. L'une des mesures mises en place fut la création du Comité du recteur pour un campus exempt de discrimination. Le rôle du comité est de conseiller le recteur sur les moyens de combattre le racisme et de promouvoir la tolérance, l'acceptation et l'inclusion partout sur le campus et au sein de notre communauté. Noël Badiou, le directeur du BDP, est le président du comité.
- Comité permanent en prévention de la violence sexuelle (CPPVS): Le directeur et l'intervenante en prévention de la violence sexuelle du Bureau des droits de la personne siègent sur ce comité, qui a pour mandat, entre autres, a) de travailler en collaboration avec la communauté universitaire en vue de favoriser un environnement d'apprentissage sécuritaire, et b) de recommander des initiatives, stratégies ou programmes pertinents pour assurer et améliorer la continuité des services, des politiques, des processus et des autres mesures de prévention.
- Comité permanent sur le bien-être étudiant : La participation du directeur du Bureau des droits de la personne à ce comité permet de tisser des liens avec différents partenaires sur le campus et de travailler conjointement à répondre aux besoins de la population étudiante en matière de bien-être.
- Comité sur les formations obligatoires: géré par Ressources humaines.
- Le Comité consultatif sur la conception des espaces publics: géré par le Service des Immeubles.
- Le Comité sur la santé et sécurité au travail: géré par Gestion du risque.

## Une communauté universitaire sensibilisée et informée

---

Le Bureau des droits de la personne est engagé à sensibiliser sa communauté universitaire en matière d'équité, diversité et inclusion, de harcèlement et de discrimination et de violence sexuelle. Pour ce faire, le Bureau des droits de la personne travaille en étroite collaboration avec la haute direction, la Direction générale des communications et ses partenaires internes et externes pour développer et promouvoir des outils et des activités de sensibilisation, de prévention, d'information et de formation.

### Activités de sensibilisation

Cette année les actions suivantes ayant pour but d'informer, de sensibiliser et de promouvoir une culture de recherche basée sur l'équité, la diversité et l'inclusion, ont été mises de l'avant.

#### Violence sexuelle

- « Les 6 semaines de prévention de la violence sexuelle sur le campus »
- « Journée pour la prévention de la violence sexuelle »
- « Campagne #BizarreOuQuoi »
- « Journée #JeTeCrois »
- « La rue, la nuit, les femmes sans peur »
- « Parlons de sexe » avec Venus Envy
- « Yoga inclusif et consentement »
- Vigile – « Sisters in Spirit »
- Groupe d'entraide par les pairs
- « Match Panda »
- 4@7 international – « Connais-tu la limite? Le consentement en 360° »
- Seize jours d'activisme contre la violence fondée sur le sexe
- « Les mots en image; mémoires de survivantes et de survivants »
- Conférence sur la traite de personne
- Présence à la veillée commémorative nationale du 30<sup>e</sup> anniversaire de la tuerie de la Polytechnique, un évènement organisé par l'Université de Montréal auquel l'Université d'Ottawa a été invitée à participer
- Semaine du mieux-être
- Atelier : « Soutenir notre entourage à l'époque de #MeToo », offert par l'OCTEVAW
- Participation à des kiosques et autres évènements sur le campus
- « Échappez-vous du UCU »
- Foire de la justice sociale
- Table d'information – « Semaine 101 »
- « Fauteurs 101 »
- Café du mieux-être
- Semaine d'accueil

## Accessibilité

- Le [Défi #SansLaSouris](#).

## Activités de formation

### Harcèlement, discrimination et violence sexuelle

- Séances de la formation « Mobilisation des témoins »
- Formations des formateurs pour la « Mobilisation des témoins »
- Formation offerte aux comités d'examen, comme prévu par le [Règlement 67b – Prévention de la violence sexuelle](#)
- Formation sur la prévention de la violence sexuelle, offerte à l'équipe mobile Santé sexuelle du service Promotion de la santé
- Formation sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle ainsi que sur les obligations des employés et des gestionnaires, offerte aux Ressources humaines
- Formation sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle, offerte aux Services alimentaires
- Série de formations sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle, offertes aux nouveaux étudiants internationaux
- Formation sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle, offerte au Service des immeubles
- Formation sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle; la relation professeur(e)/étudiant(e), offerte à l'École de musique

### Diversité, équité et inclusion

- Formation sur la sensibilisation interculturelle et les biais inconscients, offerte à la haute direction de l'université d'Ottawa. Collaboration entre le BDP, RH et relation de travail.
- Formation sur la sensibilisation interculturelle et les biais inconscients, offerte au Service de la protection. Collaboration entre le BDP et les RH.
- Le BDP a émis une Déclaration sur la COVID-19 pour rappeler aux membres de la communauté de l'Université d'Ottawa son rôle dans la protection des valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion que l'Université défend.
- Participation à la coordination de la vigile Sisters in Spirit organisée par le centre Mashkawaziwogamig pour commémorer les femmes et filles autochtones disparues et assassinées.

## Accessibilité

- Rencontre des webmestres exigence sur l'accessibilité du Web
- CAO - présentation PPT sur les exigences de LAPHO portant sur les formations
- Accessibilité des vidéos - Rencontre des webmestres

## Outils d'information

### Naviguer les services inclusifs sur le campus

Les [cartes virtuelles interactives Université d'Ottawa](#) sont une ressource en ligne centrale pour aider à localiser facilement les services inclusifs à l'Université telle que les chemins courts, sans barrières et intérieurs (tunnels), les plates-formes élevatrices pour fauteuils roulants, les vestiaires universels, les [toilettes non genrées](#), les espaces de prière multiconfessionnels, les tables à langer, les toilettes accessibles, les équipements sportifs accessibles, les micro-ondes, les salles de lactation, les espaces sensoriels, les salles silencieuses, les bureaux ergonomiques, les stationnements accessibles, les services de restauration pour les personnes avec des restrictions alimentaires ainsi que les abribus et les points de ramassage pour les services de transports adaptés. La carte permet également de trouver rapidement des informations sur les interruptions de service et les contacts d'urgence pour signaler un incident, un bris d'équipement ou faire déblayer une entrée.

### Une visibilité plus grande sur les réseaux sociaux

Le Bureau des droits de la personne a embauché une étudiante de régime travail-étude à l'été 2019 afin d'obtenir un coup de pouce pour les communications, particulièrement pour les réseaux sociaux. De nombreuses publications ont été créées pour souligner les différents journées nationales et internationales qui célèbrent la diversité.

### Des directives claires et transparentes

---

L'Université d'Ottawa doit respecter les dispositions prévues dans le Code des droits de la personne de l'Ontario en matière d'accommodement fondé sur les motifs interdits par le Code. Le Bureau a travaillé en collaboration avec différentes unités et facultés afin de créer et de publier les mesures et directives suivantes:

### Règlements universitaires

- Création du [Règlement académique I-16 - Accommodements académiques](#) pour les étudiants en situation de handicap
- Une révision approfondie du [Règlement 67a - Prévention du harcèlement et de la discrimination](#) et l'unification des méthodes administratives applicables suivantes afin de clarifier et simplifier la procédure de plainte :
- la [Méthode 36-1 - Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante](#) (Méthode 36-1); et
- la [Méthode 36-2 - Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres du personnel](#) (Méthode 36-2).
- Une révision du [Règlement 67b – Prévention de la violence sexuelle](#) en collaboration avec le Comité en prévention de la violence sexuelle. À la suite de cette révision, plusieurs changements ont été apportés et quelques clarifications ont également été suggérées, afin de

rendre certaines parties plus explicites. Cette révision, qui a été présentée aux différents paliers d'approbation internes et avalisée par ceux-ci, a permis de déterminer qu'il y a lieu d'apporter des changements plus substantiels. Par exemple, il a été recommandé de revoir les procédures de plainte afin de les actualiser et, possiblement, de les simplifier. Le BDP travaille actuellement sur une révision approfondie, et une vaste consultation sera entamée pour recueillir les commentaires de la communauté universitaire. Cette démarche nous permettra de mettre en place une politique qui répondra le plus possible aux besoins de la communauté universitaire.

- Participation aux discussions sur le développement du [Règlement 124 - Dispositions concernant les pratiques rituelles autochtones lors d'évènements sur le campus de l'Université.](#)
- Participation aux discussions sur le développement du [Le cannabis sur le campus.](#)

## Lignes directrices

- Participation à l'élaboration d'un glossaire sur les Exigences essentielles des programmes, Cette ressource a pour but d'aider les facultés à identifier les exigences essentielles de leur cours et de leurs programmes.
- Participation aux discussions qui ont menées au développement d'un processus d'admission plus inclusif pour les futurs étudiants de premier cycle avec une moyenne scolaire inférieure à la moyenne Celui-ci inclus la possibilité de partager des expériences de vie dans le formulaire de [Déclaration sur le cheminement personnel](#), Ces informations seront prises en considération avant de rendre une décision. Le but de ce projet pilote est de valoriser la richesse du bagage d'expériences que chaque étudiant apporte à l'Université par le chemin qu'il a parcouru et de rendre l'accès aux études et de l'excellence universitaire plus inclusif. Cette initiative s'ajoute à celles de la [Faculté de médecine](#), la [Faculté d'éducation](#), et la [Section de common law](#) de la Faculté de droit qui ont déjà leur propre processus d'évaluation du cheminement personnel des candidats.

## Des données probantes pour atteindre l'excellence

---

Le Bureau des droits de la personne vise à améliorer la qualité de ses services et des services auprès de la communauté universitaire avec l'aide recommandations fondées sur des données probantes, inclusives et en conformité avec les politiques sur la gestion de l'information et de la protection de la vie privée. Cette année, le BDP a travaillé en collaboration avec les services en gestion de l'information pour créer une feuille de route afin d'améliorer la qualité de ses données.

## Nouveau processus de collecte de données

### L'équité en matière d'emploi

Par sa composition d'au moins cinq chaires de recherche du Canada, l'Université d'Ottawa doit respecter les politiques fédérales de non-discrimination et d'[équité en matière d'emploi](#) et satisfaire aux exigences en matière d'équité, de diversité et d'inclusion du Programme des chaires de recherche du Canada.

Le BDP a, notamment, contribué aux actions suivantes:

- Faire état de la situation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sur le campus entre 2016 et 2019;
- Améliorer le processus de collecte des données qualitatives et quantitatives pour mesurer, suivre, comprendre et rendre compte publiquement des défis et des progrès réalisés; et
- Inclure les priorités en matière d'ÉDI au plan d'action de l'Université, [Transformation 2030](#).

### La diversité et l'inclusion du campus

Au printemps 2020, un nouveau sondage d'auto-identification des employés a été lancé. Celui-ci vise à permettre à l'Université d'Ottawa d'élargir son analyse sur le genre, les peuples autochtones, les membres des groupes racisés, les membres des communautés LGBTQI2S+, ainsi que les membres des communautés linguistiques francophones, anglophones et bilingues.

### La violence sexuelle

En collaboration avec le Comité permanent en prévention de la violence sexuelle, le BDP a créé un document de collecte qui sera partagé avec certains services, départements, ainsi qu'aux facultés. Cette collecte, qui débutera en 2020 permettra de mieux saisir l'étendue de la violence sexuelle sur le campus et de pouvoir travailler de concert avec les différents secteurs afin de soutenir les personnes survivantes de notre communauté.

## Un service impartial et à l'écoute de la communauté universitaire

---

Tout au long de l'année, le Bureau des droits de la personne a amélioré ses processus consultatifs et de ses enquêtes afin de mieux cerner les besoins des membres de la communauté universitaire provenant de groupes protégés en vertu du [Code des droits de la personne de l'Ontario](#) et de mieux conseiller la haute direction, les facultés et les services. Ces consultations ont permis de développer les initiatives universitaires suivantes :

### **Une approche globale pour contrer le racisme et la discrimination sur le campus**

En réaction à des allégations de racisme, profilage racial et harcèlement et à la suite d'un incident sur le campus en été 2019 et leur impact sur notre communauté universitaire, le Bureau des droits de la personne a travaillé en collaboration avec la haute direction à la création de l'[Approche globale pour contrer le racisme et la discrimination sur le campus](#) qui consiste à une série de mesures pour contrer le racisme et la discrimination sur le campus.

### **Des toilettes disponibles pour tous, quelle que soit l'identité de genre**

À la suite de demandes de membres de notre communauté universitaire et en consultation avec les groupes représentatifs des communautés LGBTQI2S+ sur le campus, 189 toilettes individuelles et non genrées dans 63 édifices de l'Université d'Ottawa ont été mises à la disposition de la communauté universitaire. Ces [toilettes neutres](#), facilement repérables par la simple image d'une toilette, visent entre autres à contribuer à l'intégrité physique ainsi qu'à la sécurité de tous les membres notre communauté universitaire, quelle que soit l'identité de genre.

### **Consultation avec la communauté universitaire en situation de handicap**

Lors de la période de consultation avec la communauté universitaire en situation de handicap sur [le Plan d'accessibilité pluriannuel 2019-2024 \(pdf, 386,63 Ko\)](#), les membres de la communauté universitaire en situation de handicap ont été invités à soumettre leur candidature pour faire partie du nouveau [Comité consultatif uOaccessible](#) de l'Université et à être ajoutés sur la liste de distribution du BPD afin rester informés des futures consultation en ligne portant sur l'accessibilité.

L'invitation a été publiée dans la Gazette, partagée dans les médias sociaux de l'Université et le Listerv du Service d'appui au succès scolaire (SASS) – Accommodements scolaires et diffusés sur les écrans télé du campus sur une période d'un mois.

Les candidatures des personnes intéressées à se joindre au comité consultatif et les noms des personnes intéressées à être tenues informées sur les prochaines consultations portant sur l'accessibilité ont été compilés. Un processus de sélection sera entamé en début de l'année académique 2020.

Après avoir été révisé par le CA, le présent plan a été affiché sur la page Web des [plans et rapports du Bureau des droits de la personne](#) pour une consultation publique.

Les membres de la communauté universitaire en situation de handicap ont été invités à émettre leurs commentaires en personne lors de la rencontre tenue par le BDP le 3 décembre 2019 et à remplir confidentiellement un court sondage en ligne ouvert entre le 17 décembre 2019 et le 15 février 2020. Pour plus de détails les résultats de la consultation, veuillez, s'il vous plait, consulter le rapport [Résultats et interprétation : Sondage sur le plan d'accessibilité 2019-2024 \(pdf, 684 Ko\)](#).

Des résultats transparents, concrets et mesurables

---

## L'état de la violence sexuelle sur le campus

Le dépôt du [Rapport sur la prévention de la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa 2019-2020 \(pdf, 211.15 Ko\)](#) du Comité permanent en prévention de la violence sexuelle (CPPVS) dresse les efforts de prévention, de sensibilisation et d'éducation du BPD et de ses partenaires en matière violence sexuelle sur le campus auprès de la communauté universitaire. Le rapport fait également état des données au sujet des dévoilements, des plaintes déposées ainsi que des mesures d'accommodement qui ont été mises en place pour soutenir les membres de notre communauté étudiante affectés par la violence sexuelle sur le campus.

## L'état de l'accessibilité sur le campus

En vertu de la LAPHO, l'Université doit prendre des mesures afin de rendre ses biens, ses services et ses opportunités d'emploi accessibles d'ici 2025 et rendre des comptes publiquement sur l'état de ces engagements. Le Bureau des droits de la personne a travaillé en collaboration avec différentes unités en vertu de l'article 31 du [Règlement 119 – Accessibilité](#) afin de rédiger et de publier les documents suivants:

- Le [Plan d'accessibilité 2019-2024 \(pdf, 386,63 Ko\)](#) décrit les stratégies de l'Université pour, d'une part, prévenir et éliminer les obstacles, et d'autre part, satisfaire aux exigences de la législation ontarienne sur l'accessibilité.
- Le Rapport de conformité sur l'accessibilité 2017-2019 (en anglais disponible sur demande) déposé au bureau du Ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité.
- [Le Rapport d'étape annuel 2019-2020 \(pdf, 212 Ko\)](#) qui fait état sur l'avancement des mesures prises par le BDP et les autres services désignés pour mettre en œuvre la stratégie décrite dans le Plan d'accessibilité 2019-2024.
- [Le rapport Sondage sur le plan d'accessibilité 2019-2024: Résultats et interprétation \(pdf, 684 Ko\)](#).

## Des experts attentifs aux besoins de leurs partenaires

---

### Services-conseils

Afin d'aider l'Université d'Ottawa à remplir ces obligations, le BDP a fourni 869 services-conseils auprès des services et des facultés portant sur les règlements suivants :

- 279 concernant le Règlement 67a-Prévention du harcèlement et de la discrimination
- 209 concernant le Règlement 67b-Prévention de la violence sexuelle
- 181 le Règlement 119-Accessibilité
- 43 Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST), harcèlement psychologique
- 22 le Règlement académique I-16 - Accommodements académiques

Le BDP a également reçu des demandes concernant l'équité en emploi, le code de conduites de étudiants et plus de 124 demandes ne relevant pas du mandat du bureau.

### Le BDP fournit des services conseil aux comités suivants:

- Le Comité d'examen d'architecture sur les technologies de l'information.
- Le comité sur les exigences essentielles, géré par la Vice-provost aux affaires académiques
- Le comité d'évaluation de la migration Drupal -évaluation des candidatures
- Le comité permanent sur le bien-être étudiant

### Un nouveau Formulaire en ligne de dévoilement d'une situation de violence sexuelle

Différents partenaires sur le campus ont indiqué qu'il peut s'avérer difficile, pour les personnes survivantes, d'accéder aux services pour dévoiler une situation de violence sexuelle ou pour obtenir du soutien. Afin de remédier à la situation, il a été proposé de mettre en ligne un formulaire de dévoilement qui permettrait aux membres de la communauté universitaire de prendre contact avec le BDP.

Fruit d'une collaboration entre le BDP et le CPPVS, ce formulaire est désormais disponible sur le site Web [Violence sexuelle : soutien et prévention](#), sous l'onglet « Dévoiler/Rapporter un incident ». Il est donc possible de le remplir pour joindre le BDP et ainsi avoir accès à toute la gamme de services offerts. Le formulaire est confidentiel, et l'on peut le remplir de façon anonyme.

## **Une révision de la formation « Mobilisation des témoins »**

Le BDP a effectué une revue complète de la formation à la lumière de la rétroaction et de demandes reçues de participants et de formateurs. Des informations ont été ajoutées au sujet de 1) l'intersectionnalité, 2) de l'effet du témoin, 3) des mythes, et 4) de l'approche centrée sur les personnes survivantes ainsi que sur le consentement. Certaines informations ont également été mises à jour, entre autres suite à la révision du [Règlement 67b - Prévention de la violence sexuelle](#).

## **Une nouvelle formation en ligne sur la prévention de la violence sexuelle**

À la suite d'une demande de quelques partenaires sur le campus auprès du BDP, il a été proposé de mettre en place une formation en ligne pour la communauté étudiante au sujet de la prévention de la violence sexuelle.

Le BDP travaille actuellement avec l'Université Concordia pour adapter la formation en ligne créée par cet établissement afin de la rendre accessible à la communauté universitaire. Il sera ainsi possible de former un grand nombre de personnes au sujet, entre autres, de la violence sexuelle, du consentement, de l'effet du témoin, de l'approche centrée sur la personne survivante, des services offerts et du [Règlement 67b](#).

## **Collaboration entre l'Université d'Ottawa et les organismes de soutien aux personnes survivantes**

Le BDP a travaillé avec le Ottawa Rape Crisis Centre et le CALACS francophone d'Ottawa pour le maintien de la collaboration du partenariat qui est entretenu depuis quelques années. De plus, grâce au financement gouvernemental additionnel reçu en 2019, il a été possible d'augmenter les heures de services pour mieux répondre à la demande, qui augmente significativement d'année en année.

## **Participation au processus d'embauche d'un bibliothécaire responsable de l'inclusion**

Cette nouvelle position vise à augmenter la collaboration avec les partenaires du campus et de la collectivité pour s'assurer que la Bibliothèque soit aussi inclusive et accessible que possible pour tous les usagers actuels et potentiels.

## Un bureau engagé dans la communauté

---

### **Communauté de pratique – Le courage d’agir**

L’intervenante en prévention de la violence sexuelle du BDP fait partie de la communauté de pratique francophone du projet [Le courage d’agir](#), une initiative nationale visant à combattre et à prévenir la violence fondée sur le sexe sur les campus d’enseignement supérieur canadiens. Notre participation nous amènera sans doute à acquérir de nouveaux outils pour contrer la violence sexuelle sur notre campus.

### **Gestion du Réseau ACCESS-EDU**

Le réseau [ACCESS-EDU](#) (autrefois CADSPPE-L) est une liste de diffusion gratuite gérée par l’Université d’Ottawa pour faciliter l’échange de connaissances et d’informations liées à la prestation de services accessibles, équitables et inclusifs destinés aux étudiantes et étudiants dans les établissements post-secondaires du Canada.

### **Comité d’élaboration des normes pour l’éducation postsecondaire**

L’agente principale des politiques sur l’accessibilité du BDP est membre du [Comité d’élaboration des normes pour l’éducation postsecondaire du Ministère des Services aux aînés et de l’Accessibilité de l’Ontario](#) qui vise à éliminer les obstacles d’accessibilité dans les institutions post-secondaires de l’Ontario.

### **Comité du sous-groupe de la LAPHO du Conseil des universités de l’Ontario**

L’agente principale des politiques sur l’accessibilité du BDP est membre du sous-groupe de la LAPHO du Conseil des universités de l’Ontario qui vise à échanger des meilleures pratiques avec d’autres experts en accessibilité en Ontario.

## Une réponse sensible aux traumatismes et aux intersectionnalités

---

L'Université a des obligations qu'elle se doit de remplir selon le cadre juridique établi par le « Code des droits de la personne de l'Ontario » en ce qui a trait au harcèlement et à la discrimination et selon la « Loi sur la santé et la sécurité au travail en matière de harcèlement en milieu de travail ». Elle doit également satisfaire aux obligations en vertu de la « Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités », de la « Loi sur la santé et la sécurité au travail et le Code des droits de la personne », relativement à la violence sexuelle, au harcèlement sexuel et au harcèlement sexuel en milieu de travail. Dans certaines situations, la discrimination, le harcèlement et la violence sexuelle peuvent être considérés comme des actes criminels en vertu du « Code criminel du Canada ». Les conventions collectives applicables aux divers groupes d'employés de l'Université et les obligations professionnelles et éthiques des apprenants et des membres du corps professoral de la faculté de médecine comportent également des dispositions en matière de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle.

## Une équipe formée

---

Tous les membres du Bureau de droits de la personne ont reçu de la formation sur la façon de répondre aux plaintes en prenant en considération les intersectionnalités. La nouvelle formation intitulée « Indigenous Cultural Safety Ontario Foundations Training Program » (offerte en anglais seulement) s'ajoute aux formations reçues par le passé sur la violence sexuelle, la santé mentale, et les enjeux des personnes trans et non binaires.

Trois membres du Bureau des droits de la personne ont également suivi une formation sur la justice réparatrice, afin d'en apprendre davantage sur cette approche et de comprendre comment celle-ci pourrait être utile lors des résolutions de cas touchant le harcèlement, la discrimination et la violence sexuelle.

L'une des membres du Bureau des droits de la personne a aussi suivi une formation sur les droits de la personne offerte par le Barreau de l'Ontario, ainsi qu'une formation sur les questions émergentes en lien avec les enquêtes en milieu de travail, encore une fois, offerte par le Barreau de l'Ontario.

## Traitements des dévoilements et des plaintes

---

### Violence sexuelle

Au total, entre le 1<sup>er</sup> mai 2019 et le 30 avril 2020, le BDP a reçu de la communauté universitaire 209 demandes de services liées à la violence sexuelle. Ce nombre comprend 110 consultations (suivis de dossiers ouverts dans les années passées, demande d'accommodements, dévoilements, etc.), 89 demandes d'informations (références aux services internes ou externes, informations sur le « Règlement 67b » et sur les services ou les processus de plainte, etc.) et 10 dossiers qui ont menés à des plaintes.

Parmi ces demandes de services, le BDP a reçu de la communauté un total de 100 nouveaux dévoilements qui concernent les types de violence sexuelle suivants : Agression sexuelle : 31, Harcèlement sexuel : 47, Harcèlement criminel : 8, Outrage à la pudeur : 4, Exploitation sexuelle : 1, Autres (autres types ou les personnes survivantes ont préféré ne pas préciser) : 6.

Au cours de la période à l'étude, le BDP a assisté les membres de la communauté étudiante à 98 reprises dans le cadre de demandes d'accommodements, dont des reports de remise de travaux ou d'examen, des changements de cours, l'application de mesures préventives en classe, des lettres de soutien pour demandes d'appel diverses, des demandes de remboursement des droits de scolarité ainsi que des justifications d'absences en classe.

Enfin, sur les neuf plaintes reçues, trois ont mené à des enquêtes externes, cinq ont été résolues par des moyens informels ou alternatifs et une a été abandonnée.

[Voir le Rapport sur la prévention de la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa 2019-2020 \(pdf, 211.15 Ko\)](#)

Voir annexe 1 pour les statistiques détaillées

### Harcèlement et discrimination

Le BDP a traité de façon formelle et informelle 279 plaintes et demandes portant sur le harcèlement et la discrimination auprès de la population universitaire, des services et des facultés portant sur les motifs du code suivants :

Âge, ascendance, casier judiciaire, citoyenneté, croyance, expression du genre, handicap, identité de genre, lieu d'origine, orientation sexuelle, origine ethnique, race, sexe, statut familial.

Voir annexe 1 pour les statistiques détaillées

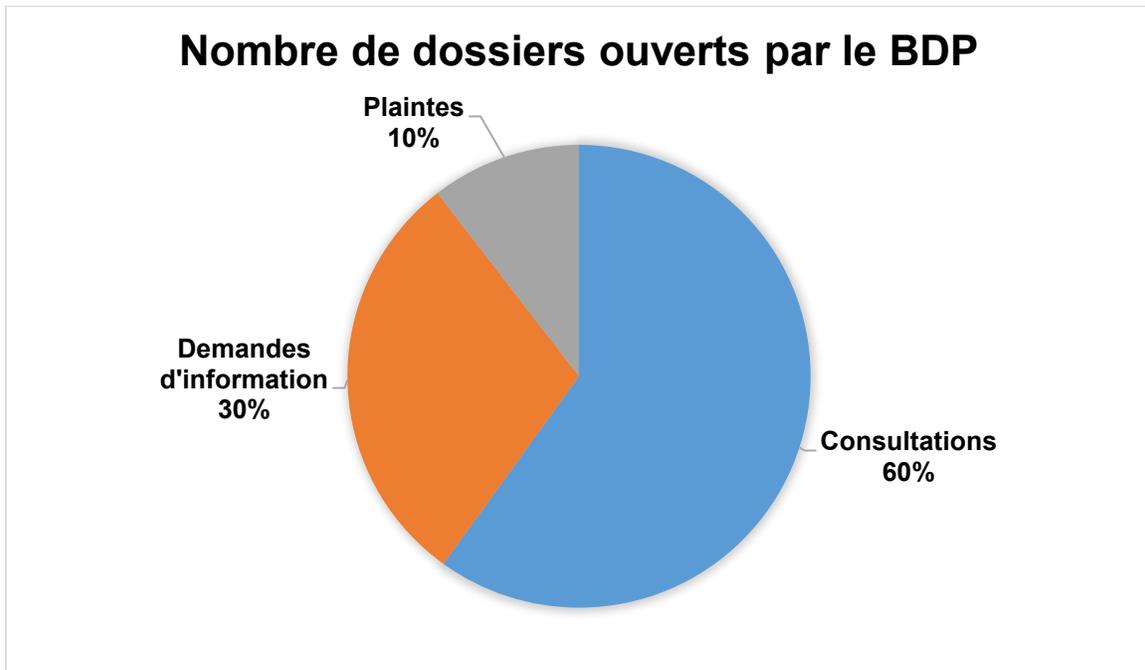
## Un grand merci à nos partenaires :

---

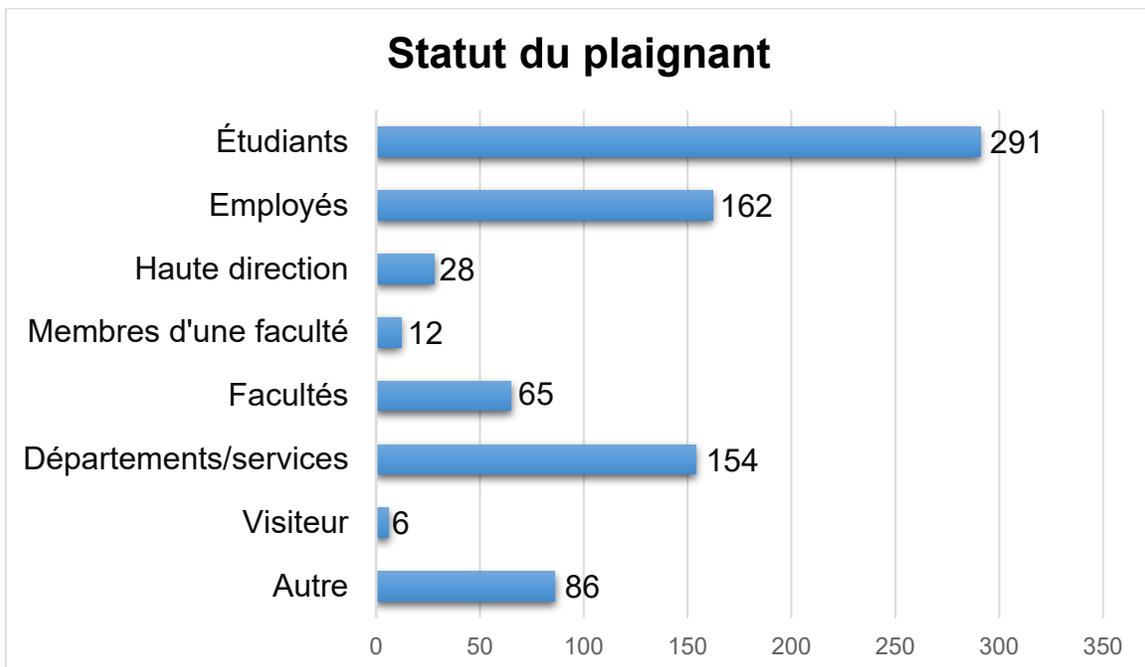
- Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO)
- Centre de ressources des femmes
- Association des étudiant.e.s diplômé.e.s de l'Université d'Ottawa (GSAÉD)
- Vie étudiante
- Service du logement
- Mashkawaziwogamig: Centre de ressources autochtones (CRA)
- Direction générale des communications
- Bureau international
- Service de promotion de la santé
- Services alimentaires
- Service de la protection
- CALACS francophone d'Ottawa
- Ottawa Rape Crisis Centre (ORCC)
- Ottawa Coalition to End Violence Against Women (OCTEVAW)
- Université Carleton
- Collège Algonquin
- Collège La Cité

## Annexe 1

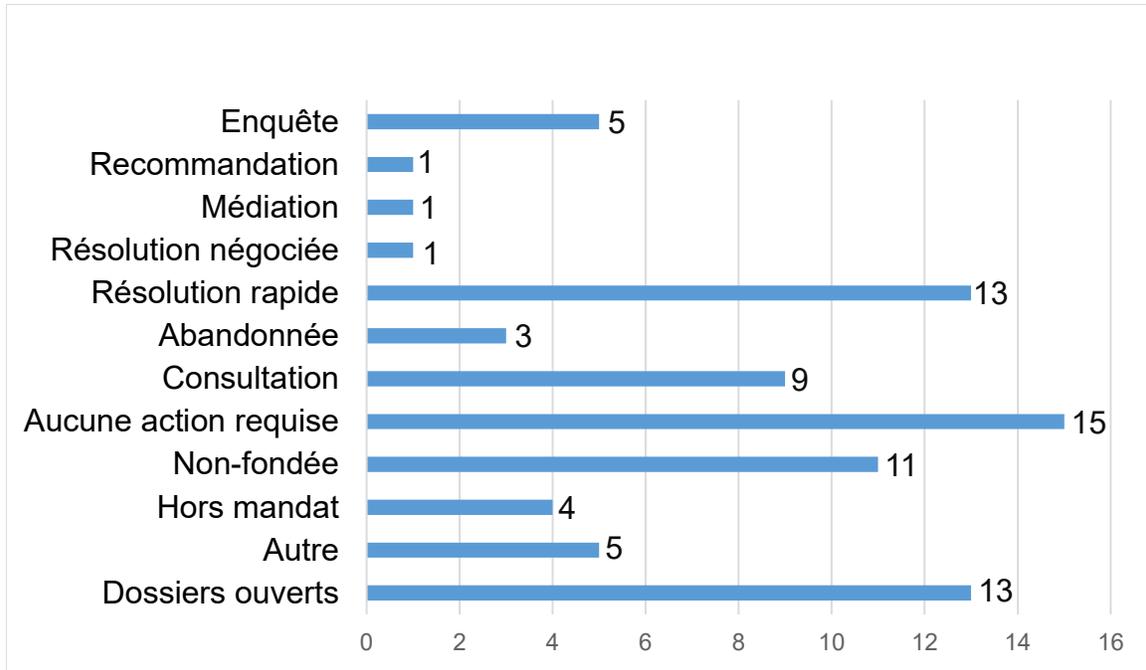
Le BDP a reçu au total 869 demandes pour la période de mai 2019 à avril 2020. De ces demandes 521 (60%) ont menées à des consultations, 257 (30%) à des demandes d'information et 91 (10%) à des plaintes; et ce, pour tous les secteurs d'activité du BDP (accessibilité, harcèlement et discrimination, violence sexuelle, équité et inclusion).



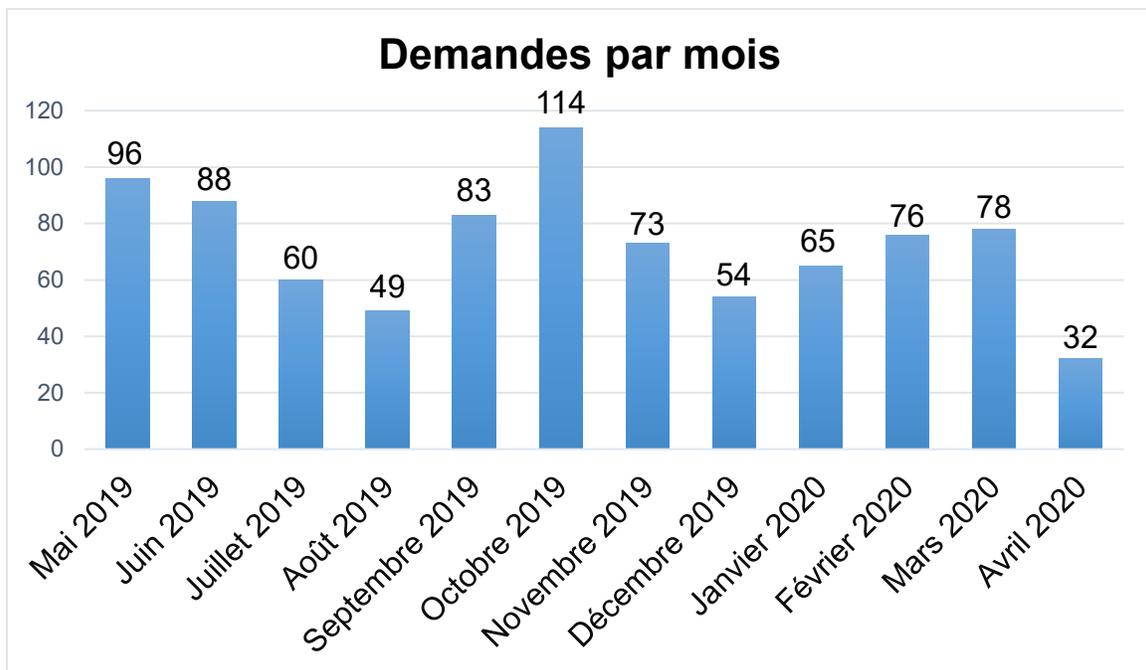
C'est plus de 291 étudiants et 162 employés qui ont fait appel à nos services durant la période couverte. 154 demandes provenaient des départements et services, 65 des facultés et 28 de la haute direction.



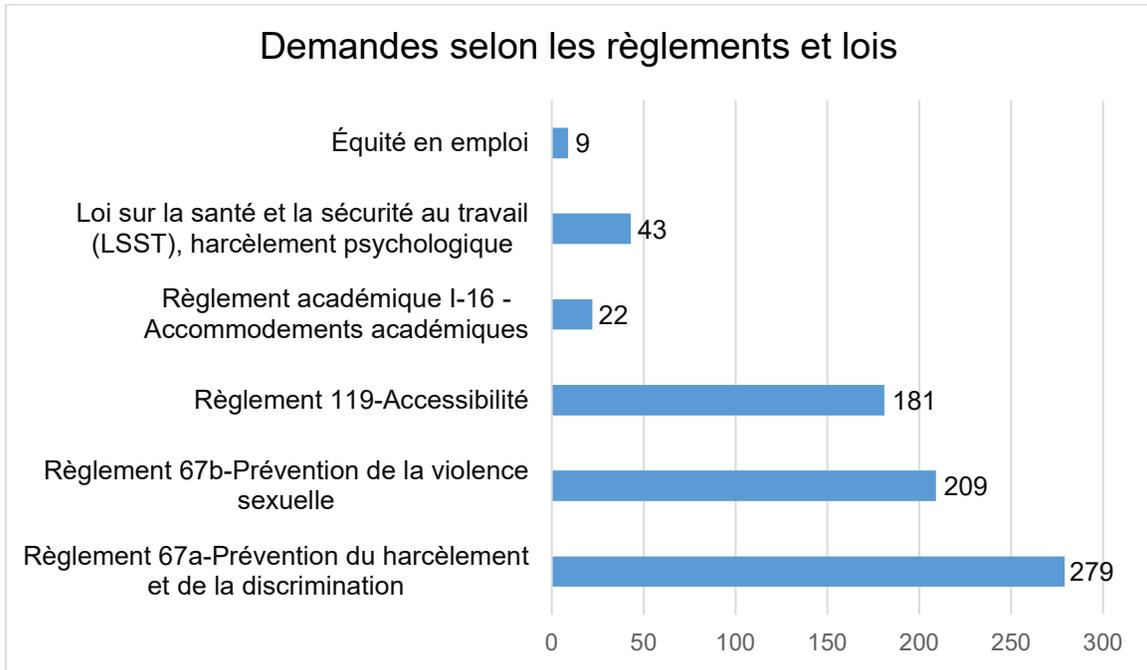
Pour les 91 plaintes enregistrées au BDP, 5 ont fait l'objet d'enquêtes externes, 11 n'étaient pas fondées, 15 n'ont nécessitées aucune action de la part du BDP et 13 ont connues une résolution rapide.



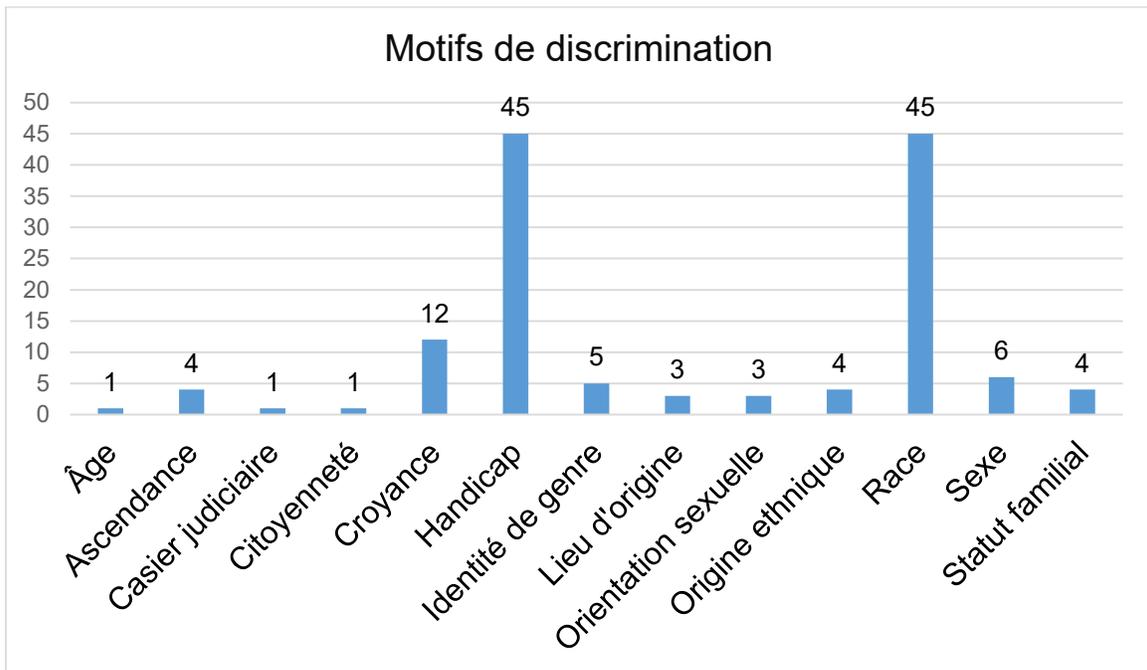
Le BDP a connu des périodes de forte affluence, entre autres au mois d'octobre où les demandes ont atteint le chiffre de 114. Le BDP a compilé 96 demandes en mai, 88 en juin et 83 en septembre. Les mois les plus occupés sont souvent les débuts et fins de semestre.



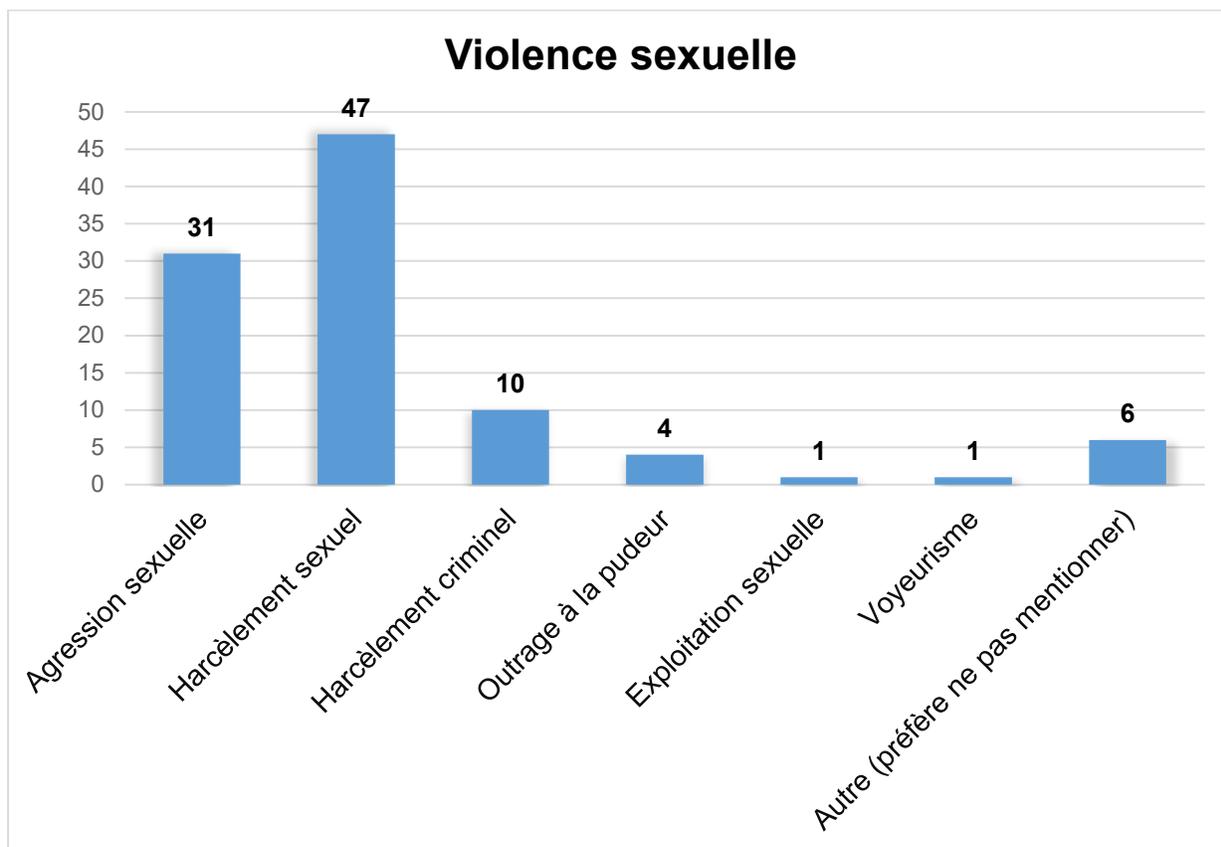
Le harcèlement et la discrimination avec la violence sexuelle et l'accessibilité demeurent les sujets les plus en demande auprès du BDP. 279 demandes concernaient le Règlement 67a-prévention du harcèlement et de la discrimination, 209 concernaient le Règlement 67b-prévention de la violence sexuelle et 181 concernaient le Règlement 119-Accessibilité.



Les demandes qui concernaient la discrimination sous les motifs du Code des droits de la personne de l'Ontario ont été nombreuses pour le handicap (45) et pour la race (45).



Parmi ces demandes de services, le BDP a reçu un total de 100 nouveaux dévoilements de la part de la communauté universitaire, qui comprennent différents types de violence sexuelle. Le BDP a reçu 47 demandes concernant le harcèlement sexuel, 31 demandes concernant les agressions sexuelles et 10 demandes concernant le harcèlement criminel.



## Annexe 2

Entre 2015 et 2020, le BDP a constaté une augmentation marquée des demandes reliées au harcèlement et la discrimination et la violence sexuelle. En 2016-2017, le BDP a compilé 95 demandes concernant le harcèlement et la discrimination et 22 demandes concernant la violence sexuelle. En 2017-2018, 97 demandes concernant le harcèlement et la discrimination et 55 demandes concernant la violence sexuelle. De septembre 2018 à avril 2019, donc seulement huit mois, 83 demandes concernant le harcèlement et la discrimination et 72 demandes pour la violence sexuelle. Finalement, entre mai 2019 et avril 2020, le BDP a compilé 403 demandes concernant le harcèlement et la discrimination et 209 demandes concernant la violence sexuelle.

