

Rapport annuel

Mai 2020-Avril 2021

Bureau des droits de la personne

Bureau des droits de la personne

Human Rights Office

uOttawa.ca/respect/



uOttawa

Message de la direction	3
À propos du Bureau des droits de la personne	3
Objectifs du Rapport.....	4
Les répercussions de la pandémie sur le rôle du BDP.....	4
Statistiques en bref.....	5
Appuyer les engagements de l'Université.....	6
Une communauté universitaire sensibilisée et informée	7
Des directives claires et transparentes	10
Un service impartial et à l'écoute de la communauté universitaire	12
Des résultats transparents, concrets et mesurables	12
Des expertes et experts attentifs aux besoins de leurs partenaires	13
Un bureau engagé dans la communauté.....	14
Une réponse qui tient compte des traumatismes et des intersectionnalités	15
Un grand merci à nos partenaires :.....	17
Annexe 1.....	18

Message de la direction

Le Bureau des droits de la personne s'est concentré au cours de la dernière année sur la création d'un cadre politique et de processus cohérents pour la gestion des plaintes de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle, pour les demandes d'accommodement présentées 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, dans une optique de transparence et d'imputabilité, au profit de tous les membres de notre communauté.

Nous sommes conscients que cette pandémie entraîne des répercussions importantes, voire potentiellement disproportionnées, sur les membres appartenant aux groupes protégés en vertu du [Code des droits de la personne de l'Ontario](#).

Nous pouvons vous assurer 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 autorités 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 énoncés dans le [Code des droits de la personne de l'Ontario](#).

Malgré la nécessité d'adapter des stratégies à notre nouvelle réalité et de repousser certaines échéances afin de mobiliser les ressources nécessaires pour gérer la crise COVID-19, le travail en vue de respecter les échéances capitales en matière de droits de la personne et de 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 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. Son rôle consiste particulièrement à offrir 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 1^{er} mai 2020 et le 30 avril 2021.

Les objectifs de cette activité sont les suivants :

- Faire le suivi des progrès accomplis par le BDP;
- Relever les obstacles à éliminer pour 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 du Bureau des droits de la personne](#).

Les répercussions de la pandémie sur le rôle du BDP

Nous avons constaté que notre travail avait été teinté par la pandémie dans une certaine mesure. La nature des incidents qui nous ont été signalés l'an dernier découlait de l'augmentation des « interactions virtuelles », notamment dans le cadre de l'apprentissage en ligne et du télétravail, ainsi que de la hausse des interactions sociales en ligne. De façon générale, nous avons observé que les mesures mises en place en réponse à la pandémie avaient influé sur de nombreux incidents signalés.

À bien des égards, les incidents qui nous ont été signalés témoignaient des répercussions disproportionnées de la pandémie sur les groupes visés par l'équité ou en quête d'équité.

À titre d'exemple, nous avons constaté (d'après les plaintes reçues) que des étudiantes et étudiants ayant un handicap avaient fait face à des difficultés imprévues dans l'environnement d'apprentissage en ligne et sur le campus virtuel. En effet, en raison de la pandémie, certaines personnes n'ont pu bénéficier d'un accès équitable à l'environnement d'apprentissage et aux services.

Nous avons également reçu un plus grand nombre de plaintes au sujet d'incidents liés à des commentaires ou des comportements inappropriés en ligne. Certains de ces incidents contrevenaient au Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination. Dans d'autres cas, les commentaires ou les comportements ne correspondaient pas aux comportements proscrits dans notre politique, où il était impossible d'identifier la personne responsable du commentaire ou du comportement signalé.

Nous faisons tout notre possible pour demeurer au courant des nouvelles formes de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle et pour y réagir. Nous connaissons les différentes manières d'utiliser la technologie, notamment les plateformes en ligne pour causer du tort (discrimination, harcèlement et violence sexuelle). Bien que nos processus soient moins efficaces dans les cas où nous sommes incapables d'identifier la personne responsable du comportement ou du commentaire dommageable, nous continuons d'examiner activement les différents aspects de cette question avec nos partenaires de l'Université et les personnes qui se sont adressées à nous. Nous avons bien l'intention de poursuivre nos collaborations afin de nous attaquer à cet enjeu, qui évolue rapidement.

Statistiques en bref



Le bureau a reçu 853 demandes entre le 1^{er} mai 2020 et le 30 avril 2021



Une toute nouvelle formation en ligne pour la prévention de la violence sexuelle sera bientôt accessible à l'ensemble des facultés de l'Université.



Malgré la COVID-19, le BDP a reçu près de 119 demandes en mars 2021, qui s'est révélé le mois le plus occupé de l'année.



Le BDP a travaillé en concertation avec 9 universités de la province pour élaborer et mettre sur pied des microformations en ligne accessibles et bilingues sur le design universel en apprentissage pour les professeures et professeurs de l'Ontario.



Le BDP a travaillé en collaboration avec le gouvernement de l'Ontario pour assurer au personnel francophone de l'Ontario des formations et des ressources sur l'accessibilité équivalentes aux ressources offertes en anglais.



En tous, plus de 248 membres de la population étudiante et 278 membres du personnel qui ont fait appel à nos services durant la période couverte.

Appuyer les engagements de l'Université

En tant que chef de file en matière de recherche et de haut lieu de transmission du savoir, l'Université d'Ottawa s'est engagée publiquement à mettre de l'avant plusieurs initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Entre mai 2020 et avril 2021, 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 visant à répondre aux objectifs des initiatives et programmes 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.

Participation aux comités internes

- Communauté de pratique – Le courage d'agir
En plus de siéger au Comité permanent en prévention de la violence sexuelle (CPPVS), une des intervenantes en prévention de la violence sexuelle du BDP fait aussi 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. Sa participation nous amènera sans doute à acquérir de nouveaux outils pour contrer la violence sexuelle sur notre campus.
- Comité permanent sur le bien-être étudiant
Le directeur du Bureau des droits de la personne siège également au Comité permanent sur le bien-être étudiant de l'Université d'Ottawa, ce qui nous permet de tisser des liens avec d'autres partenaires sur le campus et de travailler conjointement à répondre aux besoins de la population étudiante en matière de bien-être. Cela nous permet par ailleurs d'échanger des informations importantes et de discuter de divers aspects liés à la prévention de la violence sexuelle sur le campus.
- Comité d'action antiracisme et inclusion dirigé par le conseiller spécial sur l'antiracisme et l'excellence en matière d'inclusion
Le rôle et le mandat du Comité consistent à passer en revue le travail et les propositions des sous-comités (pédagogie et formation, expérience étudiante, recherche et emploi et équité), puis de faire des recommandations à l'administration au sujet des stratégies, initiatives et ressources nécessaires pour combattre le racisme et promouvoir l'inclusion. La coprésidence est assumée par Boulou Ebanda De B'Berri (conseiller spécial sur l'antiracisme et l'excellence en inclusion) et Noël Badiou (directeur du BDP).
- Comité permanent en prévention de la violence sexuelle: Le directeur et l'intervenante en prévention de la violence sexuelle du Bureau des droits de la personne siègent au Comité permanent en prévention de la violence sexuelle (CPPVS), qui a nommément pour mandat, 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.
- L'Comité sur la santé et sécurité au travail (géré par le Bureau de la gestion du risque).
- Groupe conseil – communauté Web (Direction générale des communications).
- Réseau des agents du changement du Programme de modernisation des services administratifs.
- Comité consultatif – étudiants - Droit de la personne (accessibilité et autres) de la révision de l'architecture des TI (Technologies de l'information).
- Comité sur les formations obligatoires (ressources humaines).
- Comité consultatif sur le design des espaces publics (Immeubles).

Une communauté universitaire sensibilisée et informée

Le Bureau des droits de la personne est engagé à sensibiliser la communauté universitaire en matière d'équité, diversité et inclusion, de harcèlement et de discrimination et de violence sexuelle. Pour ce faire, il travaille en étroite collaboration avec la haute direction, la Direction générale des communications et divers 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 des actions ayant pour but d'informer, de sensibiliser et de promouvoir une culture de travail, d'étude et de recherche basée sur l'équité, la diversité et l'inclusion, ont été mises de l'avant dans les cadres suivants :

Violence sexuelle

- Semaine d'orientation
- Campagne #BizarreOuQuoi?
- Formation Mobilisation des témoins

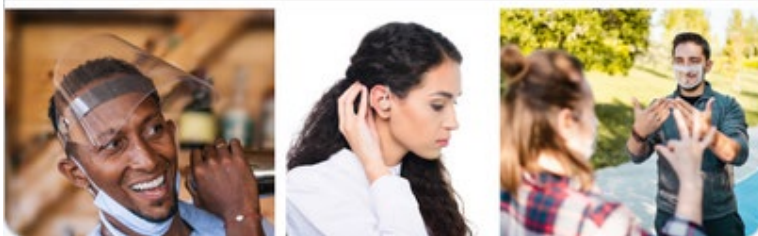
Accessibilité

Campagne de la rentrée Soyez #uOaccessible – 9 septembre 2020

Pas tout le monde peut garder ses distances



Pas tout le monde peut comprendre avec un masque



Pas tout le monde peut porter un masque



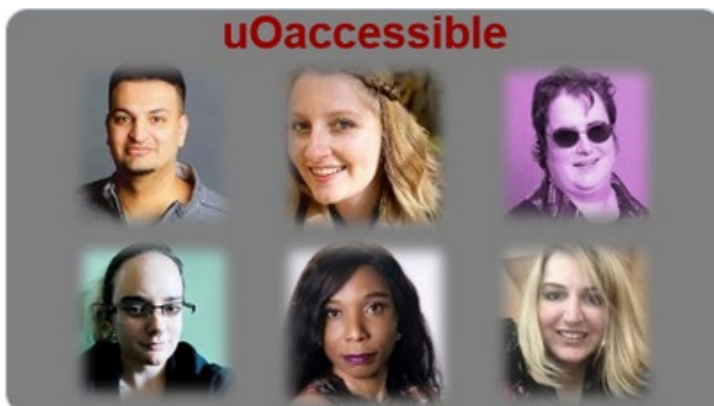
Semaine nationale de l'accessibilité – du 31 mai au 6 juin 2020



- [Trouver des collections en ligne de livres accessibles.](#) – (médias sociaux) 1^{er} juin 2020.
- [L'accessibilité pendant la pandémie de COVID-19](#) – (article dans la Gazette) 3 juin 2020.

Changez votre monde de chez vous! Devenez membre du comité consultatif uOaccessible du Bureau des droits de la personne – (médias sociaux et envoi massif de courriels en partenariat avec le SASS) – 21 août 2020

[Faites connaissance avec le comité consultatif uOaccessible](#) – 3 décembre 2020 (Journée internationale des personnes handicapées)



Activités de formation

Harcèlement, discrimination et violence sexuelle

- Formation Mobilisation des témoins.
- Formations des formateurs de Mobilisation des témoins.
- Formation offerte aux comités d'examen (comme prévu par le Règlement 67b – Prévention de la violence sexuelle).
- Formations sur la prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle (offertes aux services sur demande).

Diversité, équité et inclusion

- Formation sur la sensibilisation interculturelle, la diversité, l'inclusion et les préjugés inconscients, offerte à l'équipe des services du recrutement, des admissions et du développement des marchés.
- Formation sur la sensibilisation interculturelle, la diversité, l'inclusion et les préjugés inconscients offerte au corps enseignant.

Accessibilité

- Accessibilité et design de cours universel virtuel – Faculté de droit, 15 juillet 2020
- Design de prototypes accessibles et besoins des personnes en situation de handicap pendant la pandémie COVID-19, Faculté d'ingénierie, août 2020.
- Formations pour les ambassadrices et ambassadeurs de la santé et du bien-être sur l'application des règles de distanciation physique, du port du masque obligatoire et des normes sanitaires et l'obligation d'accommodement des personnes en situation de handicap sur le campus, septembre 2020, janvier 2021 et mai 2021.
- Les normes d'accessibilité et l'obligation d'accommodement lors d'événements virtuels – Vie communautaire – 4 octobre 2020.
- Les normes de l'accessibilité du Web WCAG AA niveau AA et les achats TI, Direction générale des communications et Technologies de l'information, 3 février 2021.
- Les événements en direct accessibles, Vie communautaire 4 février 2021.
- L'accessibilité du Web, 20 mai 2021 (Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité).

Outils d'information

Localiser les services inclusifs sur le campus

[Les cartes virtuelles interactives de l'Université d'Ottawa](#) sont une ressource en ligne centrale pour aider à localiser facilement les services inclusifs comme les chemins courts, sans barrières et intérieurs (tunnels), les plates-formes élévatrices 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.

Un enseignement virtuel adapté aux besoins des étudiants en situation de handicap

Le BDP a travaillé en collaboration avec le Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA) à la création d'un outil afin d'aider les membres du corps enseignant à respecter leurs [obligations d'accommodement pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap dans le cadre de l'apprentissage à distance](#).

À la suite de discussions avec le nouveau comité consultatif uOaccessible, le BDP a eu des entretiens avec le Cabinet de la provost et vice-rectrice aux affaires académiques sur l'utilisation d'une quantité excessive de matériel d'apprentissage pour compenser les séances en personne dans les cours offerts en ligne ou à distance.

Des mesures de sécurité inclusives pendant la pandémie de COVID-19

Le BDP a participé aux discussions sur le développement de mesures de sécurité inclusives pour les membres de la communauté universitaire pendant la pandémie de COVID-19

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](#) et la [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#). Le Bureau continue de travailler en collaboration avec différentes unités et facultés afin de créer et de publier les mesures et directives suivantes :

Lignes directrices

- Développement d'un cadre général pour le nouveau comité uOaccessible.
- Participation aux discussions suivantes sur le développement des mesures en vue d'un retour progressif sur le campus et les accommodements pour les membres de notre communauté universitaire en situation de handicap pendant la pandémie COVID-19 :
 - Informations sur le coronavirus
 - Foire aux questions
 - Outil d'évaluation COVID-19
 - Retour sur le campus
 - Accommodements pour les étudiantes et étudiants en salle de classe
 - Accommodements pour les étudiantes et étudiants en résidence
 - Accommodements pour les étudiantes et étudiants dans le cadre des cours à distance
 - Accommodements lors des tournées virtuelles du campus, des convocations et autres événements virtuels
- Participation aux discussions sur l'inclusion de critères d'accessibilité dans les initiatives suivantes :
 - Procédure sur la gestion du cycle de vie de projet TI et Web
 - Programme de modernisation des services administratifs
 - Projet Perspective Web.
 - Guide 2021 pour le design inclusif (Immeubles) de l'Université d'Ottawa.
 - Programme d'évaluation et de certification Rick Hansen Foundation Accessibility Certification™ (RHFAC) pour des édifices de l'Université d'Ottawa

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 en général, 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.

Processus de collecte de l'effectif représentatif et des données

L'équité en matière d'emploi

L'Université d'Ottawa, qui compte 89 Chaires de recherche du Canada, 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. De plus, l'Université d'Ottawa fait affaire avec le gouvernement du Canada et doit respecter les exigences du Programme de contrats fédéraux relié à l'équité en matière d'emploi.

La diversité et l'inclusion du campus

Depuis le lancement du nouvel outil d'auto-identification en ligne au printemps 2020, une campagne visant à encourager tous les membres de la communauté universitaire à répondre au sondage est en cours. Par l'intermédiaire du portail VirtuO, toute la communauté universitaire, dont le personnel à temps plein, à temps partiel ou contractuel, peut accéder à cet outil. La communauté étudiante y a accès à partir du portail uoZone.

Une participation accrue à ce sondage permettra à l'Université d'élargir son analyse de la composition de sa communauté universitaire en ce qui a trait au genre, à l'appartenance aux peuples autochtones, aux groupes racisés, aux communautés LGBTQI2S+, ainsi qu'aux communautés linguistiques francophones, anglophones et bilingues.

La violence sexuelle

L'une des recommandations du CPPVS concernait la collecte des données liées aux incidents de violence sexuelle dévoilés. L'importance de recueillir des statistiques à l'échelle du campus a été soulevée, et il a été proposé de créer un formulaire de collecte à remplir par les facultés ainsi que plusieurs services et départements.

En collaboration avec le CPPVS, le BDP a préparé un document de collecte qui a été transmis à certains services et départements ainsi qu'aux facultés. Cette collecte nous permettra de mieux saisir l'étendue de la violence sexuelle sur le campus et de travailler de concert avec les différents secteurs pour soutenir les personnes survivantes de notre communauté.

Le Bureau a reçu des données du Service de counselling de l'Université d'Ottawa chaque trimestre, de même que des données de partenaires communautaires hors campus une fois par année.

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 continué d'améliorer ses processus de consultation et d'enquête 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

Le Bureau des droits de la personne travaille en collaboration avec le conseiller spécial sur l'antiracisme et l'excellence en matière d'inclusion ainsi qu'avec la haute direction pour accroître les mesures visant à contrer le racisme et la discrimination sur le campus.

Le Conseil consultatif uOaccessible

Le Conseil consultatif uOaccessible a tenu sa première réunion au début de l'année universitaire 2020-2021; les rencontres, virtuelles, ont lieu toutes les deux semaines. Cette année, l'accent a été mis sur les besoins d'accessibilité des membres de la communauté universitaire ayant un handicap qui devaient s'habituer au télétravail et à l'apprentissage en ligne, de même que sur l'élaboration du cadre du Conseil consultatif. Les membres ont prodigué de bons conseils malgré le peu de temps à leur disposition et les circonstances difficiles. Ils ont en outre rencontré Noël Badiou, directeur du BDP, afin de discuter du cadre du Conseil consultatif uOaccessible, ainsi qu'Alain Erdmer, directeur général du Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage pour parler de l'apprentissage à distance inclusif pour les personnes ayant un handicap, une préoccupation nouvelle découlant de la pandémie de COVID-19.

Des résultats transparents, concrets et mesurables

L'état de la violence sexuelle sur le campus

Le Comité permanent en prévention de la violence sexuelle (CPPVS) se joint au Bureau des droits de la personne (BDP) pour présenter ce rapport d'activités couvrant la période du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021.

Le CPPVS a été constitué en 2016 et 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.

De son côté, le BDP est responsable de répondre aux dévoilements et aux plaintes de violence sexuelle qui concernent les membres de la communauté universitaire. Le Bureau offre toute une gamme de services aux personnes survivantes, en plus de les informer sur les options et processus prévus en vertu des politiques applicables. Enfin, il met sur pied des initiatives de prévention, de sensibilisation et d'éducation. Au cours de cette année, le CPPVS et le BDP ont travaillé de concert afin de poursuivre la lutte contre la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa. En raison de la pandémie de COVID-19 et du roulement de personnel, l'année 2020-2021 a été empreinte de défis bien particuliers, comme celui d'offrir des services selon diverses modalités virtuelles avec un effectif réduit. Le présent rapport sera divisé en trois sections.

[Voir le Rapport sur la prévention de la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa 2020-2021](#)

L'état de l'accessibilité sur le campus

En vertu de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), l'Université doit prendre des mesures pour assurer l'accessibilité de ses biens, de ses services et de ses occasions d'emploi 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 le Rapport d'étape annuel 2020-2021. Ce rapport fait état de 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.

Des expertes et experts attentifs aux besoins de leurs partenaires

Services-conseils

Afin d'aider l'Université d'Ottawa à remplir ces obligations, le BDP a fourni 853 services-conseils auprès des services et des facultés, dont :

- 424 concernant le Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination
- 98 concernant le Règlement 67b – Prévention de la violence sexuelle
- 155 concernant le Règlement 119 – Accessibilité
- 19 concernant le Règlement académique I-16 – Accommodements académiques

Le BDP a également reçu des demandes concernant l'équité en emploi et le code de conduite étudiant; plus de 151 demandes ne relevaient pas du mandat du bureau.

Un nouveau formulaire en ligne pour le dévoilement des situations de violence sexuelle

L'an dernier, les membres du CPPVS et d'autres partenaires sur le campus ont indiqué qu'il peut s'avérer difficile, pour les personnes survivantes, de dévoiler une situation de violence sexuelle ou d'obtenir du soutien. 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 distribué à chaque formation et atelier sur la violence sexuelle que donne le BDP. À ce jour, dix demandes ont été faites en 2020-2021 au moyen du formulaire. Le BDP continuera de promouvoir cet outil de signalement, qui sera au nombre des principales options pour rapporter un incident une fois la refonte du site Web terminée.

Une révision de la formation Mobilisation des témoins

Pendant l'année universitaire 2020-2021, le Bureau a poursuivi la mise à jour de l'atelier Mobilisation des témoins pour y intégrer les plus récentes données de Statistique Canada ainsi que le fruit de ses consultations avec Mashkawaziwogamig, le Centre de ressources autochtones (CRA).

Cette année, le Bureau a donné l'atelier virtuel à 40 personnes. Dans le sondage qui leur a été transmis après l'atelier, toutes se sont dit « fortement d'accord » ou « d'accord » avec les énoncés « J'ai l'intention de mettre en pratique le contenu de l'atelier » et « Je me sens en mesure de mettre en pratique le contenu de l'atelier ».

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 au CPPVS de mettre en place une formation en ligne pour la communauté étudiante au sujet de la prévention de la violence sexuelle. Le BDP a fait équipe avec l'Université Concordia pour adapter la formation en ligne créée par cet établissement afin de la rendre accessible à notre population étudiante. Il nous est ainsi possible de former un grand nombre de personnes sur la violence sexuelle, le consentement, l'effet du témoin, l'approche centrée sur la personne survivante, les services offerts et le Règlement 67b, entre autres sujets. La formation est désormais proposée à l'ensemble de la population étudiante sur Brightspace, et le BDP travaille avec plusieurs partenaires, dont les équipes de Promotion de la santé et du Service des sports, pour la rendre accessible à quiconque souhaite s'y inscrire. Certaines facultés envisagent aussi de la rendre obligatoire pour leurs étudiants et étudiantes.

Le BDP consultera l'Université Concordia au cours de la prochaine année pour créer une formation analogue destinée au reste de la communauté universitaire.

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

L'Université d'Ottawa entretient, depuis quelques années, des partenariats avec deux organismes externes spécialisés en intervention auprès des personnes survivantes de violence sexuelle, soit le Ottawa Rape Crisis Centre et le CALACS francophone d'Ottawa. Le CPPVS croit à l'importance d'assurer un financement durable pour offrir un service accessible aux membres de la communauté universitaire touchés par la violence sexuelle. De plus, les demandes de services ont augmenté au cours des dernières années, ce qui montre qu'il est important de financer suffisamment ces organismes pour que la communauté universitaire soit bien appuyée.

Le BDP continue d'explorer différentes possibilités de collaboration avec des services de proximité au-delà du campus pour les membres de la communauté qui s'identifient comme des personnes survivantes.

Un bureau engagé dans la communauté

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 des établissements postsecondaires 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 établissements postsecondaires de l'Ontario.

Groupe ad hoc de conseillers responsable de LAPHO dans les universités ontariennes

L'agente principale des politiques sur l'accessibilité du BDP et le directeur du BDP sont membres de ce groupe qui vise à échanger sur les meilleures pratiques avec d'autres spécialistes de l'accessibilité en Ontario.

Groupe de référence des agents principaux responsables de l'équité

Le directeur est membre du Groupe de référence des agents principaux responsables de l'équité, un groupe composé de responsables de l'équité d'universités et de collèges de l'Ontario qui se réunit régulièrement pour discuter de pratiques exemplaires en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, de même que de droits de la personne dans les établissements d'enseignement supérieur.

Groupe de référence des membres du Conseil des universités de l'Ontario sur l'équité, la diversité et l'inclusion

Le directeur est membre d'un tout nouveau groupe, le Groupe de référence des membres du Conseil des universités de l'Ontario sur l'équité, la diversité et l'inclusion, dont le mandat est toujours en cours d'élaboration. L'objectif du Groupe est le suivant : promouvoir les initiatives sectorielles visant à atteindre les objectifs fixés en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

Une réponse qui tient compte des traumatismes et des intersectionnalités

L'Université se doit de respecter 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 ainsi que la [Loi sur la santé et la sécurité au travail en matière de harcèlement en milieu de travail](#). Elle doit également satisfaire à ses 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'employées et employés de l'Université et les obligations professionnelles et éthiques des apprenantes et 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

Parmi les séances de formation continue auxquelles le personnel a assisté et participé au cours de la dernière, mentionnons les suivantes :

- Addressing Racism, animée par le Centre de santé communautaire Somerset Ouest
- Anti-Black Racism, animée par Desmond Cole et coparrainée par la Faculté de droit de l'Université et l'Association des étudiants noirs en droit
- Digital Violence Against Women and Hate Motivated Violence, animée par Abigail Curlew, Cynthia Khoo de tekhnoslaw.ca et l'Université Carleton
- Formation d'appoint sur la non-oppression, donnée par le Windz Institute
- Trauma Informed Approach to Disability, animée par Kaley Roosen et le Carrefour du savoir

- The Intersection of BIPOC Students and Accommodation, animée par la Faculté de droit de l'Université de Windsor
- Principles of Credibility in Investigations and Privacy Issues for Workplace Investigators, animée par Rubin Thomlinson, LLP
- Tracer la ligne : définir le lien juridictionnel avec le campus en cas d'incidents hors campus, animée par Mile Komlen et l'ACPDHMES
- Obligations of Universities towards Human Rights, animée par Ena Chadha et coll. et l'ACPDHMES

Traitements des dévoilements et des plaintes

Violence sexuelle

Au total, entre le 1^{er} mai 2020 et le 30 avril 2021, le BDP a reçu de la communauté universitaire 98 demandes de services liées à la violence sexuelle. Ce nombre comprend 64 consultations (suivis de dossiers ouverts dans les années passées, demande d'accommodements, dévoilements, etc.), 21 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 12 dossiers qui ont mené à des plaintes.

Parmi ces demandes de services, le BDP a reçu de la communauté un total de 56 nouveaux dévoilements et des demandent qui concerne les types de violence sexuelle suivants : Agression sexuelle : 11, Harcèlement sexuel : 16, violence domestique : 2, cyberharcèlement : 6, et 57 Autres (y compris les demandes d'accommodements en vertu du Règlement 67b).

Au cours de la période à l'étude, le Bureau des droits de la personne a assisté les membres de la communauté à 33 reprises dans le cadre de demandes d'accommodements (reports de remise de travaux ou d'examens, changements de cours, application de mesures préventives en classe, lettres de soutien dans le cadre de divers recours, demandes de remboursement des frais de scolarité et justifications d'absences en classe).

Enfin, sur les 12 plaintes reçues, 4 ont donné lieu à des enquêtes externes, 3 ont été résolues par des mesures informelles ou alternatives, et 1 a été abandonnée. Quatre des plaintes ne répondaient pas aux exigences de la politique 67b, dont une a été résolue par un renvoi à la faculté.

Voir les statistiques détaillées en annexe

Harcèlement et discrimination

Le mandat du Bureau des droits de la personne comprend le traitement des plaintes de harcèlement au travail. Nous recevons différents types de plaintes à cet égard. Le premier type concerne les plaintes liées à au moins un des motifs protégés énumérés dans le Règlement 67a – Prévention du harcèlement et de la discrimination, comme le handicap, la race ou l'état familial. Le deuxième type concerne les cas où le harcèlement n'est lié à aucun des motifs protégés, souvent désignés comme des cas de harcèlement personnel ou des cas de harcèlement non fondé sur une caractéristique de la personne. Tout autre type de harcèlement au travail est considéré comme étant du harcèlement sexuel au travail. Le point commun de toutes ces plaintes est que le harcèlement présumé s'est produit sur le « lieu de travail ».

Bien que pour de nombreux membres de la communauté universitaire le « lieu de travail » ait été virtuel l'an passé, des incidents de harcèlement au travail ont fréquemment fait l'objet de demandes de consultation, de processus informels de règlement des différends, de plaintes officielles et d'enquêtes.

En raison du caractère complexe et unique des cas de harcèlement au travail et du critère juridique particulier applicable aux cas de harcèlement non fondés sur une caractéristique de la personne, l'examen préliminaire de ce type d'incident demande beaucoup de temps.

Nous avons constaté que les cas de harcèlement signalés durant la pandémie étaient différents de ceux signalés avant, et que certains types d'incidents étaient plus fréquents en mode virtuel. Il convient toutefois de noter que dans l'ensemble, les problèmes étaient les mêmes que ceux observés précédemment sur le campus.

Nous avons par ailleurs remarqué une hausse significative des plaintes de harcèlement au travail sur les plateformes de télétravail. Les incidents étaient de natures diverses : des cas où la personne ayant présumément publié des commentaires harcelants a pu être identifiée, et d'autres où il n'a pas été possible de le faire.

Nous sommes heureux de l'intérêt continu des membres de la communauté universitaire et en particulier du personnel et du corps professoral relativement à leurs obligations quant à la création d'un lieu de travail sûr pour l'ensemble de la communauté universitaire. Soulignons que le BDP donne des séances de formation et de consultation sur le sujet.

Le BDP a traité de façon formelle et informelle 424 plaintes et demandes portant sur le harcèlement et la discrimination auprès de la communauté universitaire, des services et des facultés portant sur les motifs suivants établis dans le *Code* :

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

Veillez noter que plusieurs de ces plaintes et consultations portaient sur des préoccupations concernant les affichages dans les médias sociaux et les interactions où des questions de liberté universitaire et de liberté d'expression étaient en cause.

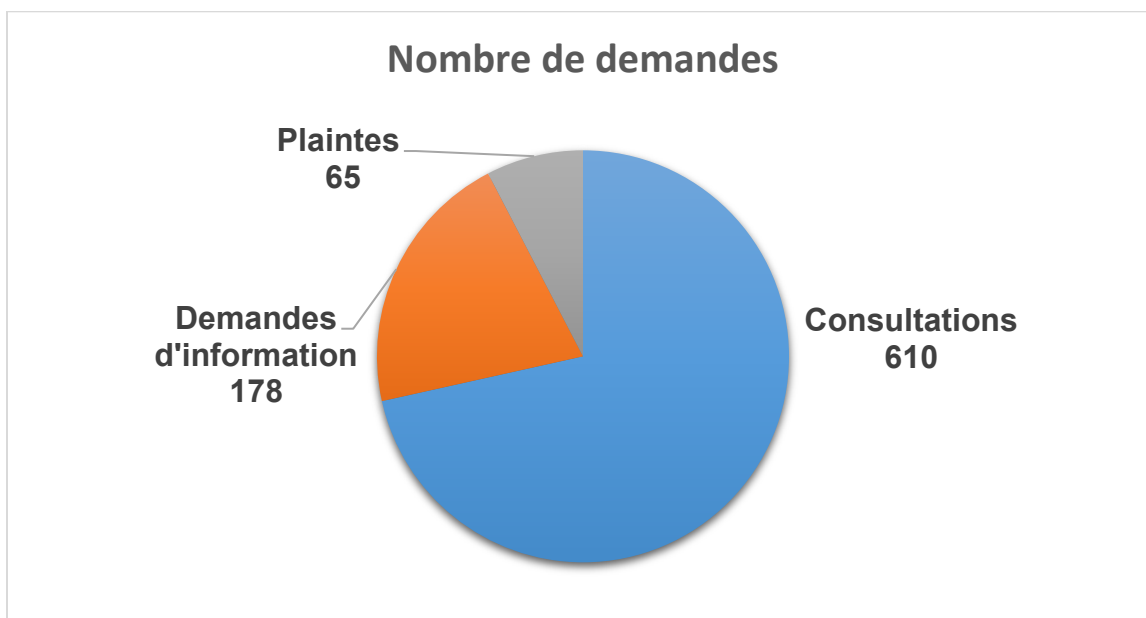
Voir les statistiques détaillées en annexe

Un grand merci à nos partenaires :

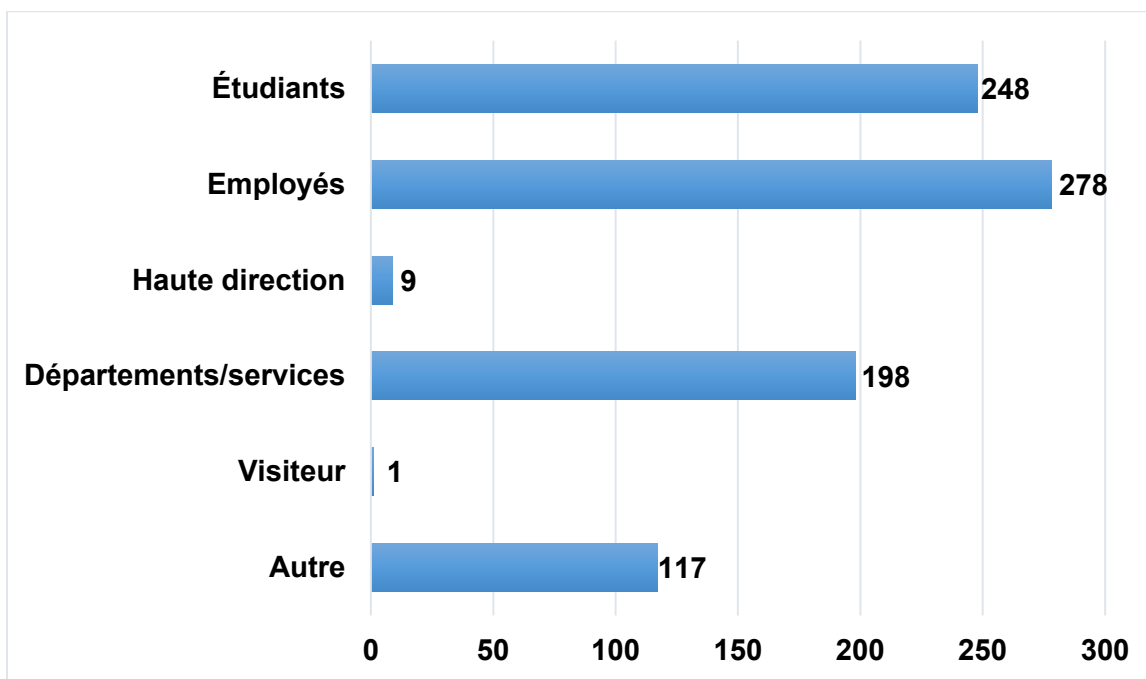
- Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO)
- Centre de ressources des femmes
- Association des étudiantes et étudiants diplômés de l'Université d'Ottawa (GSAÉD)
- Vie étudiante
- Service du logement
- Centre de ressources autochtones
- Direction générale des communications
- Bureau international
- 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

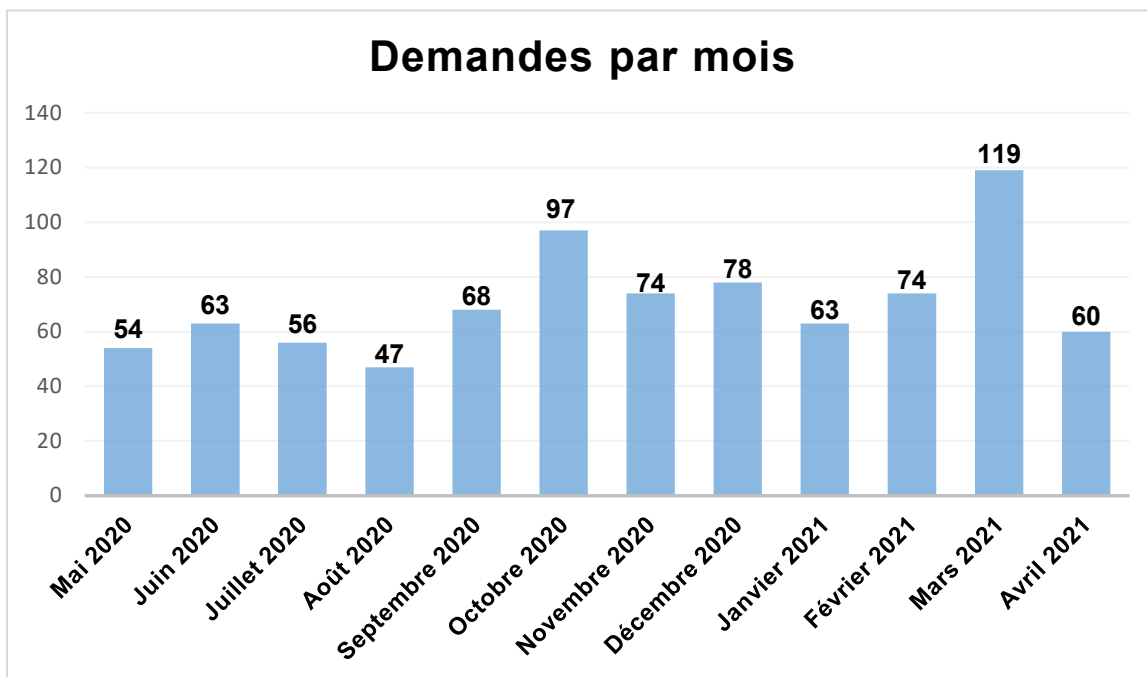
Le BDP a reçu au total 853 demandes de mai 2020 à avril 2021. De ces demandes, 610 ont mené à des consultations, 178 à des demandes d'information, 65 à des plaintes, dont 2 à des plaintes systématiques, et ce, pour tous les secteurs d'activité du BDP (accessibilité, harcèlement et discrimination, violence sexuelle, équité et inclusion).



En tous, plus de 248 membres de la population étudiante et 278 membres du personnel ont fait appel à nos services durant la période couverte.

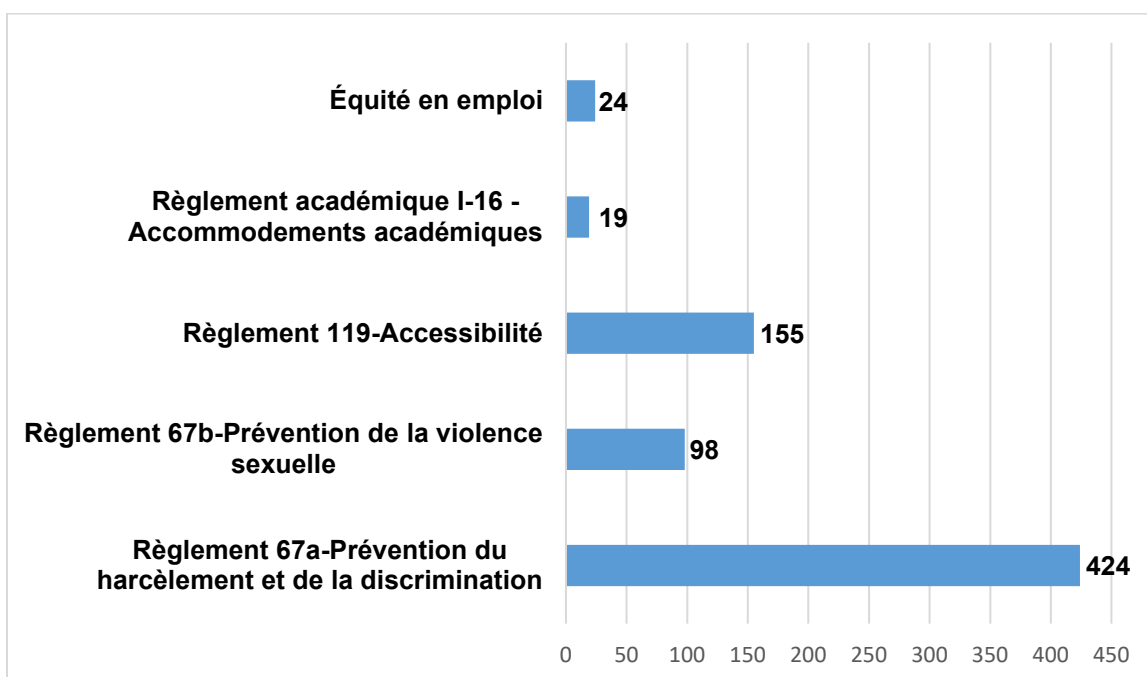


Le BDP a connu des périodes de forte affluence, entre autres au mois de mars 2021, où les demandes ont atteint le nombre de 119. Les débuts et les fins de trimestres sont généralement les moments les plus occupés.

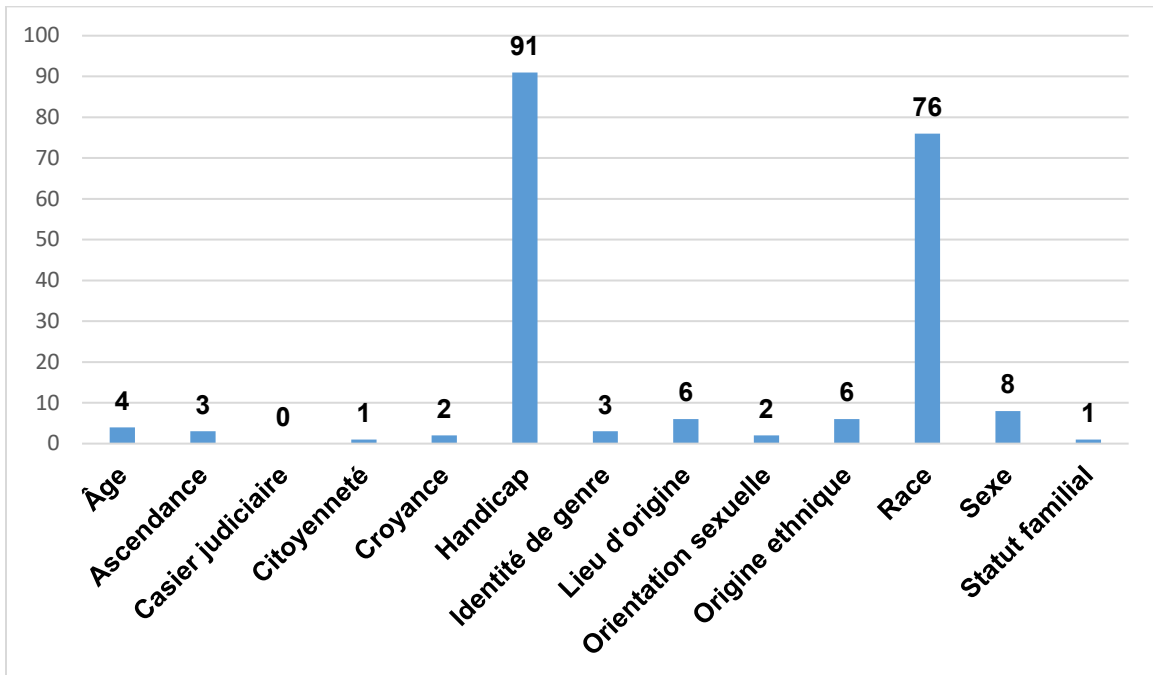


Le harcèlement et la discrimination, avec la violence sexuelle et l'accessibilité, demeurent les sujets les plus courants.

Demandes selon les règlements



Les demandes qui concernent la discrimination selon le *Code des droits de la personne de l'Ontario* sont particulièrement nombreuses en ce qui a trait au handicap (91) et à la race (76).



Parmi l'ensemble des demandes de services, le BDP a reçu un total de 91 demandes de la part de la communauté universitaire, lesquelles comprennent entre autres les types de violences à caractère sexuel, 57 de ces demandes concernaient des demandes d'accommodement.

