

# Rapport annuel

## 2014-2015

31 mars 2016

Bureau des droits de la personne  
Human Rights Office



uOttawa

# Table des matières

Table des matières .....	2
Message de la directrice .....	3
Bureau des droits de la personne .....	4
Mission, mandat et principes de base .....	4
Secteurs .....	4
Équipe .....	5
Diversité et inclusion.....	6
Développement des compétences .....	6
Relations extérieures .....	7
Équité en matière d'emploi .....	7
Développement des compétences .....	7
Relations extérieures .....	8
Accessibilité .....	8
Développement des compétences .....	8
Relations extérieures .....	10
Harcèlement et discrimination .....	11
Services de gestion et de prévention des plaintes.....	11
Développement des compétences .....	11
Relations extérieures .....	12
Annexes (données du secteur Discrimination et harcèlement) .....	12

## Message de la directrice



L'Université d'Ottawa est un milieu qui foisonne d'activités. Elle compte non moins de 42 000 étudiants et 5000 employés à temps plein. Nous sommes un véritable microcosme, à la fois complexe et diversifié. Notre établissement comprend deux groupes étudiants, huit syndicats et un personnel non syndiqué. Certains étudiants sont également employés, parfois syndiqués, parfois non. La procédure pour traiter les plaintes de harcèlement et de discrimination varie donc selon le groupe auquel appartiennent les parties concernées, et ce, conformément aux dispositions des conventions collectives ou règlements applicables. De la même façon, les moyens de sensibilisation (communication et activités) varient selon le public cible. Dans cette optique, et ainsi que le montre le rapport de secteur que nous vous présentons plus loin, le Bureau des droits de la personne (BDP) utilise une approche collaborative en ce qui a trait à tous les aspects de sa mission, qu'il s'agisse de répondre à des incidents particuliers, d'élaborer des politiques ou d'organiser des activités de sensibilisation.

Au cours de l'année scolaire 2014-2015, nous avons poursuivi nos activités visant à consolider nos bases afin d'établir une nouvelle unité organisationnelle. Nous avons travaillé sur la cohésion de notre équipe et nous avons rédigé un mandat ciblé sur deux de nos axes principaux : la gestion des plaintes de harcèlement et de discrimination, et la sensibilisation proactive de notre communauté, afin d'améliorer le climat sur le campus et de réduire le nombre de plaintes. Et nous avons commencé à travailler sur notre plan stratégique.

Par ailleurs, nous avons investi nos efforts dans la consolidation de notre équipe et le développement professionnel. Nous avons terminé la formation Myers Briggs – Étape II. Nos intervenants en matière de discrimination et de harcèlement et moi-même avons suivi une formation de trois jours sur la rédaction de rapports d'enquête, et nous avons assisté au congrès annuel de l'Association canadienne pour la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu d'enseignement supérieur.

En tant que directrice, je continue de faire partie du Groupe de référence des agents principaux responsables de l'équité. Ce groupe comprend des administrateurs principaux d'autres universités ontariennes qui travaillent aussi dans le domaine de la diversité, l'équité et les droits de la personne. J'ai également contribué à parachever le rapport rédigé par le Groupe de travail sur le respect et l'égalité; j'ai collaboré avec le Groupe responsable des formations obligatoires; et j'ai été nommée par le vice-recteur aux études et provost à titre de membre du Groupe de référence concernant la violence sexuelle du Conseil des universités de l'Ontario.

Cette année bien productive a donc mis l'accent sur la cohésion de l'équipe, la clarification de notre mandat envers la communauté universitaire et l'établissement de nouvelles relations collaboratives. Nous espérons ainsi avoir mis en place les assises pour une année 2015-2016 bien productive.



**Sonya Nigam**

# Bureau des droits de la personne

## Mission, mandat et principes de base

### Mission

L'équipe du Bureau des droits de la personne travaille de concert avec la communauté universitaire pour créer un environnement inclusif où chaque personne peut se sentir valorisée et respectée.

### Mandat

Fournir un leadership quant à la création, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, des procédures et des pratiques sur la diversité, l'inclusion, l'équité, l'accessibilité et la prévention du harcèlement et de la discrimination.

### Principes de base

Égalité, confidentialité, respect.

## Secteurs

- Diversité et inclusion
- Équité en matière d'emploi
- Accessibilité
- Harcèlement et discrimination

## Équipe



Figure 1 : Rangée arrière, de gauche à droite : Mélissa Charest, William Cornet, Marie-Claude Gagnon. Rangée avant, de gauche à droite : Ariana Anam, Yolaine Ruel, Sonya Nigam, Carole Bourque.

### Direction

- Sonya Nigam, directrice
- Mélissa Charest, adjointe à l'administration et aux communications
- Lavinia Allary, assistante en analyse des politiques

### Diversité et inclusion & Équité en matière d'emploi

- Carole Bourque, spécialiste de la diversité et de l'inclusion

### Harcèlement et discrimination

- Ariana Anam, intervenante en matière de harcèlement et discrimination
- William Cornet, intervenant en matière de harcèlement et discrimination

### Accessibilité

- Yolaine Ruel, conseillère principale sur les politiques d'accessibilité
- Marie-Claude Gagnon, coordonnatrice de la conformité à l'accessibilité Web
- Anas Zurkiyeh, gestionnaire de projet, conformité à l'accessibilité en communication
- Cécile Chambeau-Bloc, gestionnaire de projet, conformité à l'accessibilité en communication
- Guy Jacques Affricot, gestionnaire de projet, conformité à l'accessibilité en communication
- Hananeel Robertson, gestionnaire de projet, conformité à l'accessibilité en communication
- Jean Robert Kwizera, gestionnaire de projet, conformité à l'accessibilité en communication

## Diversité et inclusion

La **diversité** est un fait. Elle est présente naturellement dans chacun de nous, sans aucun effort de notre part : nous sommes chacun un mélange unique de valeurs, de croyances et de talents, sans parler de nos caractéristiques de base, comme notre genre, notre orientation sexuelle, notre culture, notre langue, etc. La diversité existe aussi entre les personnes et les organisations, chacune avec sa façon d'être et de faire.

L'**inclusion** est un choix. C'est l'effort que nous mettons à reconnaître et à exploiter les points forts de chaque personne, chaque groupe et chaque organisation. Les études ont démontré que lorsque la diversité est bien gérée avec des pratiques et des politiques inclusives, les organisations et les personnes qui en font partie s'épanouissent et les indicateurs positifs s'amplifient : engagement, innovation, productivité.

Un des buts principaux du Bureau des droits de la personne consiste à aider les personnes à acquérir ou à développer les compétences dont elles ont besoin afin d'incorporer les pratiques inclusives à leur vie quotidienne.

## Développement des compétences

### Conseils experts

Les facultés et services ci-dessous ont reçu des conseils experts en matière d'élaboration de pratiques inclusives. Ce soutien consistait à analyser les pratiques actuelles, à déceler les obstacles, à établir de nouvelles pratiques et à proposer des formations à cet égard.

- Centre d'engagement mondial et communautaire
- SASS – Service d'accès
- Service des immeubles
- Faculté d'éducation
- Faculté de droit, Section de common law

### Comités consultatifs

- Création d'un nouveau comité consultatif et de travail sur les questions d'inclusion
- Création d'un comité de travail comprenant des étudiants et des employés, afin d'accroître l'accessibilité aux toilettes des divers genres et d'adopter des pratiques inclusives à cet égard.

### Formations et sensibilisation

- Atelier *Introduction à la diversité et à l'inclusion* offert quatre fois par an par les Ressources humaines, secteur Leadership, apprentissage et développement organisationnel (LADO).
- Séances de 90 minutes sur l'inclusion, destinées aux gestionnaires et aux superviseurs et offertes toute l'année par le LADO, dans le cadre de la formation *Gestion par interaction*.
- Formation des préposés au centre d'entraînement du Service des sports.
- Formation en matière d'inclusion pour les membres du nouveau comité consultatif et de travail, sur des questions concernant les étudiants, les employés, les représentants syndicaux et la communauté.

- Séances pendant l'heure du dîner avec *Soupe et substance*, une activité mensuelle organisée à l'intention des membres de la communauté universitaire par le groupe de travail du projet *Inclusion*, sur initiative du Bureau des droits de la personne. Divers sujets sur le thème de l'inclusion y sont abordés.

### Partenariats

- Collaboration avec le Centre de la fierté de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa et les Ressources humaines afin d'offrir aux employés un atelier intitulé *LGBTQ + milieux de travail inclusifs* à travers le LADO. Les directeurs et gestionnaires des RH ont suivi cette formation.
- Parrainage de l'exposé présenté par Colin Druhan, directeur administratif de Fierté au travail Canada, dans le cadre de la Semaine de la carrière, avec les RH et le Centre de développement de carrière.

### Relations extérieures

- Membre actif du Partenariat local pour l'immigration d'Ottawa (PLIO). Les membres du PLIO se rencontrent plusieurs fois par an pour apprendre comment répondre au racisme en milieu de travail, dans le but d'éliminer les obstacles à l'emploi pour les néo-canadiens racisés. Le PLIO organise également des événements de sensibilisation à l'intention du grand public.
- Membre actif du Partenariat en accès, information et ressources d'emploi (PAIRE). Les membres du PAIRE se rencontrent une fois par mois pour organiser une conférence annuelle et une foire des carrières également annuelle, entre autres événements destinés à accroître les occasions d'emploi significatives pour les personnes en situation de handicap. Pour ce faire, ils proposent des stratégies, des solutions et des outils aux employeurs afin de mieux les sensibiliser aux talents et aux compétences que ces personnes apportent au milieu professionnel.

## Équité en matière d'emploi

L'Université d'Ottawa encourage l'établissement de conditions de travail qui suppriment les inégalités à l'endroit des quatre groupes désignés du Canada : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. L'Université élabore, met en œuvre et évalue des politiques et des programmes visant à faciliter l'emploi et l'éducation des membres de ces groupes. Son service des ressources humaines veille à ce que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* soit appliquée de façon appropriée à ces groupes

### Développement des compétences

#### Conseils experts

- Collecte régulière de données sur l'équité en matière d'emploi, effectuée en collaboration avec les Ressources humaines : chaque nouveau membre à temps plein du personnel permanent se voit remettre un questionnaire d'auto-identification à remplir.
- Discussions continues avec Emploi et Développement social Canada (un organisme fédéral chargé de superviser le Programme de contrats fédéraux), dans le but de clarifier les répercussions des changements effectués par le gouvernement sur l'Université d'Ottawa et

d'examiner les actions que celle-ci devrait entreprendre.

### **Partenariats**

- Soutien à l'Ottawa Job Match Network sous forme de facilitation de liens avec des recruteurs de l'Université qui encouragent l'embauche de nouveaux arrivants au Canada.
- Soutien à la nouvelle entente entre le Centre de développement de carrière et le PAIRE, selon laquelle des étudiants d'Ottawa en situation de handicap peuvent accéder à des formations de développement de carrière au Centre.

### **Relations extérieures**

- Membre d'Embauche Immigrants Ottawa (EIO), organisme qui a pour mandat d'accroître l'accès des employeurs de la région d'Ottawa à des immigrants qualifiés, notamment en contribuant à éliminer les obstacles à cet égard. Participation à la *Formation en compétences interculturelles pour des employeurs* offerte par l'EIO, ainsi qu'à l'édition 2012 du *Sommet annuel des employeurs* de l'EIO. Soutien aux Ressources humaines de l'Université dans l'organisation de leur toute première séance de coaching EIO à l'intention des immigrants. Cette activité populaire permet aux immigrants de la région d'Ottawa de rencontrer un grand nombre d'employeurs principaux de la localité.
- Membre de l'Alliance des praticien(ne)s de l'équité en emploi (APEE). Rencontre à Kingston en été 2015.

### **Accessibilité**

Le Bureau des droits de la personne veille à ce que les personnes en situation de handicap jouissent véritablement d'un accès libre et sans entraves aux biens, aux services, aux installations, aux logements, aux communications, aux événements, aux emplois et aux espaces publics de l'Université. Nos objectifs consistent à :

- élaborer les politiques, les pratiques et les procédures destinées à assurer la conformité avec la LAPHO;
- offrir de l'information et des conseils afin de prévenir les incidents.

### **Développement des compétences**

#### **Comités consultatifs**

Réseau de l'accessibilité : un réseau qui vise à regrouper des représentants des facultés et des services pour échanger sur les pratiques exemplaires et développer des compétences en accessibilité.

#### **Conseils experts : information et communication**

- Évaluation du développement des productions audiovisuelles accessibles (YouTube; assurance de la qualité de la production externe de projets multimédias).
- Évaluation de l'accessibilité des formulaires PDF et autres documents téléchargeables sur Internet; conseils sur la manière de les configurer aux fins d'accessibilité.
- Formation sur les meilleures pratiques en matière de campagnes publicitaires.

- Accessibilité des réseaux Internet (Libguide [bibliothèque], Drupal).
- Évaluation de l'accessibilité des réseaux Extranet et Intranet (Virtuo; BlackBoard Learn; SciQuest; HR Learning Resource System [application Web]).
- Processus d'évaluation de l'accessibilité de la technologie portable (Android et iOS).
- Création de gabarits accessibles en collaboration avec la Direction générale des communications, des facultés et des services.

### **Soutien et dépannage (environ 150 demandes)**

- Répondre aux questions d'accessibilité (ligne 6555).
- Dépannage éclair\_ : consultation et création express de documents accessibles, vérification et corrections de fautes en accessibilité.

### **Offre d'assistance technique pour les projets d'accessibilité**

- Direction générale des communications : embauche et formation d'un étudiant RTE en sous-titrage afin de faciliter la transition de l'accessibilité des productions vidéo sur le Web; embauche et formation d'un étudiant RTE en création de formulaires accessibles.
- Système de gestion de contenu Web : embauche et formation d'un étudiant RTE en accessibilité du Web pour analyser les rapports de Siteimprove.
- Autres services et facultés : facilitation du processus d'embauche, de formation et d'accommodement physique des étudiants RTE affectés à des projets d'accessibilité de l'information et des communications sur le campus.

### **Conseils experts : service à la clientèle**

- Organisation d'événements et de réunions accessibles et inclusives.
- Mesures d'accommodement pour les visiteurs.
- Information sur la possibilité de demander un plan de mesures d'urgence individualisé.

### **Conseils experts : emploi**

- Processus de dotation des employés.
- Mesures d'accommodement pour les employés (recrutement, entrevues et offre d'emploi).
- Plan de mesure d'urgence individualisé.
- Formations obligatoires.

### **Conseils experts : conception des espaces publics**

- Projet de rénovation de la Grande allée.
- Projet d'évaluation de l'accessibilité du campus (avec la société Quadrangle) et gestion des priorités.

## Conseils experts : exigences générales

### Politiques et règlements

- Consultation auprès des services et des facultés sur les règlements et les lignes directrices favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap et sur le respect des exigences de la LAPHO dans les pratiques et procédures à l'Université d'Ottawa.

### Achats

- Liste de contrôle pour l'achat d'outils technologiques d'accessibilité en information et en communication.

### Formations et programmes de sensibilisation

#### Création de 23 formations en ligne et 45 formations en présentiel

- Principes de base\_-: Qu'est-ce que l'accessibilité et la rédaction accessible?
- Comment créer des campagnes publicitaires accessibles : matériel imprimé (affiches, documents et brochures).
- Comment interagir de façon accessible : interactions en personne, courriel, infolettres et médias sociaux.
- Création de contenu Web accessible : multimédia, PDF, formulaires, rédaction Web.
- Création de documents accessibles (MAC et Windows) : Word, PowerPoint, Excel, InDesign et PDF.

#### Conception universelle de l'apprentissage

- Présentations offertes aux membres du personnel administratif et du corps professoral dans le cadre de la retraite annuelle de la doyenne de la Section de common law.

## Relations extérieures

- Participation au sous-comité des coordonnateurs de la LAPHO, un réseau d'échanges et de rencontres (deux rencontres par an) coordonné par le Conseil des universités de l'Ontario. -Ce comité est composé de personnes responsables de la mise en application de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) dans les universités ontariennes.
- Participation au comité de liaison de la LAPHO, composé de représentants des grandes organisations publiques de la région devant répondre aux mêmes exigences de la LAPHO. Le comité rassemble la ville d'Ottawa, le Collège Algonquin, le Conseil des écoles catholiques d'Ottawa, l'Université d'Ottawa, la Cité collégiale et l'Hôpital d'Ottawa. Il a pour objectif de faciliter la collaboration et l'échange des meilleures pratiques en accessibilité.
- Participation à l'*Accessibility Conference* (Guelph, les 26 et 27 mai 2015), un rassemblement entre experts et novices en accessibilité- pour échanger des idées sur les moyens de construire une communauté accessible. Le Bureau des droits de la personne a présenté *Helmets vs Square Caps – A comparison of approaches to web accessibility*, un exposé portant sur les défis d'intégrer l'accessibilité dans un système centralisé versus décentralisé.

## Harcèlement et discrimination

Le Bureau des droits de la personne de l'Université fournit des renseignements et de l'aide à tout membre de la communauté universitaire qui aurait subi de la discrimination, du harcèlement ou de la violence sexuelle, ou qui aurait été témoin de telles situations. Ses services sont confidentiels et impartiaux.

### Services de gestion et de prévention des plaintes

Deux agents ont pour fonction d'assister les membres de la communauté universitaire à gérer les situations de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) et de discrimination régies par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* et du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

Le Bureau des droits de la personne traite les plaintes de discrimination, de harcèlement ou de violence sexuelle, selon un processus formel ou de manière informelle, et dirige au besoin les personnes vers d'autres services sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci.

#### Plaintes

**Nombre de dossiers créés de septembre 2014 à août 2015 : 118**

- 50 pour harcèlement
- 20 pour discrimination,
- 10 pour harcèlement sexuel
- 38 pour un autre motif

#### Répartition des plaintes selon les parties impliquées

- 47 sur des situations impliquant uniquement des employés
- 34 sur des situations impliquant un étudiant et un employé
- 24 sur des situations impliquant deux étudiants

Pour plus de détails statistiques, voir l'[annexe \(données du secteur Discrimination et harcèlement\)](#) à la fin de ce document.

## Développement des compétences

#### Conseils experts

#### Règlements et conventions collectives

- Examen du règlement 67a
- Protocole provisoire sur la prévention de la violence sexuelle
- Énoncés dans les conventions collectives sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et la discrimination

### Consultations individuelles

- Consultations confidentielles, soutien et information
- Interventions : coaching, rencontres séparées, dialogue facilité, intervention de groupe, médiation, consolidation d'équipe
- Soutien et conseils aux dirigeants administratifs

### Formation et sensibilisation

Les intervenants en matière de discrimination et de harcèlement élaborent des programmes d'information et de sensibilisation, et organisent des ateliers et des présentations.

### Formations

- Présentation de l'atelier *Comprendre l'agression à caractère sexuel faite aux femmes* et protocole intérimaire sur la violence sexuelle destiné aux employés des résidences.
- Atelier *Prévenir le harcèlement et la discrimination dans le milieu du travail* dans le cadre de la formation *Gestion par interaction* offerte par Ressources humaines.
- Participation à la formation *Basic Workplace Investigation and Report Writing Workshop*, animée par Rubin Thomlinson.

### Sensibilisation

Présentation sur les services offerts par le Bureau aux facultés suivantes :

- Sciences de la santé
- Common law
- Médecine
- Droit civil
- Arts

Présentation sur les services offerts par le Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA).

### Partenariats

- Participations à la Foire des droits étudiants.
- Partenariat avec le Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS).
- Partenariat avec l'Ottawa Rape Crisis Centre (ORCC).

### Relations extérieures

- Participation au congrès de l'Association canadienne pour la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu d'enseignement supérieur, intitulé *Droits de la personne et équité : Qui est inclus? Qui est laissé pour compte?*
- Participation à la conférence annuelle du PAIRE. Annexes (données du secteur Harcèlement et discrimination)

Figure 2 : Types de conflits traités par le secteur et Harcèlement et discrimination

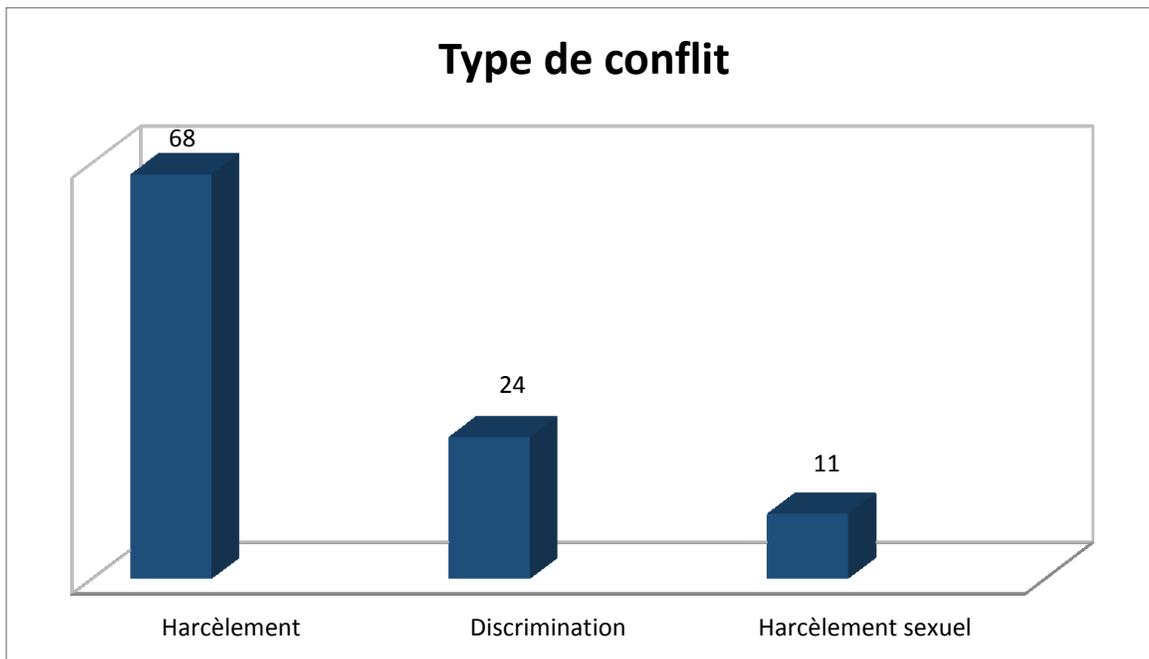


Figure 3 : Statut du plaignant et de la personne mise en cause

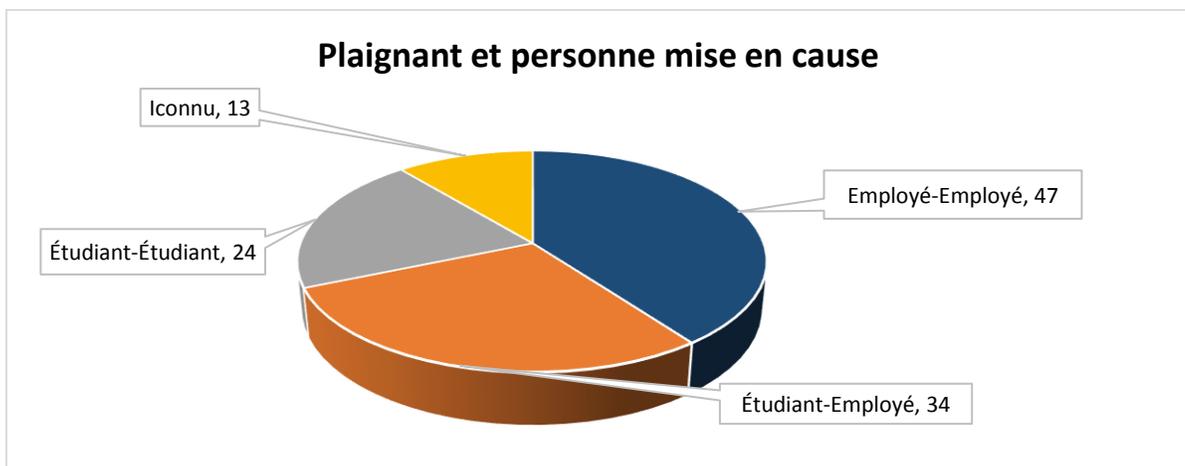


Figure 4 : Répartition des services offerts par le secteur Discrimination et harcèlement

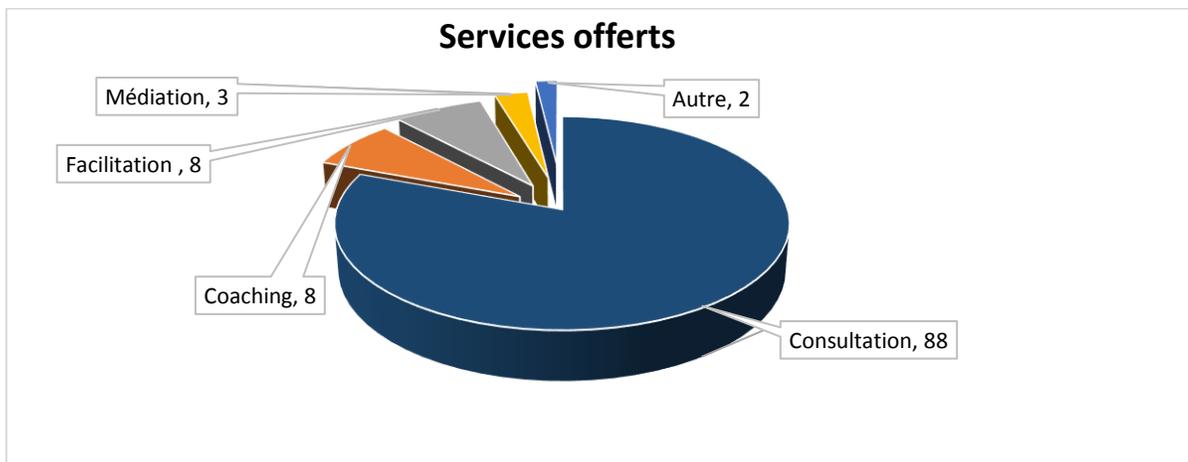


Figure 5. Facultés impliquées

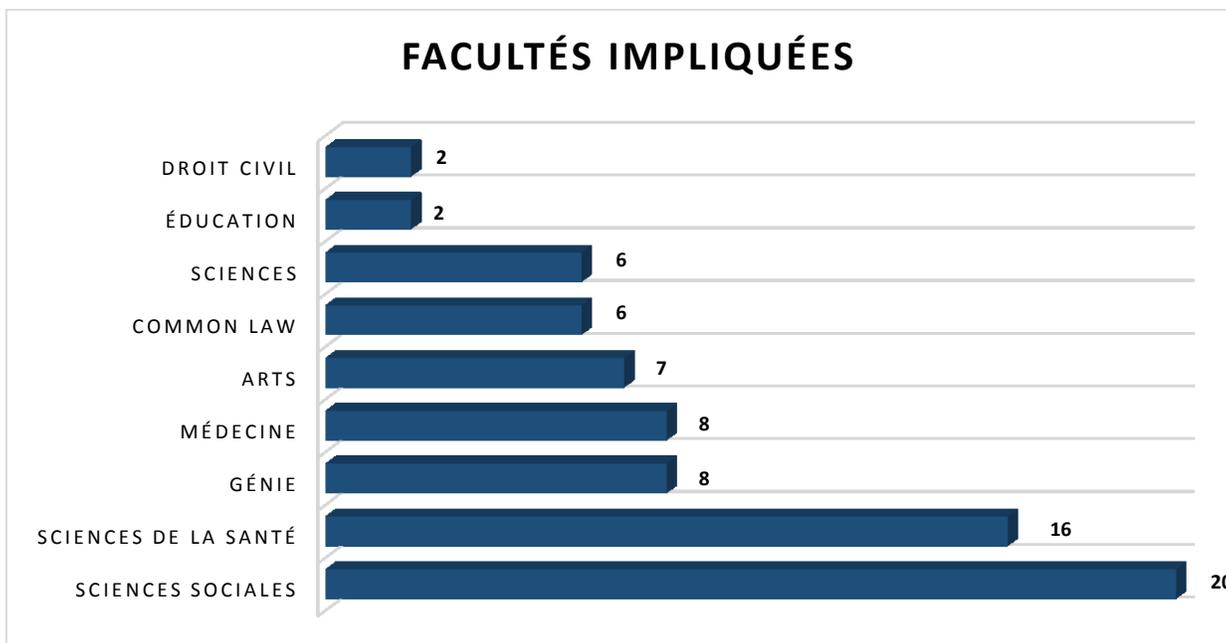


Figure 6 : Langue officielle des parties impliquées

