

# BUREAU DES DROITS DE LA PERSONNE

## Rapport annuel 2013-2014



Figure 1: Image représentant le Bureau des droits de la personne

## TABLE DES MATIÈRES

Message de la directrice, Sonya Nigam .....	3
1. Bureau des droits de la personne .....	4
1.1 Historique.....	4
1.2 Équipe .....	6
2. Réalisations .....	7
➤ Contexte de création du Bureau des droits de la personne .....	7
➤ Site Internet du Bureau des droits de la personne .....	7
➤ Migration des dossiers.....	7
➤ Groupe de travail sur le respect et l'égalité.....	7
➤ Consultations pour le règlement 67a et les procédures 36-1 et 36-2 .....	7
➤ Consultations pour le Règlement sur les accommodements scolaires des étudiants en situation de handicap.....	7
➤ Transfert des renseignements du programme d'équité en matière d'emploi .....	7
3. Rapports des secteurs.....	8
3.1 Accessibilité.....	8
3.2 Diversité et inclusion.....	9
3.3 Harcèlement, discrimination et harcèlement sexuel.....	10
4. Objectifs 2014-2015.....	11
ANNEXE .....	12
Collaborateurs au Rapport annuel du BDP pour l'année 2013-2014 .....	22

## Message de la directrice, Sonya Nigam

C'est pour moi un privilège et un grand honneur d'être la première directrice du Bureau des droits de la personne de l'Université d'Ottawa.

Le Bureau des droits de la personne (BDP) a été fondé à l'automne 2013 et relève du vice-recteur associé aux affaires étudiantes. Il réunit les responsabilités et les services suivants : (i) le Bureau d'intervention en matière de discrimination et de harcèlement du Service d'appui au succès scolaire (SASS), qui traite les plaintes des étudiants concernant le harcèlement et la discrimination; (ii) le traitement des plaintes de harcèlement et de discrimination, qui étaient sous la responsabilité des secteurs des Affaires universitaires et des Relations de travail des Ressources humaines (RH); (iii) l'application des principes d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion, qui étaient aussi du ressort des RH; et (iv) le travail d'élaboration d'une politique d'accessibilité, qui était sous la supervision du Cabinet du vice-recteur aux études.

Nos 12 premiers mois d'existence ont été en grande partie consacrés au choix et à l'aménagement de nos nouveaux bureaux. De nouveaux employés ont été embauchés et d'autres ont déménagé de leurs anciens bureaux. Nous avons acheté du matériel et effectué la migration des sites Internet vers la nouvelle plateforme Web de l'Université. Les questions de sécurité ont été réglées avant le transfert, par les RH, des données confidentielles relatives à l'équité en matière d'emploi. De plus, nous avons mis sur pied des campagnes de sensibilisation et d'autres activités, et avons traité les plaintes de harcèlement et de discrimination. Pour plus d'information sur ces activités, consultez ci-dessous les rapports des secteurs.

Ce fut une année chargée et remplie de défis, qui a été rendue plus facile grâce à l'extraordinaire courage de notre équipe dévouée ainsi qu'à la patience et la bonne volonté de la communauté universitaire, qui nous a permis de mettre en place des partenariats et de nouvelles façons de travailler.

J'aimerais remercier particulièrement Ashley Scott, l'ancienne directrice du Bureau d'intervention en matière de discrimination et de harcèlement, qui a traité les plaintes de la population étudiante de 2010 à 2013. Son travail nous a donné de solides assises sur lesquelles bâtir le nouveau Bureau. Merci également à l'équipe des Relations de travail et au soutien du secteur des Systèmes d'information d'avoir assuré une transition en douceur des dossiers et des responsabilités.

Aujourd'hui, le BDP fonctionne comme de nombreux autres bureaux universitaires de partout au pays consacrés à l'équité et aux droits de la personne. La création du BDP est une étape importante qui permet à l'Université de rassembler sous une seule unité administrative ses services de planification et de prévention en matière de diversité et d'inclusion, et de s'acquitter de ses obligations sur le plan des droits humains et de l'équité, conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario, à la Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario et au Programme des contrats fédéraux. Ceci permet à l'Université de mieux servir sa communauté en offrant un centre administratif stable au sein duquel de meilleures pratiques peuvent être mises en œuvre pour démontrer l'engagement constant de

l'Université d'Ottawa à l'égard de la diversité et de l'inclusion, et du droit des étudiants et des employés d'étudier et de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination.

## 1. Le bureau des droits de la personne

### 1.1 Historique

Le bureau des droits de la personne de l'Université d'Ottawa a été créé en août 2013; par conséquent, l'année universitaire 2013-2014 marque sa première année de fonctionnement. Le bureau des droits de la personne a différentes fonctions en lien avec:

- ✓ Accessibilité;
- ✓ Diversité et inclusion;
- ✓ Programme d'équité en matière d'emploi;
- ✓ Harcèlement et discrimination.

Au cours de l'année académique 2013-2014, le secteur Accessibilité a été l'un des secteurs fondateur de la nouvelle équipe du Bureau des droits de la personne. Les responsabilités relatives à la mise en œuvre de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) ont été transférées du Cabinet du Vice-recteur aux études et du Bureau des ressources humaines au Bureau des droits de la personne durant l'été 2013.

Quant au secteur Diversité et inclusion, qui chapeaute le Programme d'équité en matière d'emploi, il a été l'un des secteurs fondateurs de la nouvelle équipe du Bureau des droits de la personne. Les responsabilités relatives à la collecte et à l'analyse des données d'équité en matière d'emploi, au sein du [Programme de contrats fédéraux](#), ont été transférées du Service des ressources humaines au Bureau des droits de la personne durant l'automne 2013.

Par ailleurs, en plus de traiter les plaintes déposées par des étudiant(e)s inscrits à l'Université d'Ottawa, le Bureau traite également les plaintes déposées par les employé(e)s ou tout membre de la communauté universitaire. Le Bureau exerce ses activités en vertu du Règlement 67a, *Prévention du harcèlement et de la discrimination*, révisé le 21 février 2012 et des méthodes administratives 36-1 et 36-2 s'y rattachant, Règlement 67 ainsi que les conventions collectives.

Avant la création du Bureau des droits de la personne, il est important de noter que l'Université d'Ottawa avait un Bureau d'intervention en matière de discrimination et de harcèlement (BIDH) créé en août 2010 qui recevait uniquement les plaintes provenant de la communauté étudiante. Les équipes des relations de travail et des affaires professorales aux ressources humaines s'occupaient quant à eux des dossiers de harcèlement et de discrimination en lien avec les employés. Le BIDH produisait des rapports annuels ce qui nous permet d'avoir un comparatif des plaintes reçues du côté des membres de la

population étudiante. Quant aux équipes des relations de travail et des affaires professorales, nous avons obtenu des rapports Excel qui regroupent les dossiers traités.

## 1.2 Mandat

Le Bureau des droits de la personne a pour mandat de gérer les plaintes de harcèlement et de discrimination, la mise en œuvre et le respect de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, en plus d'aider la communauté à développer les compétences nécessaires à l'intégration de pratiques inclusives. Le Bureau gère également le programme d'équité en matière d'emploi.

Dans le cadre de ce mandat, le Bureau réalise des activités de prévention en lien avec l'accessibilité, le harcèlement et la discrimination, la diversité et l'inclusion à travers des séances d'information, d'éducation, de formation et de sensibilisation auprès des membres de la communauté universitaire.

## 1.3 Équipe

- Directrice : Sonya Nigam
- Adjointe administrative et aux communications : Mélissa Charest
  
- Intervenante en matière de harcèlement et discrimination : Ariana Anam
- Intervenante en matière de harcèlement et discrimination : William Cornet
  
- Conseillère principale des politiques d'accessibilité : Yolaine Ruel
  - Coordinatrice de la conformité à l'accessibilité Web : Marie-Claude Gagnon
  
- Spécialiste de la diversité et de l'inclusion : Carole Bourque
  - Assistant de projet : Eren Buyukbicer
  - Assistante en analyse des politiques : Lavinia Allary
  - Assistant de recherche : Phillip Turcotte

## 2. Réalisations

### 2.1 Contexte du Bureau des droits de la personne

Le Bureau a débuté ses services en septembre 2013. Des membres du personnel de différents services déjà existant à l'Université se sont joints au Bureau alors que d'autres se sont rajoutés nouvellement à la présente équipe. En juillet 2014, l'équipe du BDP était complète.

#### ➤ **Site internet du Bureau des droits de la personne**

L'équipe a travaillé sur la création d'un tout nouveau site internet qui sera prochainement lancé.

#### ➤ **Migration des dossiers**

Les dossiers de harcèlement et discrimination de 2007 à 2013 qui étaient au Bureau d'intervention en matière de harcèlement et de discrimination ont été transféré dans les locaux du Bureau des droits de la personne. Ceci dit, les dossiers qui étaient traités par l'équipe des Relations de travail sont restés à leur disposition et n'ont pas été transférés.

#### ➤ **Groupe de travail sur le respect et l'égalité**

Le recteur de l'Université d'Ottawa, Allan Rock, a annoncé la création d'un Groupe de travail sur le respect et l'égalité suite à deux situations étant survenues sur le campus et soulevant des préoccupations sur le plan des attitudes et des comportements. La directrice du BDP participe aux activités du Groupe de travail.

#### ➤ **Consultations du règlement 67a et des procédures 36-1 et 36-2**

Dès la création du BDP, plusieurs partenaires se sont plaints du manque de cohérence des procédures 36-1 et 36-2. Ainsi, le BDP a travaillé sur des nouvelles versions du règlement 67a et des procédures s'y rattachant. L'objectif est de soumettre, l'année prochaine, ces versions pour consultation auprès des partenaires de la communauté universitaire.

#### ➤ **Consultations pour le Règlement sur les accommodements scolaires des étudiants en situation de handicap**

Autre projet important a été la consultation qui a été menée auprès de la communauté universitaire pour la mise à jour du Règlement sur les accommodements scolaires des étudiants en situation de handicap. Il a été recommandé que ce règlement soit un règlement scolaire, comme celui pour les accommodements religieux.

#### ➤ **Transfert des informations pour le programme d'équité en matière d'emploi**

Concernant l'équité en matière d'emploi, la principale réalisation a été le virement des dossiers, des données et des systèmes informatiques, ainsi que le nettoyage et la mise à jour des données pour le programme d'équité en matière d'emploi.

### 3. Rapports des secteurs

#### 3.1 Accessibilité

Dans le cadre de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario, le Bureau a aussi collaboré avec plusieurs secteurs (la Direction générale des communications (DGC, le Centre de pédagogie universitaire, Gestion des effectifs scolaires (GES), le Centre de formation continue, les Ressources humaines, les chefs marketing et communications, le bureau de Gestion du risque, Immeubles, Service d'appui au succès scolaire (SASS), etc.) au développement d'activités de formation et de sensibilisation pour permettre l'acquisition de nouvelles connaissances conformément à la loi.

Un Réseau-Accès, composé de personnes responsables des services à la clientèle et aux communications dans les facultés et services, a été créé. Les activités du réseau permettent le partage de pratiques exemplaires, facilitent la création d'une communauté de pratique autour des questions d'accessibilité et soutiennent le développement d'une culture d'accueil inclusive à l'uOttawa.

Par ailleurs, l'un des points saillants de l'année a été le travail de liaison entre la Direction générale des communications, les Technologies de l'information, les Webmestres et les chefs des communications pour rendre la migration du site Web de l'uOttawa accessibles pour tous les usagers. Le BDP, grâce aux fonds pour la formation en accessibilité, a embauché une coordonnatrice de la conformité à l'accessibilité Web qui a fait un travail exceptionnel pour faciliter une meilleure coordination des efforts pour la création de lignes directrices, pratiques et procédures régissant l'utilisation du Web et des communications électroniques à l'uOttawa.

Avec Accessibility by Design et la participation du Centre d'apprentissage de développement organisationnel (CADO), le Bureau a lancé une série de 13 formations sur l'accessibilité pour les gestionnaires cadres, les superviseurs et les professionnels des TI et du Web. Ces formations sont disponibles en ligne en tout temps.

Le Centre de pédagogie universitaire a développé l'atelier « Les pratiques d'enseignement inclusives : réflexions, stratégies et outils pour améliorer l'expérience d'apprentissage de vos étudiants ». Cet atelier fait partie de la programmation régulière du Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA). Une trousse d'accessibilité en ligne portant sur les pratiques exemplaires en matière d'enseignement a été ajoutée au site du Bureau des droits de la personne sous Accessibilité : Outils et ressources.

Avec le Service des immeubles, 13 arrêts ont été officiellement désignés pour le transport adapté sur le campus principal, Lees et au Pavillon Guindon.

En collaboration avec le Service de l'informatique et des communications, un nouveau service de soutien technique en accessibilité est maintenant disponible. Accessible sur le Web ou par téléphone



(6555), ce service bilingue est destiné aux membres de la communauté universitaire qui cherchent des solutions en complément aux tutoriels vidéo sur la création de documents accessibles.

## 3.2 Diversité et inclusion

La Spécialiste de la diversité et de l'inclusion du Bureau des droits de la personne participe comme membre active à des comités externes qui ont comme objectifs d'enlever les barrières à l'emploi et d'aider les employeurs à développer des pratiques de ressources humaines et de gestion inclusives. Alors ces comités appuient et outillent à la fois les personnes à la recherche d'emploi, les personnes déjà en poste, ainsi que les employeurs. Ces comités sont formés de représentants de nombreux employeurs de la région. Les principaux comités sont : Embauche immigrants Ottawa, Partenariat local pour l'immigration d'Ottawa, et Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi.

### 3.2.1 Programme d'équité en matière d'emploi, programme des contrats fédéraux

L'un des points saillants de l'année a été le travail de liaison entre le secteur des Systèmes d'information des ressources humaines, les Technologies de l'information et le Bureau des droits de la personne. Ces trois services ont travaillé étroitement pendant plusieurs mois pour :

1. Assurer un transfert de la base des données d'Équité en matière d'emploi du Service des ressources humaines au Bureau des droits de la personne d'une manière qui a complètement assuré la confidentialité ininterrompue des données.
2. Évaluer et mettre en place, au Bureau des droits de la personne, les technologies de l'information requise pour protéger les données confidentielles.
- 3 Créer des programmes informatiques qui permettent l'automatisation de l'analyse statistique des données d'équité en matière d'emploi.
4. Établir comment le Service des ressources humaines et le Bureau des droits de la personne collaborent pour partager les données requises à l'analyse de données en équité.

Le transfert et la sécurisation des données complétés, le Bureau des droits de la personne s'est ensuite engagé :

1. Au nettoyage et à la mise à jour des données. Pour ce, un envoi massif de questionnaire d'auto-identification a été fait; des questionnaires ont été envoyés à tous les employés réguliers qui n'avaient toujours pas retourné le formulaire d'auto-identification.
2. À faire un suivi personnel auprès des employés à qui un formulaire fut envoyé, afin de répondre à leurs questions et de recevoir leurs commentaires.

3. Créer un formulaire électronique accessible. Au préalable, le formulaire n'était disponible qu'en format papier.

### **3.3 Harcèlement, Discrimination et Harcèlement sexuel**

Dans le cadre des activités de prévention et de formation, deux formations ont été donné en français et deux autres en anglais sur le harcèlement en milieu de travail à différents employés de niveau 9+ de l'Université d'Ottawa lors de la formation Gestion par interaction donné par le CADO.

Différentes équipes sur le campus ont été rencontrées dont celles du service de logement, et du service d'appui au succès scolaire. Une formation a été donnée à un groupe d'étudiants à la Faculté de médecine en septembre 2013 afin de les sensibiliser aux sujets du harcèlement et de la discrimination. En somme, plus d'une trentaine d'activités de prévention, rejoignant plusieurs membres de l'Université, ont été réalisées au cours de l'année. Le Bureau a rencontré gestionnaires, employés et intervenants stratégiques (Vice-recteurs, Centre de d'équité en matière des droits de la personne, Protection, etc.).

Les activités d'intervention représentent, quant à elles, la majeure partie des tâches effectuées par les intervenants en matière de discrimination et de harcèlement. Durant l'année académique 2013-2014, un intervenant s'occupait de recevoir les plaintes provenant de la communauté universitaire jusqu'en juillet 2014 où un deuxième intervenant a été engagé. Ainsi, depuis juillet 2014, deux intervenants sont disponibles pour traiter les demandes en matière de discrimination et de harcèlement de la communauté universitaire.

D'une part, il est important d'indiquer qu'il y a des demandes de consultation des membres de l'Université qui peuvent impliquer plusieurs types de démarches. Une consultation est principalement une demande d'informations sur les services et les options possibles. Les possibilités informelles de résoudre un incident sont nombreuses, dépendant des cas et des souhaits des personnes impliquées, incluant la médiation, la dialogue facilité, le coaching, la sensibilisation. D'autre part, le Bureau traite des dossiers de plaintes formelles.

Entre le 19 juillet 2013 et le 31 août 2014, le Bureau des droits de la personne a ouvert 122 nouveaux dossiers.

Pour plus d'informations sur les données statistiques en lien avec les dossiers de harcèlement, de discrimination et de harcèlement sexuel, veuillez vous référer à l'annexe.

## 4. Objectifs 2014-2015

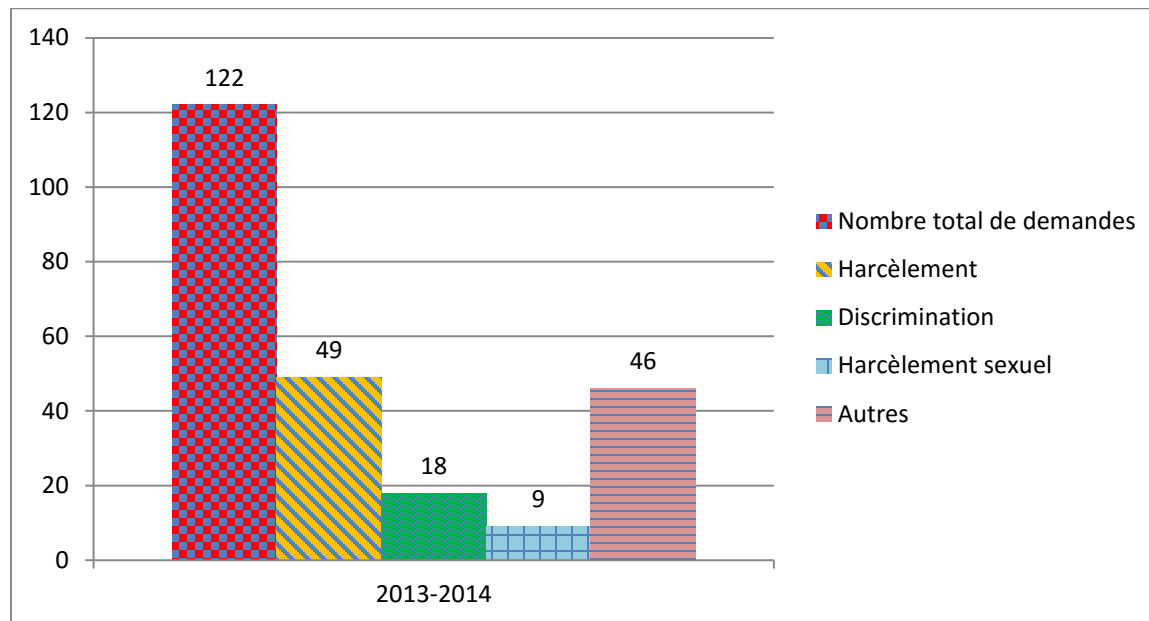
Nos objectifs pour l'année 2014-2015 sont les suivants:

1. Augmenter la présence du BDP dans la communauté universitaire par la création d'un site Web, d'une brochure et autres outils de promotion;
2. Développer les compétences en accessibilité du personnel administratif et enseignant en poursuivant la formation du personnel administratif et enseignant;
3. Poursuivre les consultations du règlement 67a et des procédures 36-1 et 36-2;
4. Poursuivre les consultations pour l'adoption d'une politique en accessibilité et d'un règlement sur les accommodements scolaires;
5. Poursuivre l'exercice de planification stratégique pour le développement du BDP;
6. Augmenter le nombre et la qualité des activités de formation, de sensibilisation et de prévention;
7. Célébrer davantage la diversité de notre communauté universitaire par des activités sociales et éducatives inclusives;
8. Appuyer le développement de la compréhension de l'inclusion ainsi que les pratiques inclusives auprès de l'ensemble de la communauté;
9. Évaluer les programmes d'équité en matière d'emploi utilisés par d'autres institutions afin d'offrir de recommandations quant à la modernisation du programme.

## ANNEXE

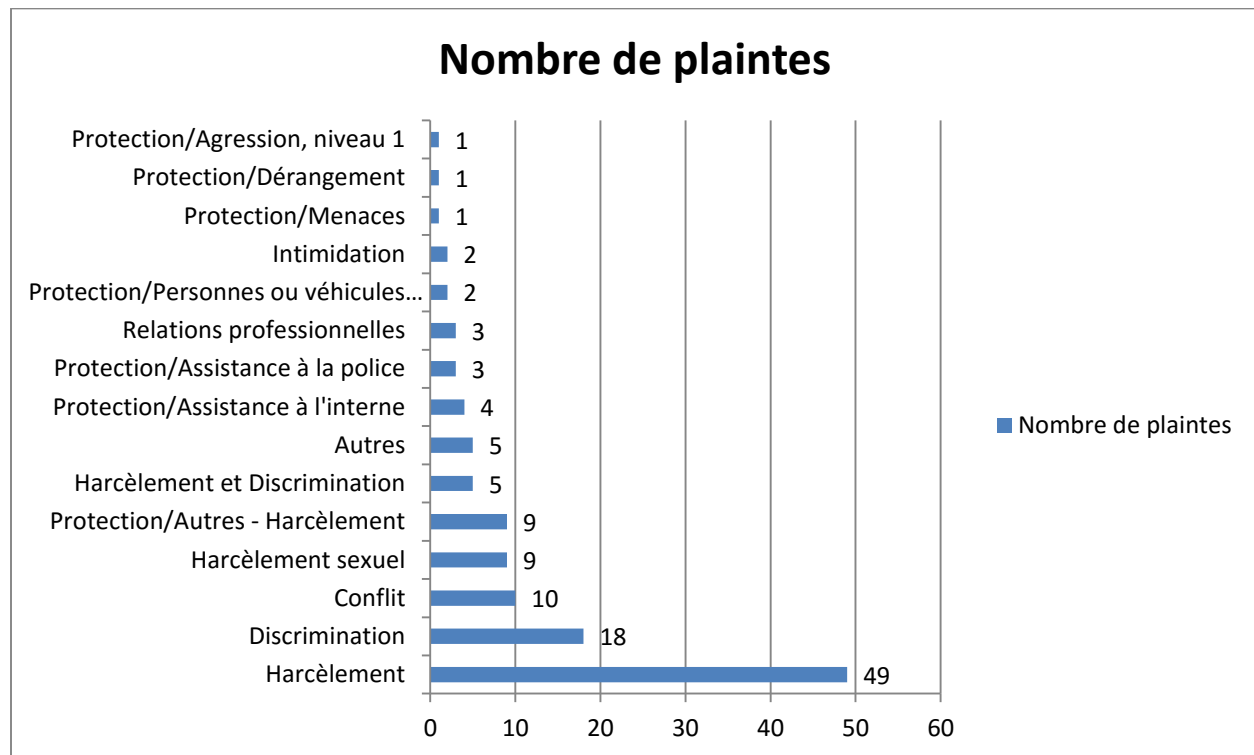
Voici un graphique détaillé qui présente l'état des interventions de 2013 à 2014 en ce qui a trait au harcèlement, à la discrimination, au harcèlement sexuel et à d'autres incidents.

**Graphique 1 : État des interventions du BDP de 2013 à 2014**



Ci-dessous un graphique qui présente en détails le type de plaintes reçues au BDP ou via le service de Protection. Étant donné que les données des années antérieures ne peuvent pas être comparées de la même façon que les données actuelles parce que ce rapport intègre les plaintes provenant de toute la communauté universitaire, voici un tableau qui détaille les demandes reçues au sein de notre Bureau en 2013-2014 selon leur catégorie de classement. À noter que les classifications des incidents reçus par le service de Protection ont été respectées et n'ont pas été modifiés pour correspondre aux catégories fixées par le BDP.

**Graphique 2 : Nombre de plaintes selon les catégories, 2013-2014**



Par ailleurs, cette année étant une de transition, les données ne sont peut-être pas exactement représentatives des réels problèmes de la communauté universitaire. Tous les incidents n'ont peut-être pas été signalés ou encore, certains incidents peuvent être catégorisés comme étant du harcèlement alors qu'en fait, il s'agit davantage d'un conflit. Il arrive aussi que des incidents soient signalés très tard ce qui fait qu'un problème entre collègues ou camarades de classe peut escalader et prendre des propensions plus graves jusqu'à devenir du harcèlement et/ou de la discrimination combinés ce qui influence donc la catégorisation des incidents. De fait, l'on peut facilement interpréter qu'il y a beaucoup d'incidents de harcèlement sur le campus alors qu'il se pourrait que ce soit plutôt des situations de conflit qui ont dégénéré et qui n'ont pas été signalés rapidement. Ceci influence le Bureau de façon importante puisque nous ne pouvons savoir quels sont les réels besoins de notre communauté universitaire en termes de formations ou d'activités de prévention.

À noter que pour l'année 2013-2014, certaines plaintes des membres du personnel ont été traitées par l'équipe des relations de travail ou à tout le moins, ont été travaillées en collaboration avec notre Bureau.

En bref, le Bureau a reçu 122 incidents au total sans qu'il n'y ait eu de promotion ou de publicité à grande échelle sur le campus par rapport à l'existence et la création de notre Bureau. Les membres du personnel étaient dirigés à notre bureau par leurs représentants syndicaux et/ou par le Bureau Santé, mieux-être et congé qui avait, pour responsabilité, avant la création de notre Bureau de recevoir les plaintes. Quant aux membres de la population étudiante, ils étaient dirigés vers nous soit par le bureau

de l'Ombudsman, le service de Protection, le Centre d'équité en matière des droits étudiants et/ou le BIDH. Bien que la majorité des plaignants nous a contacté après avoir été référé à notre Bureau, certains ont communiqué directement avec nous par courriel à l'adresse ou par téléphone. L'achalandage en 2013-2014 est un peu plus élevé que les années antérieures et ce, sans qu'il n'y ait eu de promotion à grande échelle de nos services, ce qui démontre clairement un besoin important sur le campus d'intervenir dans des cas de harcèlement, de discrimination ou autres.

Toujours en lien avec le graphique 2, l'on constate que la majorité des plaintes (40.1%) reçues font référence à des incidents de harcèlement alors que 14.8% des incidents font plutôt état de problèmes de discrimination. 7.4% des dossiers traitent d'incidents de harcèlement sexuel.

***Répartition des rapports entre plaignants et intimés selon le type d'incident***

Les données du tableau suivant indiquent que pour la majorité des plaintes traitées par le Bureau, le plaignant et l'intimé étaient tous deux des employés et qu'il s'agissait majoritairement de plaintes de harcèlement (37.7% des cas). Ceci pourrait sous-entendre le besoin un peu plus important pour les employés de recevoir de la formation sur le harcèlement. Les étudiants ont rapporté des incidents de différentes natures avec leur professeur à 13.1% alors que les rapports entre étudiant-étudiant s'établissent à 9.8%.

**Tableau 1 : Répartition des rapports entre plaignants et intimés selon le type d'incident, 2013-2014**

Rapport entre le plaignant/ intimé	TOTAL
Étudiant/Étudiant	12
Étudiant/Professeur (temps plein et partiel)	16
Étudiant/Employé	8
Étudiant/Club, équipe, organisme ou service	11
Étudiant/Externe	1
Étudiant/Indéterminé	11
Employé/Professeur (temps plein et partiel)	5
Professeur-Employé/Étudiant	6
Professeur/Professeur	2
Employé/Indéterminé	2
Employé/Employé	46
Externe/Employé	2

Rapport entre le plaignant/ intimé	Harcèlement
Étudiant/Étudiant	4
Étudiant/Professeur (temps plein et partiel)	3
Étudiant/Employé	2
Étudiant/Club, équipe, organisme ou service	2
Étudiant/Externe	0
Étudiant/Indéterminé	2
Employé/Professeur (temps plein et partiel)	2

Rapport entre le plaignant/ intimé	Harcèlement
Professeur-Employé/Étudiant	1
Professeur/Professeur	2
Employé/Indéterminé	1
Employé/Employé	29
Externe/Employé	1

Rapport entre le plaignant/ intimé	Discrimination
Étudiant/Professeur (temps plein et partiel)	4
Étudiant/Club, équipe, organisme ou service	7
Étudiant/Externe	1
Employé/Employé	5
Externe/Employé	1

Rapport entre le plaignant/ intimé	Conflit
Étudiant/Étudiant	1
Étudiant/Employé	2
Étudiant/Indéterminé	1
Employé/Professeur (temps plein et partiel)	1
Professeur-Employé/Étudiant	1
Employé/Employé	4

Rapport entre le plaignant/ intimé	Harcèlement sexuel
Étudiant/Professeur (temps plein et partiel)	5
Étudiant/Employé	1
Étudiant/Indéterminé	1
Employé/Professeur (temps plein et partiel)	1
Professeur-Employé/Étudiant	1

Rapport entre le plaignant/ intimé	Protection/ Autre type de harcèlement
Étudiant/Étudiant	2
Étudiant/Employé	3
Professeur-Employé/Étudiant	1
Employé/Indéterminé	1
Employé/Employé	2

Rapport entre le plaignant/ intimé	Harcèlement et discrimination
Étudiant/Professeur (temps plein et partiel)	2
Employé/Professeur (temps plein et partiel)	1
Employé/Employé	2

Rapport entre le plaignant/ intime	Autres
Étudiant/Professeur (temps plein et partiel)	1
Étudiant/Club, équipe, organisme ou service	1
Étudiant/Indéterminé	1
Professeur-Employé/Étudiant	1
Employé/Employé	1

Rapport entre le plaignant/ intime	Assistance interne
Étudiant/Étudiant	3
Étudiant/Club, équipe, organisme ou service	1

Rapport entre le plaignant/ intime	Assistance Police
Étudiant/Indéterminé	3

Rapport entre le plaignant/ intime	Relations professeurs
Employé/Employé	3

Rapport entre le plaignant/ intime	Personnes ou véhicules suspects
Étudiant/Indéterminé	2

Rapport entre le plaignant/ intime	Intimidation
Étudiant/Professeur (temps plein et partiel)	1
Étudiant/Indéterminé	1

Rapport entre le plaignant/ intime	Dérangement
Professeur-Employé/Étudiant	1

Rapport entre le plaignant/ intime	Menaces
Étudiant/Étudiant	1

Rapport entre le plaignant/ intime	Agression, niveau 1
Étudiant/Étudiant	1



### Incidents signalés par le Service de la protection

Pour 2013-2014, des 122 incidents rapportés à notre Bureau, nous avons reçu 30 rapports d'incidents de Protection. Des 30 rapports, nous avons travaillé en collaboration sur 17 incidents et pour les 13 incidents restants, nous avons seulement été informés des faits sans qu'il n'y ait eu d'interventions directes. Ainsi, des 122 incidents signalés, le Bureau des droits de la personne est intervenu directement dans 109 cas.

Des 109 plaintes traitées par le Bureau des droits de la personne, la plupart ont été reçues par l'entremise de la procédure de plainte non officielle dont il est question dans les méthodes administratives 36-1 et 36-2 afférente au Règlement 67a, Prévention du harcèlement et de la discrimination. En bref, des 17 rapports d'incidents de Protection dans lesquels nous sommes intervenus, 4 étaient en lien avec du harcèlement et 5 étaient reliés à du harcèlement sexuel.

### Demands transmises par un intermédiaire

La majorité des plaintes reçues par le Bureau des droits de la personne provenaient de différents services ou personnes à l'Université soit pour consultation indirecte ou directe. Le principal contributeur étant le Service de la protection.

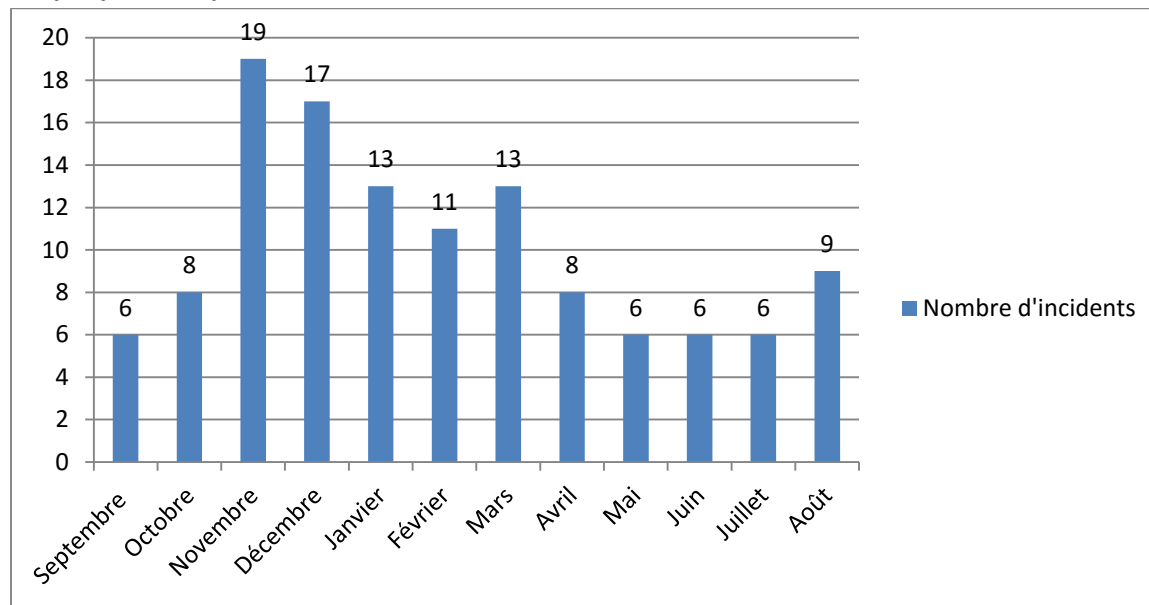
Le Bureau a offert des services de consultation à la personne responsable des résidences pour 1 dossier.

Le Bureau a également travaillé en collaboration avec le Centre des droits étudiants pour 2 dossiers qui ont été traités selon le processus formel de la procédure 36-1 et dans 2 autres dossiers, le Bureau et le Centre ont travaillé en collaboration pour trouver une façon informelle de résoudre la situation.

### Répartition des dossiers au cours de l'année

Dans le graphique suivant, l'on constate que les mois de novembre et décembre ont été plus actifs en termes d'ouverture de nouveaux dossiers. Il est important de souligner qu'un dossier ouvert occasionne bien souvent quelques interventions du Bureau et que ces interventions peuvent s'échelonner sur plusieurs mois. Cette situation fait en sorte que l'achalandage en « intervention » du Bureau se répartit sur la majeure partie de l'année. Durant la période estivale, les interventions diminuent.

**Graphique 3 : Répartition mensuelle des ouvertures de dossiers dans l'année 2013-2014**



**Incidents de harcèlement sexuel**

Au total, nous avons obtenu 9 plaintes de harcèlement sexuel. Tel que dit précédemment, 6 rapports ont été créés par Protection dont 5 où nous avons travaillé en collaboration. Ceci dit, des 9 plaintes :

- ✓ 4 plaintes ont suivi une résolution de façon informelle,
- ✓ 2 plaintes ont été faites et ont suivi un processus formel à d'autres instances que celui de notre Bureau (bien que notre Bureau a donné des services de consultation et coaching),
- ✓ 2 plaintes sont restées sans suivis étant donné que les plaignants n'ont pas donné suite à nos interventions et/ ou ont décidé de ne pas aller de l'avant,
- ✓ 1 plainte formelle a suivi son cours selon la procédure en vigueur au sein de notre bureau.

La plainte formelle qui a été soumise à notre bureau a été référée à l'autorité compétente selon le Règlement 67 et la convention collective applicable dans le dossier. Et, il reste 1 plainte qui est toujours en cours selon la voie informelle.

**Langue**

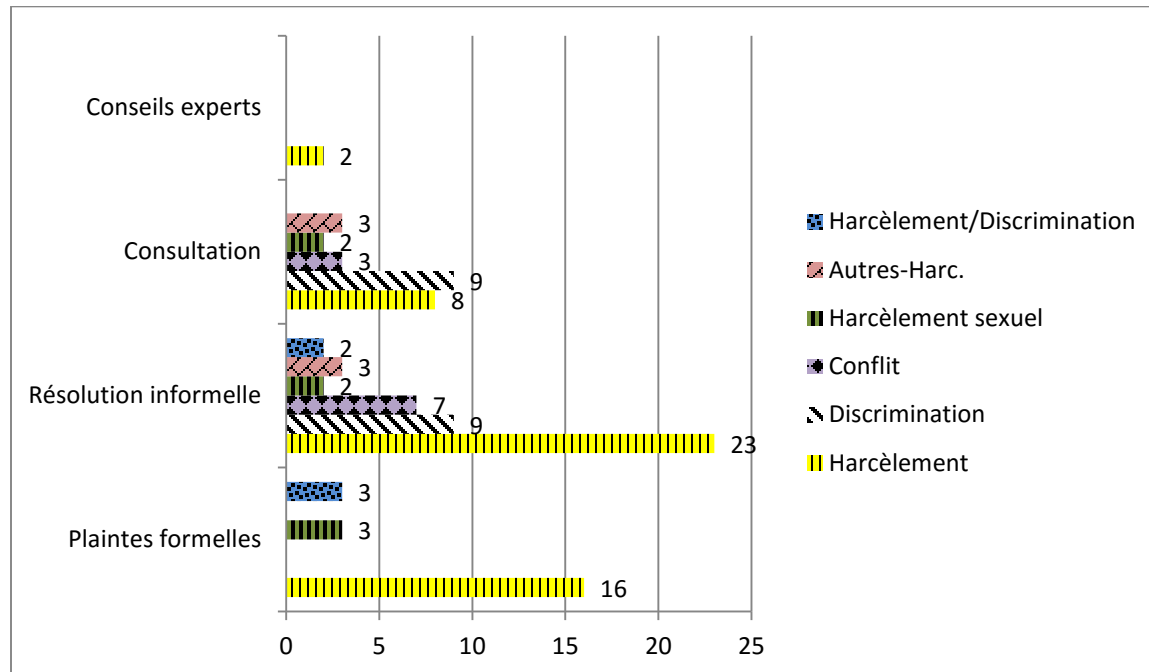
Des 109 dossiers qui ont été traités, 50.5% des plaintes ont été traitées en anglais, 32.1% le furent en français et 17.4% ont été traités dans les deux langues.

**Répartition selon les types d'intervention**

À présent, regardons le type d'interventions offert selon les incidents les plus nombreux. Le graphique suivant démontre que les options selon la voie informelle (coaching, facilitation, médiation ou autres) ont été davantage utilisées que la voie formelle. Des 109 incidents que le Bureau a traités, seulement 16 plaintes ont été faites selon la voie formelle selon les procédures 36-1 et 36-2, 5 autres plaintes ont

également suivi un recours formel à d'autres instances que celui de notre Bureau. De plus, 2 incidents de harcèlement sexuel et 3 incidents de la catégorie Autres-Harcèlement n'ont pas abouti à un résultat puisque les plaignants n'ont pas poursuivi leurs démarches.

**Graphique 4 : Répartition des types d'intervention selon les incidents les plus signalés, 2013-2014**



Des 109 incidents que le Bureau a traités, nous avons reçu au total 18 plaintes formelles selon les procédures 36-1 et 36-2. Cinq plaintes ont été référées à l'externe et ont suivi des procédures formelles à d'autres instances avec l'assistance de notre Bureau. De plus, des 109 dossiers, le Bureau a collaboré de près avec l'APUO pour 2 dossiers, le PSUO avec 3, l'APUO pour 1 dossier, CUPE2626 pour 1 dossier, l'équipe des relations de travail pour 5 dossiers et en collaboration avec les ressources humaines et PSUO dans 9 dossiers.

**Tableau 2 : Répartition des types d'intervention pour l'ensemble des 109 dossiers ouverts, 2013-2014**

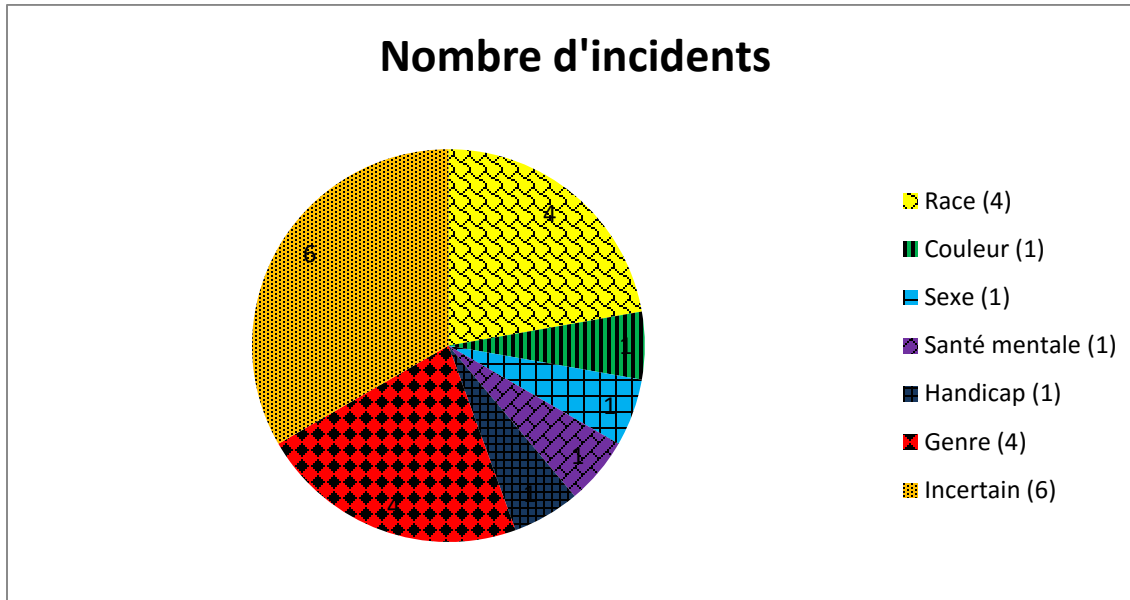
	Membres de la population étudiante (procédure 36-1)
Plaintes formelles	2
Résolution informelle	25
Consultation	16
Conseils experts	6

	Membres du personnel (procédure 36-2)
Plaintes formelles	16
Résolution informelle	20
Consultation	12
Conseils experts	2

Répartition des motifs illicites de discrimination

Le Bureau a reçu 18 incidents de discrimination et sur ceux traités, voici la répartition des incidents selon les motifs illicites.

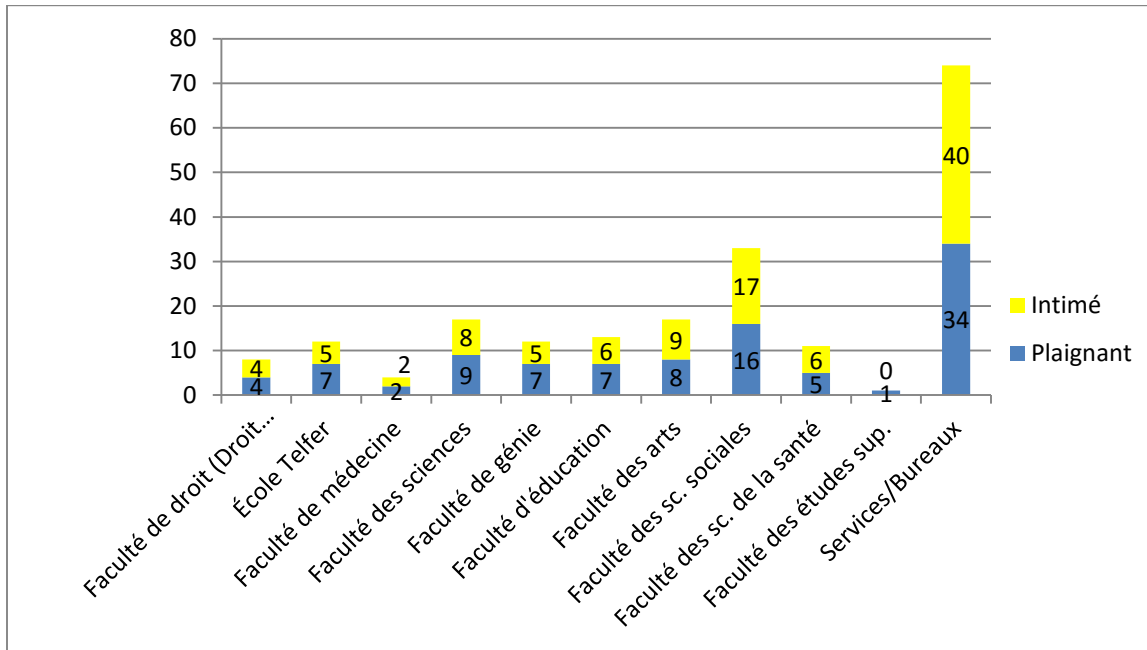
**Graphique 5 : Nombre d'incidents selon les motifs illicites de discrimination, 2013-2014**



Répartition des incidents selon les Facultés ou Services

Que le plaignant ou l'intimé soit étudiant ou un membre du personnel, le graphique suivant présente la faculté d'appartenance ou le service auxquels ils sont rattachés. Ceci indique que la majorité des plaignants et des intimés appartiennent à la Faculté des sciences sociales. Dans la catégorie, Services/Bureaux, l'on retrouve une combinaison de différents secteurs à l'Université incluant, par exemple, le SASS, la Bibliothèque, etc. À noter que dans plus de 40 dossiers, soit le plaignant ou l'intimé n'ont pas été identifiés et donc, nous ne pouvons déterminer la Faculté ou le Service d'appartenance.

**Graphique 6 : Faculté d'appartenance ou Services rattachés aux incidents selon le plaignant et l'intimé, 2013-2014**



À noter que la Faculté de médecine a son propre processus interne de traitement et règlement des plaintes ce qui pourrait expliquer le nombre limité de plaintes qui arrivent à notre bureau de leur Faculté.

## Collaborateurs au Rapport annuel du BDP pour l'année 2013-2014

Nous tenons ici à mentionner et à remercier les personnes qui ont contribué à la et particulièrement à la réussite du présent rapport du BDP.

Sonya Nigam

Directrice, Bureau des droits de la personne

Mélissa Charest

Adjointe à l'administration et aux communications, Bureau des droits de la personne

Yolaine Ruel

Agente principale des politiques d'accessibilité et de diversité, Bureau des droits de la personne

Carole Bourque

Spécialiste de la diversité et de l'inclusion, Bureau des droits de la personne

Ariana Anam

Intervenante en matière de discrimination et de harcèlement, Bureau des droits de la personne

Lavinia Allary

Assistante en analyse des politiques