

Rapport sur les activités 2018-2019

Septembre 2018 à avril 2019

*Bureau des droits de la personne
Human Rights Office*



uOttawa

Table des matières

Message de la direction	1
À propos du Bureau des droits de la personne	2
Diversité et inclusion	3
Développement des compétences	3
Relations internes et externes	3
Équité en emploi	4
Développement des compétences	4
Relations externes et partenariat	4
Accessibilité	5
Gouvernance	5
Sensibilisation	5
Développement des compétences	6
Relations internes, externes et partenaires	7
Harcèlement et discrimination	8
Services de gestion et de prévention des plaintes	8
Développement des compétences	8
Relations externes	9
Violence sexuelle	10
Gestion des dévoilements, incidents et plaintes	10
Accommodements scolaires et en milieu de travail	10
Prévention	10
Soutien à la communauté universitaire	11
Comité permanent sur la prévention de la violence sexuelle	11
Relations externes	12
Interprétation des statistiques en annexe	13
Annexe – Données sur l’accessibilité	13
Annexe – Données sur le harcèlement, la discrimination et la violence sexuelle	14

Message de la direction

Ce rapport annuel 2018-2019 a été écourté en raison de la transition au sein de la direction du Bureau des droits de la personne (BDP). Au cours de la période couverte par le présent rapport, le Bureau des droits de la personne a connu le départ à la retraite de sa directrice, Sonya Nigam et l'arrivée de son nouveau directeur : Noël A.J. Badiou. En outre, afin d'assurer un meilleur suivi et un compte-rendu de nos ressources, nous avons décidé de faire correspondre le rapport annuel à l'exercice financier de l'université. Ainsi, ce présent rapport couvre une période de huit (8) mois allant de septembre 2018 à avril 2019.

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

Au total, le Bureau des droits de la personne a ouvert 154 dossiers dont :

- 53 des dossiers concernaient des cas de harcèlement.
- 31 des dossiers concernaient des cas de discrimination et 13 d'entre eux se rapportaient à une discrimination basée sur une situation d'handicap et 9 sur la race.
- 71 dossiers en lien avec la violence sexuelle.

À noter aussi que bien que le BDP dessert l'ensemble de la communauté universitaire, c'est une majorité d'étudiants (99) qui ont sollicité nos services.

Sur le plan accessibilité, 173 consultations ont été faites.

Par ailleurs, nos services étant de plus en plus connus, nous avons dû nous adapter à la gestion d'un nombre croissant de plaintes et de demandes d'assistance et de formation.

À propos du Bureau des droits de la personne

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

L'équipe du Bureau des droits de la personne a fourni son expertise sur de nombreuses questions délicates. Outre son implication active dans plusieurs groupes de travail, comités et autres associations, les différents membres de l'équipe du Bureau a mis en place un réseau de partenariats internes et externes qui bénéficie toutes les parties prenantes du campus.

Pour finir, le Bureau des droits de la personne a fait de la sensibilisation au public en créant des événements et des activités de prévention. Bien que le Bureau offre des services de consultations, de résolutions de plaintes, d'enquêtes, il est important de souligner que cette année, les activités de prévention et d'intervention ont été marquées du sceau de nouvelles normes sociales et gouvernementales favorisant un changement de culture en matière de lutte contre les violences à caractère sexuel.

Diversité et inclusion

L'un des principaux buts du Bureau des droits de la personne consiste à aider les personnes à acquérir ou à perfectionner les compétences nécessaires pour incorporer les pratiques inclusives à leur vie quotidienne. Des études ont démontré que lorsque la diversité est bien abordée à l'aide de pratiques et de politiques inclusives, les organisations et les personnes qui en font partie s'épanouissent et les indicateurs positifs (engagement, innovation, productivité) s'amplifient.

Développement des compétences

Services-conseils

Analyser les pratiques actuelles, à déceler les obstacles, à établir de nouvelles pratiques inclusives ainsi qu'à offrir de l'encadrement et de la formation.

Formations et programmes de sensibilisation

Les ateliers suivants ont été mis sur pied; ils sont offerts sur demande par les Ressources humaines, secteur Leadership, apprentissage et développement organisationnel (LADO).

1. Introduction à la diversité et à l'inclusion
2. Le leadership inclusif : la diversité dans les équipes de travail, un levier efficace
3. Le leadership inclusif : créer un milieu de travail ouvert et inclusif
4. L'inclusion et les biais conscients et inconscients

Partenariat

Collaboration avec le Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité et le Service des sports de l'Université d'Ottawa : formation des employés qui travaillent dans les gymnases et de leurs gestionnaires.

Relations internes et externes

- Centre de recherche pour le développement international
- Webinaire – Spiritualité au travail
- Participation au webinaire « Fostering an inclusive workplace : Recognizing the rewards of inclusion » offert par le Conference Board du Canada
- Participation à l'événement d'apprentissage « Native spirituality in mental wellness and caring for the four powers of the human self » offert par le Centre de ressources autochtones
- Participation au webinaire « Embracing inclusion: Evaluating equity »
- Participation à la formation « LGBT workplace inclusion » offerte par Fierté au travail Canada
- Participation au sommet « Employer summit » offert par l'organisme Emploi immigrants Ottawa (EIO);
- Participation au webinaire « Leading inclusively master class part I and II : Leading from the heart » offert par le Winters Group
- Participation à la conférence annuelle de l'Employment accessibility resource network (EARN)
- Participation à la formation « Navigating race in Canada workplaces » offerte par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion
- Participation à la conférence « The Intersection of inclusion and wellness in the workplace » offerte par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Équité en emploi

L'Université d'Ottawa encourage l'établissement de conditions de travail qui mettent fin aux inégalités à l'endroit des quatre groupes désignés du Canada : les femmes, les autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes racisées. 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

Services-conseils

- Collecte régulière de données sur l'équité en matière d'emploi 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 (organisme fédéral chargé de superviser le Programme de contrats fédéraux) pour clarifier les répercussions des changements effectués par le gouvernement sur l'Université d'Ottawa et examiner les actions que celle-ci devrait entreprendre.

Relations externes et partenariat

- Membre d'Embauche Immigrants Ottawa (EIO), un 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.
- Membre actif du Partenariat en accès, information et ressources d'emploi (PAIRE).
- Membre de l'Alliance des praticien(ne)s de l'équité en emploi (APEE).

Accessibilité

Le Bureau des droits de la personne de l'Université d'Ottawa guide l'Université dans son mandat en matière d'accessibilité et d'obligation d'accommodement pour les personnes en situation de handicap en accordance avec la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) et le Code des droits de la personne de l'Ontario (le Code).

Gouvernance

Aider la haute direction à la prise de décision

Présentation de l'état de la situation de l'accessibilité sur le campus et des pistes de solutions lors de l'élaboration de programmes, de mesures, de gestion des priorités, de méthodes et de règlements.

Avancement du règlement sur les accommodements académiques pour les étudiants en situation de handicap

Un règlement sur les accommodements académiques pour les étudiants en situation de handicap, a été retravaillé en collaboration avec la vice-provost affaires académiques et vice-rectrice associée à l'enseignement et apprentissage, les Services juridiques, le SASS (Service d'appui au succès scolaire) et la secrétaire générale.

Lancement des Avis de plans pluriannuels sur l'accessibilité aux services désignés

En décembre 2018, nouvelle approche présentée aux CAO pour faciliter la rédaction du Plan d'accessibilité pluriannuel 2019-2024 et faire le point sur le Plan d'accessibilité pluriannuel de 2013-2016. Le 28 février 2019, les services visés par l'application du [Règlement 119](#) ont reçu un Avis du Cabinet de la secrétaire générale de remettre leur Rapport d'étape 2013-2016 et leur Plan d'accessibilité pluriannuel au Bureau des droits de la personne pour le 1^{er} mai 2019.

Ces plans devaient inclure les éléments suivants :

- Un compte-rendu des engagements 2013-2016
- L'état de la situation en 2019
- Un plan stratégique sur l'accessibilité 2019-2024
- Consultation et rétroaction

Le BDP se basera sur cette information pour faire un rapport de progrès et un état de la situation sur l'accessibilité depuis 2016 et élaborer le Plan d'accessibilité pluriannuel 2019-2024.

Sensibilisation

Inviter la communauté universitaire à utiliser les solutions technologiques sur l'accessibilité développées pour répondre aux besoins de notre campus.

Développement des compétences

Création de solutions technologiques

Le Bureau des droits de la personne a continué de développer et d'améliorer les solutions technologiques ci-dessous :

1. Le Carrefour accessibilité

D'ailleurs, entre septembre 2018 et avril 2019, les modifications suivantes ont été apportées :

- Des liens vers des endroits pour louer de l'équipement accessible, retenir des services portant sur l'accessibilité et obtenir de l'information sur l'achat d'outils technologiques accessibles ont été ajoutés.
- Le BDP a intégré de courts vidéos d'instruction sur la page Web [Comprendre comment rendre votre contenu de site Web accessible](#) et [Créer des documents accessibles](#) . Ces pages ont ensuite été migrées sur le site le [Web à l'Université d'Ottawa](#).

2. Les cartes virtuelles Université d'Ottawa

Entre septembre 2018 et avril 2019, le BDP a travaillé en collaboration avec le Service des immeubles pour ajouter l'emplacement [des toilettes uniques et non genrées et accessibles](#) , des plates-formes élévatrices, des monte-escaliers pour fauteuils roulants, les salles d'allaitement, des espaces de prières multiconfessionnelles, des [micro-ondes sur le campus](#) et de la passerelle sur les Les [Cartes virtuelles Université d'Ottawa](#).

De l'information à propos de l'usage du parfum, du tabac, des vapoteuses et du cannabis sur le campus a également été affichée sur tous les plans d'édifices.

3. Le compte Twitter @UOACCESSIBLE

Le compte comprend 455 abonnés. Depuis sa création, 202 avis ont été publiés.

Service de consultation en ligne accessible

Le BDP a fourni à deux reprises des services de consultation en ligne accessibles pour, à la fois, aider les services à mieux cerner les besoins des membres de notre communauté universitaire en situation de handicap, et permettre à ces derniers d'exprimer plus facilement, et de façon anonyme, leurs besoins.

Service de formation sur des sujets précis

Le BDP a collaboré avec le Service d'appui au succès scolaire- Accommodement scolaire, les Services juridiques, le Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage pour fournir trois séances d'information sur les accommodements scolaires aux professeurs et aux employés afin d'aider ceux-ci dans leur obligation d'accommodement et dans la prestation de services accessibles.

Services-conseils

Ces consultations ont couvert les sujets suivants en conformité avec les exigences prescrites sur l'accessibilité et l'obligation d'accommodement des personnes en situation de handicap :

- La création et vérification d'information et de communications accessibles (site Web, médias sociaux, contenu Web, publicités, campagnes, productions multimédias, infolettres, courriels et vidéo tutoriels);
- L'achat de produits et de services accessibles (système de gestion de l'apprentissage, système de gestion de contenu, service d'avis publics, applications mobiles, éducation en ligne, location de résidences et d'espaces, plans de réaménagement, de rénovation et d'innovation);

- L'accommodement sur le campus (en salle de classe, en résidence, au Service des sports, à la cafétéria, durant les cérémonies officielles et les conférences, à l'admission, en apprentissage expérientiel, dans les bibliothèques et dans d'autres espaces dont les plates-formes élévatrices et les monte-escaliers pour fauteuils roulants, les services de transport et le stationnement);
- La santé et sécurité (usage du tabac et du cannabis, cérémonie de purification, allergies, produits nettoyants et parfums, besoins en santé mentale et animaux de service).

Relations internes, externes et partenaires

- Le BDP gère [ACCESS-EDU](#), une liste de diffusion gratuite conçue pour faciliter l'échange de connaissances et d'informations liées à la prestation de services accessibles, équitables et inclusifs destinés aux étudiantes et étudiants dans les établissements postsecondaires du Canada;
- Participation au [Comité d'élaboration des normes \(CEN\)](#) pour l'éducation postsecondaire accessible du ministère des Services aux aînés et de l'Accessibilité de l'Ontario;
- Octobre 2018 participation en ligne au Sous-comité des coordonnateurs de la LAPHO, un réseau d'échanges coordonné par le Conseil des universités de l'Ontario. Ce comité est composé de personnes responsables de la mise en application de la LAPHO dans les universités ontariennes;
- Octobre 2018, présentation « Le Web accessible » pour les étudiants de première et de deuxième années du Département de communication de l'Université d'Ottawa; et
- Décembre 2018, Participation à la Journée internationale des personnes handicapées Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, à Ottawa pour souligner la [Journée internationale des personnes handicapées](#).
- Mars 2019, présentation sur l'accessibilité en français à la Journée de l'accessibilité [AQICESH](#) – Montréal

Pour plus de détails statistiques, voir l'annexe (données du secteur Accessibilité) du présent rapport.

Harcèlement et discrimination

En vertu du *Règlement 67a sur la prévention du harcèlement et de la discrimination* (Règlement 67a) et des *Méthode 36-1 – Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante* (Méthode 36-1) et *Méthode 36-2 – Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres du personnel* (Méthode 36-2), ou aux articles en matière de harcèlement et de discrimination que l'on retrouve dans les conventions collectives applicables de l'Université d'Ottawa, nous traitons de façon juste et équitable les allégations de harcèlement et de discrimination mettant en cause les membres de la communauté universitaire. Nos services sont confidentiels et impartiaux.

Services de gestion et de prévention des plaintes

La conseillère principale, droits de la personne et résolution de conflits, traite les plaintes de harcèlement et de discrimination en vertu du *Règlement 67a*, des *Méthodes 36-1 et 36-2*, et des conventions collectives applicables. Elle offre également des formations et des conseils en lien avec la législation pertinente et l'état du droit aux membres de son équipe ainsi qu'aux membres de la communauté universitaire en ce qui a trait aux questions liées au harcèlement, à la discrimination, à la violence sexuelle, à l'accessibilité et à l'équité.

Développement des compétences

Méthodes administratives et conventions collectives

Services-conseils offerts aux Affaires professorales, aux ressources humaines et aux syndicats concernant la révision des énoncés dans les conventions collectives en matière de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle.

Services-conseils

Ces conseils visaient à aider les facultés et les services à reconnaître les incidents qui constituent du harcèlement ou de la discrimination ainsi qu'à comprendre comment les traiter tout en respectant les principes d'équité procédurale et comment les prévenir.

- Faculté des arts
- Faculté d'éducation
- Faculté de droit, section droits civil
- Faculté de droit, section common law
- Faculté de génie
- Faculté de médecine
- Faculté des sciences de la santé
- Faculté des sciences sociales
- École de gestion Telfer
- Service des immeubles
- Service des sports
- Service de la protection
- Affaires professorales

Présentations, formations et sensibilisation

- Faculté des sciences de la santé – présentation de nos services
- Faculté de l'éducation – « Comment reconnaître le harcèlement et le contrer »
- Formation « Mobilisation des témoins » à divers services durant l'année
- Bureau international – formation « Prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle en milieu universitaire »

Partenariats

- Participation à l'événement « Accueil du recteur »;
- Participation à la « Foire de justice sociale » organisée par la FÉUO;
- Participation à « Événement 101 » organisé par la Faculté de droit, Section de droit civil;
- Participation à l'événement « Kiosques – Showcase » durant le programme d'orientation des nouveaux professeurs à temps partiel;
- Participation au Comité de « Person of Concerns » avec diverses facultés.

Relations externes

- Participation à la formation « 7th Annual Human Rights Summit » offerte par le Barreau de l'Ontario;
- Participation à la conférence « Women in Leadership Conference » organisée par Borden Ladner Gervais LLP;
- Participation à la formation « Recruitment, Retention and Advancement: Countering Unconscious Bias » offerte par le Barreau de l'Ontario;
- Participation à la conférence « Workplace Investigations Update » offerte au « Ottawa Conference and Event Centre ».

Pour plus de détails statistiques, voir l'annexe (données du secteur Discrimination, harcèlement et violence sexuelle) du présent rapport.

Violence sexuelle

Le bureau des droits de la personne a le mandat de traiter les dévoilements, incidents et plaintes en matière de violence sexuelle, de soutenir les personnes survivantes dans leurs demandes d'accommodements et de participer activement à la prévention de la violence sexuelle sur le campus de l'Université, tel que convenu par le *Règlement 67b sur la prévention de la violence sexuelle*.

Gestion des dévoilements, incidents et plaintes

De façon neutre, impartiale, confidentielle et en respectant l'approche centrée sur les personnes survivantes, le Bureau des droits de la personne a répondu aux situations de violence sexuelle qui lui ont été dévoilées. De plus, le mouvement #Moiaussi, qui a fait la une des actualités en 2017, a suscité un intérêt non négligeable au sein de la communauté universitaire. À cet effet, il est intéressant de noter une augmentation des incidents déclarés et traités. Aussi, nous travaillons également à la création d'un rapport confidentiel en ligne pour faciliter le signalement des incidents.

Accommodements scolaires et en milieu de travail

Sur les 72 dévoilements reçus pendant cette période, 15 personnes survivantes ont formulé des demandes d'accommodements, pour une moyenne d'environ 4 demandes par personne. Il est également à noter que trois personnes survivantes ayant dévoilé des incidents avant la période comprise dans ce rapport ont formulé un total de 10 demandes.

En bref, le Bureau des droits de la personne a supporté environ 72 demandes d'accommodement pour la période à l'étude. Les demandes sont majoritairement formulées par la communauté étudiante et touchent, par exemple :

- L'obtention d'un délai pour un travail;
- L'obtention d'un délai pour un examen;
- L'annulation de cours sans mention d'échec;
- Des changements de cours;
- Le remboursement de cours;
- Du soutien aux demandes d'appel pour retrait du programme d'études;
- Des justifications d'absences en classe ou à des activités reliées aux études;
- La mise en place de mesures préventives en classe ou au milieu de travail;
- Le soutien pour conserver une forme d'aide financière.

Prévention

Plusieurs initiatives ont été mises en place au cours de la période à l'étude.

1. Matériel promotionnel

Une nouvelle initiative a été instaurée afin d'inciter les étudiants à aborder systématiquement la notion de consentement avant d'initier une activité sexuelle. Des autocollants ont été créés et apposés sur des sacs individuels contenant des condoms. L'autocollant comprend la mention suivante : « As-tu demandé? Le consentement n'est jamais négociable ».

Ce nouvel article, en plus d'autres objets promotionnels habituellement utilisés par le Bureau des droits de la personne, ont été distribués par les équipes mobiles de prévention de la violence sexuelle et par les membres du Bureau, lors de différentes présences sur le campus (kiosques, présentations, formations). De plus, ces divers articles ont été ajoutés dans des trousseaux remisés par divers services aux nouveaux étudiants.

2. Équipes mobiles de la prévention de la violence sexuelle

Dès l'automne 2018, des équipes mobiles, constituées d'étudiants bénévoles, ont été formées pour sensibiliser la population étudiante et prévenir la violence sexuelle sur le campus. Ces étudiants bénévoles, qui ont été dûment formés, ont pour mandat d'initier la conversation avec d'autres étudiants sur différents sujets touchant la prévention de la violence sexuelle, comme le consentement, les services offerts, les processus et politiques en place pour les soutenir en cas de besoin. Un total de 13 étudiants bénévoles ont été formés.

3. Les 6 semaines de prévention de la violence sexuelle

Six semaines d'activités ont aussi été prévues à compter de la première semaine de septembre 2018.

Semaine 1 : Connais-tu LA limite? – Le consentement en 360°

Semaine 2 : Conférence et création d'une œuvre d'art collective avec le CALACS francophone d'Ottawa

Semaine 3 : Création d'affiches pour la marche « La rue, la nuit, les femmes sans peur »

Semaine 4 : Campagne #JeTeCrois

Semaine 5 : Vigile « Sisters in Spirit »

Semaine 6 : Formation de la « Mobilisation des témoins »

4. Journée nationale de jeûne et de support de la campagne « Moose Hide »

En collaboration avec le Centre de ressources autochtones et la campagne « Moose Hide », nous avons participé au 3e rassemblement national, pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des enfants. Nous avons tout d'abord créé une activité de création de pancartes en vue de la marche pour dénoncer et prévenir la violence, mais aussi dans l'objectif d'envoyer un message de support aux victimes et à leurs familles.

5. Le match Panda

Nous avons écrit des messages en lien avec la prévention de la violence sexuelle sur les trottoirs de la place TD, avons discuté avec des étudiants présents et distribué des objets promotionnels. Nous avons également assisté les équipes bénévoles pendant une partie du match, pour soutenir les étudiants dans le besoin.

6. Site web Violence sexuelle : Soutien et prévention

La création d'un rapport d'incident en ligne confidentiel est toujours en cours, en plus de la révision du contenu.

Soutien à la communauté universitaire

Comité permanent sur la prévention de la violence sexuelle

L'intervenante en prévention de la violence sexuelle ainsi que la personne assurant la direction du Bureau des droits de la personne sont appelées à siéger sur le Comité permanent de la prévention de la violence sexuelle, en tant que membres d'office, afin de soutenir les activités et le mandat du comité.

Formations

1. Mobilisation des témoins

Au cours de la période de ce rapport, le Bureau des droits de la personne a offert un total de sept séances de formation dont quatre offertes en français et trois, en anglais. D'autres séances ont également été présentées par différents secteurs, comme le Service des sports, le Service du logement, ainsi que la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa. Une séance de formation des formateurs a été offerte dans un cours au sein de l'École de service social, ce qui a permis de former plus d'une dizaine d'étudiants.

2. Sensibilisation

Présentation des services offerts par le Bureau des droits de la personne ainsi que sur la prévention de la violence sexuelle aux facultés, services et événements suivants :

- Droit civil (Fauteux 101);
- Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa (foire de la justice sociale et « Take Back the Night »);
- École interdisciplinaire de sciences de la santé;
- Conférence « Can I kiss you »;
- Santé mentale et mieux-être (Café du bien-être).

Partenariats

- Centre de ressources des femmes (FÉUO);
- Centre de la fierté (FÉUO);
- Association des étudiant.e.s diplômé.e.s de l'Université d'Ottawa (GSAÉD);
- Équipe de programmation des services aux étudiants;
- Centre de ressources autochtones;
- Association des femmes autochtones du Canada;
- Moose Hide Campaign;
- Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS);
- Ottawa Rape Crisis Centre (ORCC);
- Université Carleton;
- Collège Algonquin;
- Collège La Cité.

Relations externes

- Formation en ligne *Plus forts ensemble – Sensibilisation à la santé mentale*, offerte par le Centre d'innovation en santé mentale sur les campus;
- Participation à la conférence *Femmes et pouvoir : l'après #metoo*, par Pascale Navarro
- Participation à la conférence *16 Days: #HearMeToo with UN Women*, offert par le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne;
- Participation au colloque *Contrôle coercitif : améliorer les réponses à la violence conjugale*, offert par le collectif de recherche Femanvi;
- Participation à la formation *Le stress post-traumatique et ses différentes dimensions*, offerte par l'Institut de développement professionnel de l'Université d'Ottawa;
- Participation à la formation des formateurs du *Upstander Training* de l'Université Western;
- Participation au Symposium organisé par les universités Ryerson, Carleton, Wilfrid Laurier et Brock : *Can Justice Heal? Exploring Accountability Models to Address Sexual Violence on Campus Symposium*;
- Collaboration à l'organisation de la marche « La rue, la nuit, les femmes sans peur » avec des organismes de la région d'Ottawa, dont le CALACS et le ORCC.

Pour plus de détails statistiques, voir l'annexe (données du secteur Discrimination, harcèlement et violence sexuelle) du présent rapport.

Interprétation des statistiques en annexe

Annexe – Données sur l'accessibilité

Résumé des demandes entre septembre 2018 et avril 2019

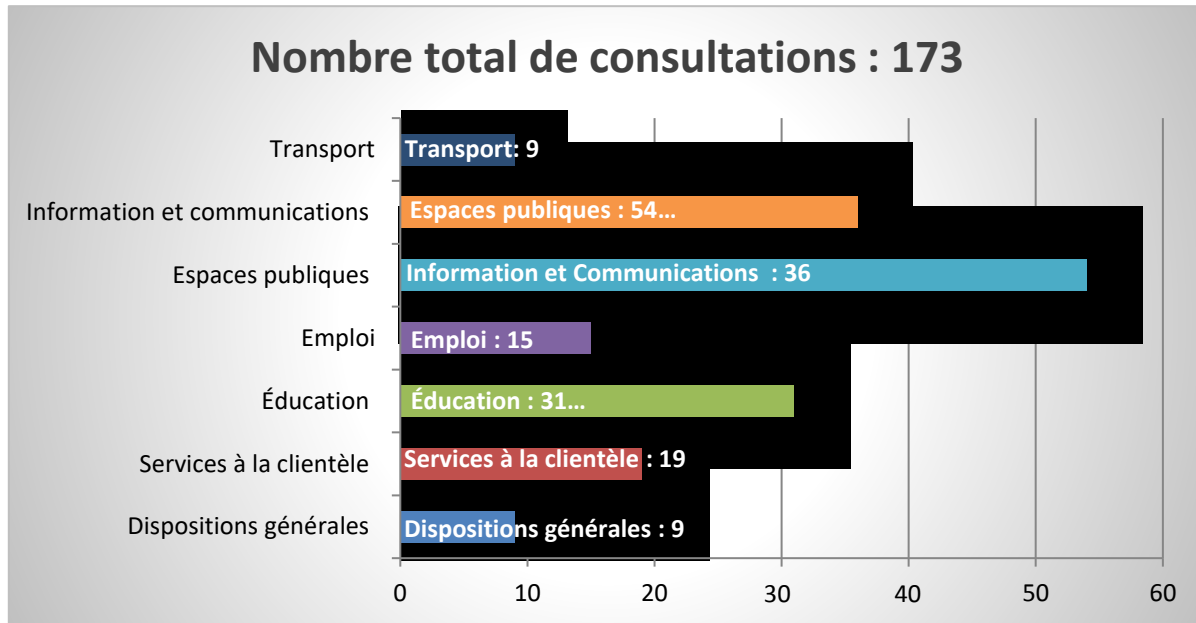


Figure 1 : Nombre de demandes du 1er septembre, 2019 au 31 avril, 2019

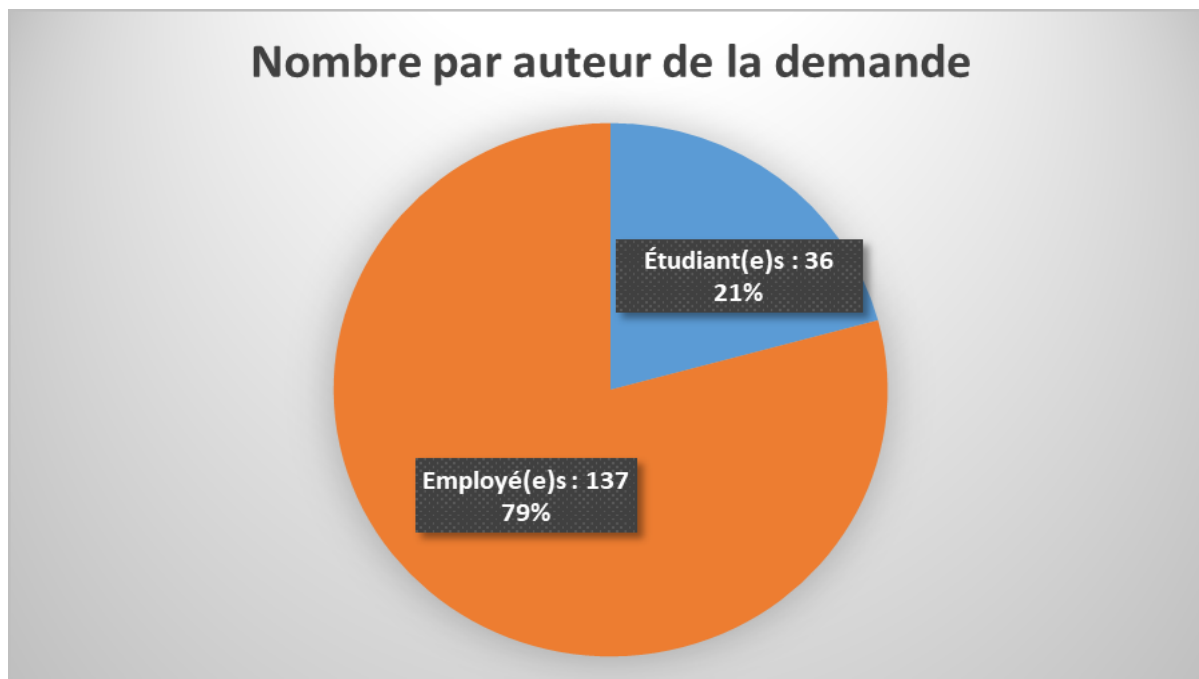


Figure 2 : Demandes selon la communauté du 1er septembre 2019 au 31 avril 2019

Annexe – Données sur le harcèlement, la discrimination et la violence sexuelle

2018-2019

Diagramme 1 – Statut du plaignant et de la personne mise en cause

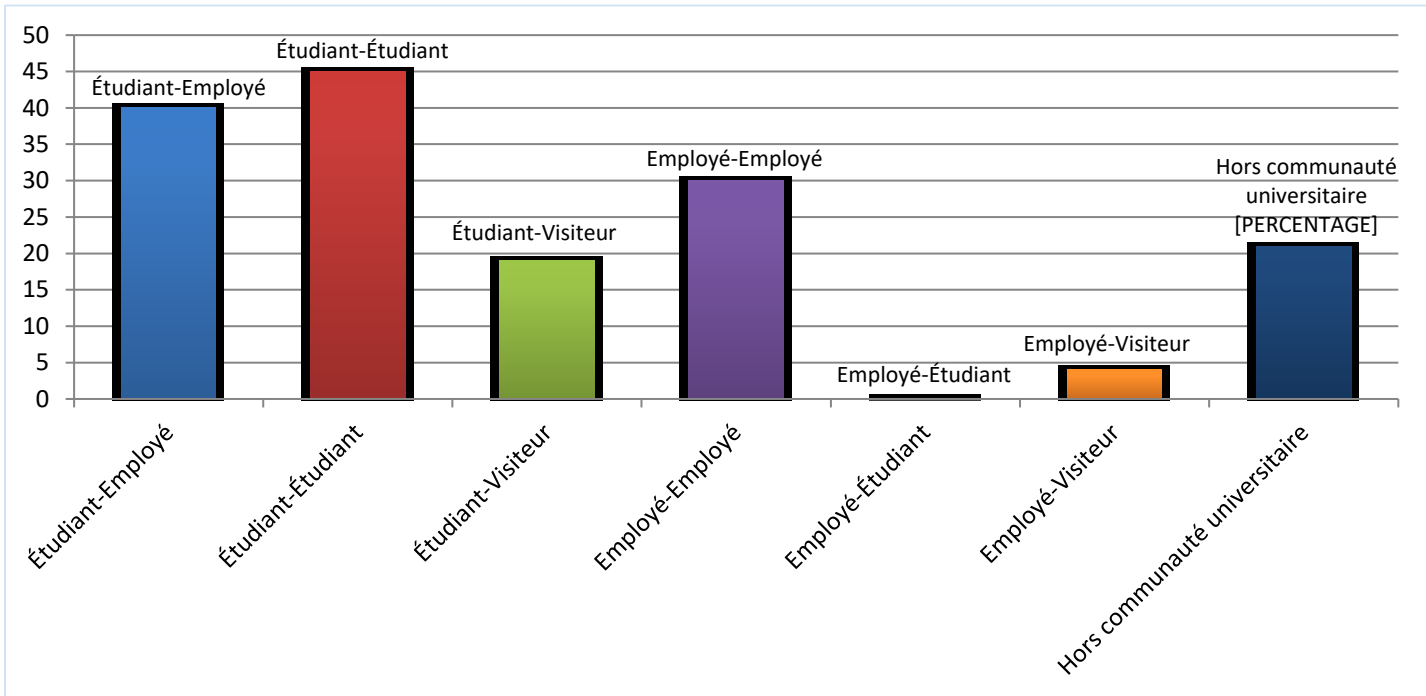


Diagramme 2 – Type de conflits

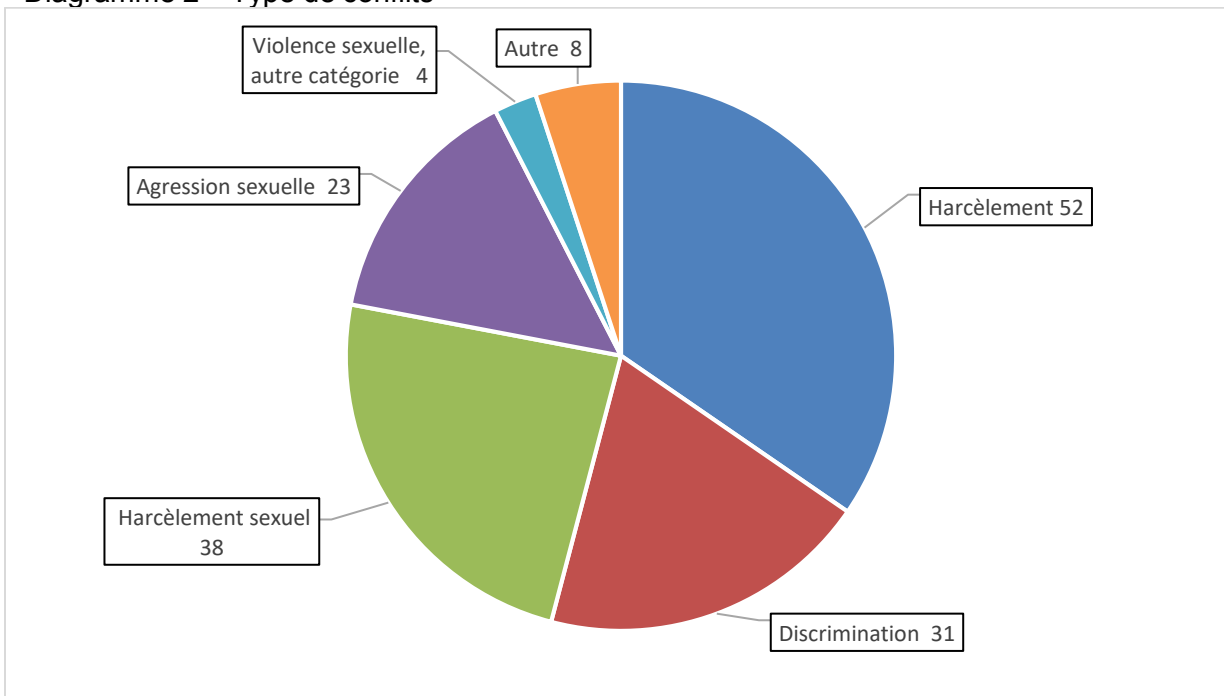


Diagramme 3 : Motifs de discrimination basés sur le Code des droits de la personne de l'Ontario

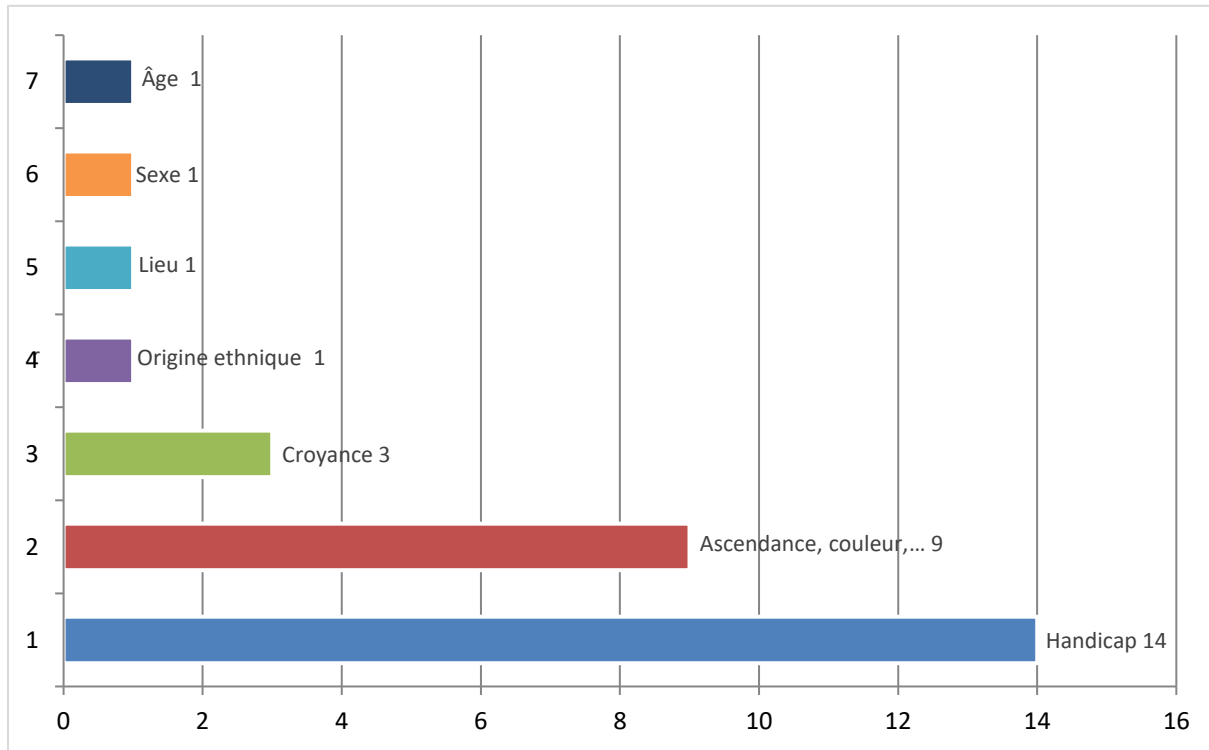


Diagramme 4 – Détails des plaintes de violence sexuelle

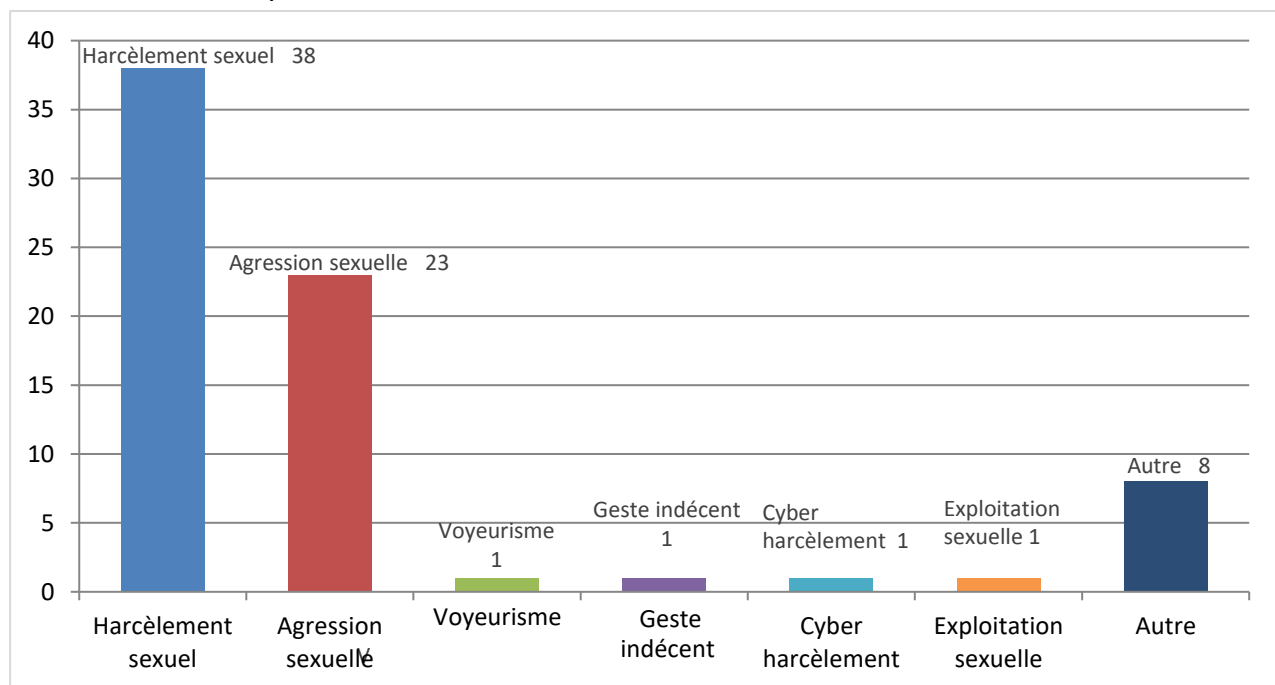


Diagramme 5 – Langue du plaignant

