

Rapport sur les activités 2015-2018

Septembre 2015 à août 2018

*Bureau des droits de la personne
Human Rights Office*



uOttawa

Table des matières

Table des matières	2
Message de la directrice	4
Bureau des droits de la personne	5
Mission, mandat et principes directeurs	5
Secteurs	5
Faits saillants.....	6
Direction et administration	7
Relations internes, groupes de travail et comités	7
Associations, participations et présentations hors campus.....	7
Diversité et inclusion.....	8
Développement des compétences	8
Relations internes et externes.....	10
Équité en emploi.....	12
Développement des compétences	12
Relations externes et partenariat	12
Accessibilité	13
Gouvernance	13
Développement des compétences	13
Sensibilisation	15
Relations internes	15
Relations externes	16
Harcèlement et discrimination	17
Services de gestion et de prévention des plaintes.....	17
Développement des compétences	17
Relations externes	19
Violence sexuelle	21
Service de gestion des plaintes et prévention	21
Soutien à la communauté universitaire	22
Relations externes	24
Interprétation des statistiques en annexe	25

2015-2016.....	25
2016-2017.....	25
2017-2018.....	25
Annexe – données sur le harcèlement, la discrimination et la violence sexuelle	26
2015-2016.....	26
2016-2017.....	28
2017-2018.....	30

Message de la directrice



Au cours de la période couverte par le présent rapport, 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.

Parmi les réalisations importantes figurent l'adoption de la Politique 67b sur la prévention de la violence sexuelle et de la Politique 119 sur l'accessibilité, la participation au Comité ad hoc sur la diversité et l'inclusion mis sur pied par le recteur et l'appui à la suppression des obstacles à l'équité en matière d'emploi. 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.

Outre les postes de directrice et d'adjointe administrative et aux communications, le Bureau des droits de la personne compte quatre experts qui sont chargés de lever les obstacles à l'inclusion et de traiter les plaintes. Nous avons constaté que la combinaison des différentes compétences et méthodes de travail au sein d'une même équipe sont complémentaires et informatives; elle permet d'analyser rapidement les facteurs pouvant intervenir dans le contexte d'une plainte ou d'une demande de formation. Elle renforce aussi la capacité de l'équipe à cerner les obstacles à l'inclusion et à créer des outils et des ressources utiles pour la communauté.

Une description plus détaillée de notre travail est incluse dans les pages qui suivent. Nous sommes particulièrement avides de commentaires, car ceux-ci nous aideront à améliorer nos services. N'hésitez donc pas à nous faire part de vos questions et idées; nous serions ravis de recevoir de vos nouvelles.



Sonya Nigam

Bureau des droits de la personne

Mission, mandat et principes directeurs

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

Assurer un leadership et prodiguer des services-conseils concernant la création, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, des procédures et des pratiques d'inclusion, d'équité en matière d'emploi, d'accessibilité et de prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle.

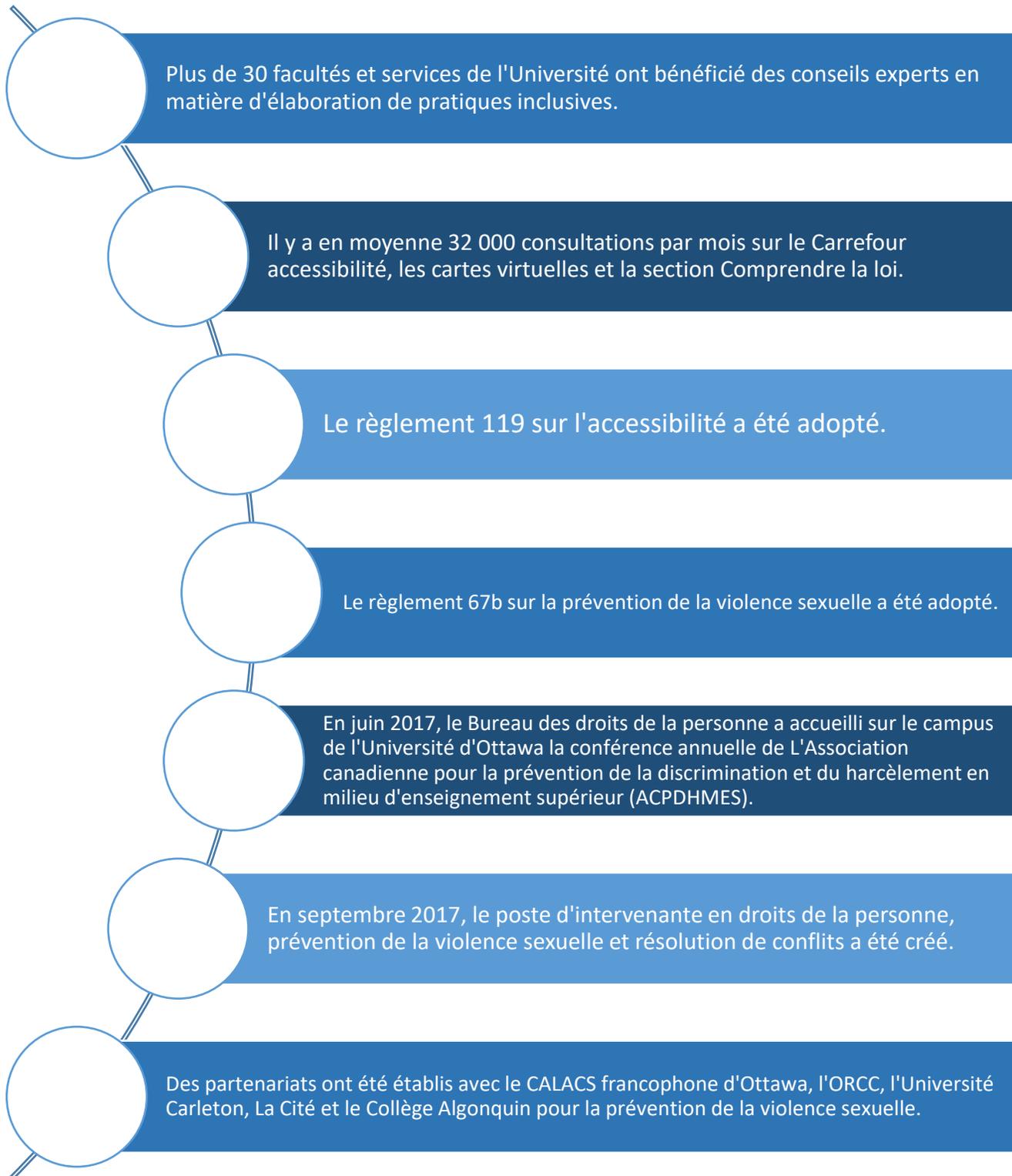
Principes de base

Égalité, confidentialité, respect

Secteurs

- Direction et administration
- Diversité et inclusion
- Équité en emploi
- Accessibilité
- Harcèlement et discrimination
- Violence sexuelle

Faits saillants



Direction et administration

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.

Au cours de la période couverte par le présent rapport et à la suite de l'adoption de la nouvelle Politique 67b sur la prévention de la violence sexuelle, le mandat du Bureau a été élargi afin d'inclure la prévention de la violence sexuelle. Par conséquent, les deux postes d'intervenant – auparavant identiques – ont été modifiés pour créer deux nouveaux postes : un poste d'intervenant en droits de la personne, responsable de gérer les incidents de violence sexuelle et de réaliser les activités liées à la prévention, et un poste de conseiller principal en résolution des conflits et en droits de la personne, dont le rôle est de gérer les plaintes relatives au harcèlement, à la discrimination et dans d'autres domaines non liés à la violence sexuelle.

La directrice et l'adjointe administrative et aux communications ont fourni un soutien stratégique et technique aux autres membres de l'équipe. L'adjointe siège au comité des communications pour les services aux étudiants, ce qui contribue à aider le bureau à atteindre un plus vaste public diverses activités sur le campus.

La directrice du bureau a fourni à de fréquemment son expertise sur de nombreuses questions délicates. Outre son implication active dans plusieurs groupes de travail, comités et autres associations, la directrice a mis en place un réseau de partenariats internes et externes qui bénéficie toutes les parties prenantes du campus. Elle a su développer un vaste réseau de partenaires internes et externes qui profite à l'ensemble des acteurs présents sur le campus.

Relations internes, groupes de travail et comités

- Groupe de travail sur le respect et l'égalité
- Équipe d'intervention en violence sexuelle
- Comité permanent de la prévention de la violence sexuelle
- Comité ad hoc sur la diversité et l'inclusion
- Groupe de travail sur la formation sur la prévention de la violence sexuelle
- Comité de gestion des personnes présentant des comportements inquiétants
- Groupe de travail sur les formations obligatoires
- Groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi

Associations, participations et présentations hors campus

La directrice du Bureau des droits de la personne fait partie depuis plusieurs années du Groupe de référence des agents principaux responsables de l'équité, qui comprend des administrateurs principaux d'autres universités ontariennes qui travaillent aussi dans le domaine de la diversité, de l'équité et des droits de la personne. Elle est également membre du comité de direction de l'Association canadienne pour la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu d'enseignement supérieur (ACPDHMES).

- COU Groupe de référence sur la prévention de la violence sexuelle
- SEORG (Groupe de référence des agents principaux responsables de l'équité)
- ACPDHMES (Association canadienne pour la prévention de la discrimination et du harcèlement en

- milieu d'enseignement supérieur) – membre du comité de direction
- Présentation « Policy on the Prevention of Sexual Violence: the uOttawa experience », rencontre du Bureau de la gestion du risque des universités ontariennes
- Présentation « Prevention, Education and Response to Sexual Violence », Association canadienne du personnel administratif universitaire
- Présentation « La gestion des plaintes de harcèlement dans l'environnement complexe de l'enseignement postsecondaire », Facultés de droit civil, Semaine des diplômés
- Conseil des universités ontariennes, Groupe de référence sur la prévention de la violence sexuelle – membre
- Embauche immigrants Ottawa – formation et participation au sommet
- Conférences contre la violence sexuelle à York et à Toronto
- Présentation « Politiques pour prévenir la violence sexuelle en enseignement supérieur : le cas de l'uOttawa » – Faculté d'éducation (présentation aux étudiants)

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.

La diversité est un fait. Elle est présente naturellement en chacun de nous, sans aucun effort de notre part : nous sommes tous 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. 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

Les facultés, services, programmes, projets, comités et groupes de travail ci-dessous ont reçu des conseils professionnels de la part de la spécialiste de la diversité et de l'inclusion pour l'élaboration de pratiques inclusives. Ce soutien consistait à 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.

- Affaires professorales et relations de travail
- Aide financière et bourses
- Bureau COOP
- Bureau de liaison
- Bureau international
- Cabinet de la vice-rectrice à la gouvernance (aujourd'hui le Secrétariat général)
- Comité ad hoc sur la diversité et l'inclusion

- Direction générale des communications
- École des sciences et de l'activité physique
- École des sciences infirmières
- École de service social
- Études canadiennes et autochtones
- Faculté d'éducation
- Faculté de droit, Section de droit civil
- Faculté de médecine
- Faculté des sciences de la santé
- Bureau de la gestion du risque
- Groupe de travail – Coloque : Indigénisation et décolonisation du milieu universitaire
- Groupe de travail sur le recrutement
- InfoService
- Immeubles
- Maison internationale
- Programme de chaire conjointe en étude des femmes
- Ressources humaines
 - Gestion des talents
 - LADO
 - Relations de travail et des employés
- Semaine du mieux-être
- Service d'accès (aujourd'hui le SASS – Accommodements scolaires)
- Service de gestion de la recherche, Programme des chaires de recherche du Canada
- Service du logement
- Service des sports
- Sous-comités des sports, audit de genre
- Comité spécial sur la diversité et l'inclusion
 - Sous-comité sur les enjeux transgenres et non binaires
 - Sous-comité sur l'équité en matière d'emploi
- École de gestion Telfer
- uOGlobal
- Bureau international

Formations et programmes de sensibilisation

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

- Introduction à la diversité et à l'inclusion
- Le leadership inclusif : la diversité dans les équipes de travail, un levier efficace
- Le leadership inclusif : créer un milieu de travail ouvert et inclusif
- 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

- 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 et une foire des carrières qui ont lieu annuellement.
- Services-conseils offerts à la communauté
- Centre de recherche pour le développement internationale
- L'Hôpital d'Ottawa
- Office de la propriété intellectuelle du Canada – Innovation, Science et Développement économique (gouvernement du Canada)
- Conseil des écoles catholiques du Centre-Est
- Webinaire – Spiritualité au travail
- Participation à la formation « LGBTQ+ Inclusive Workplaces » offerte par le Centre de la fierté de la FÉUO
- Participation à la table ronde « Discussion of the day for elimination of racial discrimination » organisée par la Ville d'Ottawa
- Participation au webinaire « Policy on preventing discrimination based on creed » offerte par la Commission ontarienne des droits de la personne
- Formation concernant la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée
- Participation au webinaire « Fostering an inclusive workplace : Recognizing the rewards of inclusion » offert par le Conference Board du Canada
- Participation à l'événement « Pathways to employment for refugees, hosted by Refugee 613 and community partners » animé par le World Skills Employment Centre
- 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 Embauche immigrants Ottawa (EIO);
- Participation au Symposium sur l'indigénisation et la décolonisation du milieu universitaire offert par l'Université d'Ottawa
- Participation au Colloque national 2017 – Dialogue sur l'inclusion : des solutions pour les collèges et universités offert par l'ACPDHMS
- Participation à la formation « Premier soins en santé mentale Canada » offerte par la Commission de la santé mentale du Canada

- Participation au webinaire « Leading inclusively master class part I: Leading from the heart » offert par le Winters Group
- Participation au webinaire : « Leading inclusively master class part II: Leading from the head » 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 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

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 d'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 est l'autorité déléguée pour gérer le respect par l'Université de la Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) et du Code des droits de la personne de l'Ontario (le Code).

L'agente des politiques d'accessibilité guide l'Université dans son mandat en matière d'accessibilité et d'obligation d'accommodement pour les personnes en situation de handicap. Elle le fait, avec l'appui de la direction, en assurant un leadership dans la création, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, procédures et pratiques qui régissent la manière dont l'Université d'Ottawa doit fournir des biens et services aux personnes handicapées et la manière dont elle réalise ou réalisera l'accessibilité dans les cinq domaines circonscrits par la loi : service à la clientèle, information et communication, emploi, transport et aménagement des espaces publics.

Gouvernance

Adoption d'une loi-cadre sur l'accessibilité

La charge de travail liée aux exigences juridiques de la LAPHO et du Code ne concerne pas uniquement le Bureau des droits de la personne. C'est pourquoi le Règlement 119 sur l'accessibilité a été établi.

Ce règlement sert à officialiser le partage des rôles et des responsabilités en matière d'accessibilité au sein des secteurs responsables des exigences de la LAPHO sur le campus, ainsi qu'à établir un système de surveillance et de reddition des comptes.

Grâce à ce règlement, il est maintenant plus facile pour notre Bureau de compiler et d'évaluer les rapports et les plans d'accessibilité soumis par les services et les facultés et de préparer, rédiger et publier les rapports et les plans universitaires requis en vertu de la législation de l'Ontario en matière d'accessibilité.

Développement des compétences

Création de solutions technologiques

Lorsque le BDP a été créé, il a consacré un grand nombre d'heures à répondre aux besoins non satisfaits des personnes en situation de handicap sur le campus. Cette charge de travail était principalement due à l'absence d'une loi-cadre pour appuyer la gestion des demandes d'accommodement et d'un manque de transparence quant aux services accessibles offerts sur le campus. Cette situation devait être résolue afin de nous permettre de concentrer nos efforts sur notre mandat en matière d'accessibilité.

De 2014 à 2017, nous avons donc choisi d'automatiser certaines parties du processus de demandes d'accommodement en investissant dans le développement des solutions technologiques ci-dessous. Celles-ci visent à informer la communauté universitaire des services accessibles sur le campus et à outiller les employés dans leur mandat d'achat de biens et de services accessibles.

Solutions technologiques développées par le BDP

- CARREFOUR ACCESSIBILITÉ : site Web qui sert à regrouper les ressources disponibles au sujet de l'accessibilité sur le campus
- CARTES DU CAMPUS INCLUSIVES : cartes en ligne qui servent à identifier les services accessibles dans les principaux bâtiments du campus
- @UOACCESSIBLE : compte Twitter qui sert à rapidement aviser la communauté universitaire des interruptions de services de courte durée
- COMPRENDRE LA LOI : une section du site Web qui sert à clarifier les obligations juridiques de l'Université en matière d'accessibilité et d'accommodement pour les personnes en situation de handicap
- Productions vidéo, gabarits et guides pour faciliter la création d'informations et de communications accessibles (contenu Web, médias sociaux, courriels et documents)
- Liens pour retenir des services et louer de l'équipement accessibles
- Lignes directrices et gabarits sur les achats axés sur l'accessibilité

Service de formation sur des sujets précis

Sur demande, nous offrons des formations sur des sujets spécifiques afin d'aider le personnel dans leur obligation d'accommodement et dans la prestation de services accessibles. Les formations suivantes ont été données aux employés :

- Création d'information et de communications accessibles;
- Création de contenu Web accessible (non Drupal);
- Service à la clientèle accessible;
- Les animaux de service et de soutien émotionnel en salle de classe et au travail;
- Gérer les accommodements en santé mentale des employés;
- Le processus d'embauche accessible;
- Apprentissage expérientiel accessible;
- L'accommodement en salle de classe;
- L'enseignement accessible.

Service de consultation avec des étudiants et des employés en situation de handicap

Afin de permettre aux services universitaires de respecter leurs obligations légales en matière de consultation communautaire, comme le stipule la législation ontarienne sur l'accessibilité, le BDP propose un service de consultation en ligne accessible pour aider les services responsables de l'accessibilité sur le campus à communiquer avec des personnes en situation de handicap sur le campus au stade de la planification de leurs projets.

Services-conseils

Sur demande, nous offrons des services-conseils en personne, en ligne ou par téléphone pour nous assurer que la prestation de services et l'acquisition de produits sur le campus respectent les normes d'accessibilité prescrites par la loi.

Ces consultations couvrent les sujets suivants :

- création et vérification d'information et de communications accessibles (site Web, médias sociaux, contenu Web, publicités, campagnes, productions multimédias, infolettres, courriels et vidéo tutoriels);
- 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);
- accommodements 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, dans divers espaces et pour le transport et le stationnement);
- 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).

Sensibilisation

Inciter l'adoption de pratiques accessibles

Création d'une stratégie de communication qui vise à changer le comportement des personnes responsables de la prestation de services et l'acquisition de produits accessibles sur le campus en incitant celles-ci à utiliser des solutions conçues en tenant compte de l'accessibilité. Notre stratégie vise principalement nos services partenaires à différents niveaux dont l'action ou le changement de comportement sera le plus important pour atteindre nos objectifs d'accessibilité. Ces solutions sont définies dans la section Développement des compétences à la page 13.

Inviter les membres de la communauté universitaire à gérer leurs besoins

Inviter les personnes en situation de handicap à utiliser les outils conçus pour les aider à trouver et à obtenir des services et des produits accessibles sur le campus. Ces outils sont définis dans la section Développement des compétences à la page 13.

Aider la haute direction à la prise de décisions

Informar la haute direction de l'état de la situation sur le campus, des enjeux et des risques, et proposer des pistes de solutions afin de l'aider à prendre des décisions éclairées.

Inviter les membres de la communauté universitaire à s'impliquer

Offrir des occasions de consultation aux membres de la communauté universitaire en situation de handicap grâce à notre nouveau service de consultation en ligne.

Relations internes

Nous participons aux comités, sous-comités et activités énumérés ci-dessous afin de nous assurer que les projets et les initiatives mis au point sur le campus prennent en considération les besoins des personnes en situation de handicap.

- Groupe de travail sur les formations obligatoires
- Groupe de travail sur l'usage du cannabis et du tabac
- Développement et aménagement des espaces publics
- Sous-comité Santé mentale du Comité ad hoc sur la diversité et l'inclusion

Relations externes

Nous participons également aux comités, sous-comités et activités externes énumérés ci-dessous.

- Gestionnaire d'ACCESS-EDU, une liste de diffusion gratuite gérée 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 du Développement économique, de la Création d'emplois et du Commerce de l'Ontario
- Participation au Sous-comité des coordonnateurs de la LAPHO, un réseau d'échanges et de rencontres (deux rencontres par années) 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.
- Participation au Groupe de gouvernance et de leadership provincial – Accessibilité
- Participation au comité AODA liaison, un comité 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 et l'Hôpital d'Ottawa. Le comité a pour objectif de faciliter la collaboration et l'échange des meilleures pratiques en accessibilité.
- Présentation « Les outils d'accessibilité en français » au congrès 2017 de l'Association canadienne pour la prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu d'enseignement supérieur.
- Publication des initiatives sur l'accessibilité à l'Université d'Ottawa dans la revue *Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi* (PAIRE)
- Présentation à Sophie Cluzel, Secrétaire d'État aux Personnes handicapées en France, des dispositifs de soutien aux personnes handicapées de l'Université d'Ottawa
- Présentation : « Having Difficult Conversations about Mental Health Accommodation » au 17^e événement annuel Managing Your Duty to Accommodate : Mitigating the Increasing Expense to Organizations for Failing to Accommodate Employees, INFONEX 2018
- Présentation pour le programme Advancing New Canadian Women in Technology, un programme d'emploi reliant les femmes nouvellement immigrées et les réfugiées syriennes qui ont effectué une formation technique en génie, technologie, informatique ou technologie de l'information à l'extérieur du Canada
- Présentation « Le Web accessible » pour les étudiants de première et de deuxième années du Département de communication
- Participation au panel et au jury juge de la Conférence sur l'innovation des décideurs et des mentors de l'Ontario 2017 (OMMIC) : Rendre le monde accessible
- Série de webinaires « A Co-op For All: Fostering An Environment of Inclusiveness »

Harcèlement et discrimination

Le Bureau des droits de la personne a comme rôle de prévenir le harcèlement et la discrimination et d'intervenir en cas de signalement.

En vertu du Règlement 67a sur la prévention du harcèlement et de la discrimination et des conventions collectives applicable à 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.

Nous offrons d'abord aux parties la possibilité de régler leur plainte de manière non officielle, par exemple en proposant de faciliter un dialogue. Si les parties refusent de procéder de façon non officielle ou si cette méthode ne permet pas de régler leur plainte, le Bureau des droits de la personne applique les méthodes officielles de mise.

Lorsqu'une plainte n'est pas liée au harcèlement ni à la discrimination, nous dirigeons les personnes vers les services appropriés.

Services de gestion et de prévention des plaintes

Le Bureau des droits de la personne reçoit et gère toutes les plaintes liées à la discrimination et au harcèlement déposées en vertu du Règlement 67a selon les procédures officielles et non officielles applicables et établies à la Méthode 36-1 – Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante, à la Méthode 36-2 – Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres du personnel, ou aux articles en matière de harcèlement et de discrimination que l'on retrouve dans les conventions collectives de l'Université d'Ottawa.

Au printemps 2017, une restructuration du Bureau des droits de la personne a eu lieu, et le poste de conseillère principale, droits de la personne et résolution de conflits a été créé. Avant cette restructuration, deux intervenants en matière de harcèlement et de discrimination étaient affectés aux plaintes de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle.

En septembre 2017, le poste d'intervenante en droits de la personne, prévention de la violence sexuelle et résolution de conflits a été créé. Depuis, cette intervenante traite les plaintes de violence sexuelle en vertu du Règlement 67b. La conseillère principale, droits de la personne et résolution de conflits, traite quant à elle les plaintes de harcèlement et de discrimination en vertu du Règlement 67a et des conventions collectives applicables. Cette conseillère principale offre également 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

- Révision et modification de la Méthode 36-1 – Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres de la population étudiante.

- Révision et modification de la Méthode 36-2 – Plaintes de harcèlement ou de discrimination déposées par des membres du personnel.
- Services-conseils offerts aux Affaires professorales et aux syndicats concernant la révision des énoncés dans les conventions collectives en matière de harcèlement, de discrimination et de violence sexuelle.

Services-conseils

Gestion des plaintes

Les Méthode 36-1 et Méthode 36-2 et les conventions collectives applicables régissent les procédures pour traiter les plaintes de harcèlement et de discrimination. Le Bureau des droits de la personne fournit des renseignements sur ces procédures aux membres de la communauté universitaire en offrant des consultations individuelles.

Procédure non officielle

- Communiquer avec la personne mise en cause pour l'informer des allégations qui pèsent contre elle, obtenir son point de vue et lui rappeler que le comportement reproché est importun.
- Offrir de régler l'affaire par voie de facilitation du dialogue
- Diriger les personnes en cause vers d'autres services au besoin, y compris des services de soutien.

Procédure officielle

- Fournir des renseignements aux plaignantes ou plaignants et aux personnes mises en cause sur la procédure officielle applicable.

Services-conseils sur demande

Les facultés et les services ci-dessous ont reçu des services-conseils en matière de harcèlement ou de discrimination. 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
- Régime Coop

Présentations, formations et sensibilisation

Le Bureau des droits de la personne offre aux membres de la communauté universitaire des présentations, des ateliers et des séances de formation concernant le Règlement 67a et la prévention du harcèlement et de la discrimination. Leur contenu est adapté aux participants ainsi qu'à leurs rôles et responsabilités.

Les facultés et services ci-dessous ont reçu des formations et des présentations.

- Faculté des sciences de la santé – présentation de nos services
- École des sciences infirmières – formation « La discrimination et les biais inconscients » offerte de concert avec Carole Bourque, spécialiste de la diversité et inclusion)
- Faculté de droit, Section de common law – formation « Mobilisation des témoins »
- Faculté de génie – formation « Mobilisation des témoins »
- Les guides 101 de la Fédération étudiante de l'Université d'Ottawa (FÉUO) – formation « Mobilisation des témoins »
- Centre de mentorat des cycles supérieurs, Service d'appui au succès scolaire (SASS) – formation « Prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle en milieu universitaire »
- Bureau international – formation « Prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence sexuelle en milieu universitaire »

Partenariats

Au cours de l'année scolaire, le Bureau des droits de la personne est appelé à participer à des événements sur le campus en partenariat avec des facultés et services. Voici les événements auxquels nous avons participé afin de faire connaître nos services et de sensibiliser les membres de la communauté universitaire au harcèlement, à la discrimination et à la violence sexuelle :

- 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.

Relations externes

- Participation au Colloque national 2017 : Dialogue sur l'inclusion : des solutions pour les collèges et universités de l'ACPDHMES
- Participation à la formation « Harassment in the Workplace: Understanding the New Obligations » offerte par le Barreau de l'Ontario
- Participation à la formation « Lawyers As Agents For Change : Tackling Hate, Racism, Xenophobia

- From a Practitioner's Perspective » offerte par l'Association du barreau de l'Ontario
- Participation à la formation « Premiers soins en santé mentale Canada » offerte par la Commission de la santé mentale du Canada
 - Participation à la formation « Harcèlement psychologique : Comment faire une bonne enquête » offerte par CRHA
 - Participation à la formation « Enquête en milieu de travail » offerte par le cabinet Hicks Morley
 - Participation au programme de formation « Compétence interculturelle pour les employeurs » offert par Embauche immigrants Ottawa
 - Participation au Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur offert par l'Université du Québec à Montréal (UQAM)
 - Participation au programme de formation « Creating The Workplace That Accommodates Effectively » offert par Embauche immigrants Ottawa

Pour plus de détails statistiques, voir l'annexe du présent rapport.

Violence sexuelle

Le mandat du Bureau des droits de la personne comprend la prévention de la violence sexuelle et la gestion des incidents signalés impliquant un ou plusieurs membres de la communauté universitaire, que la violence sexuelle ait été perpétrée sur le campus ou non. Les services offerts sont impartiaux et confidentiels.

Service de gestion des plaintes et prévention

À la fin d'octobre 2017, une intervenante a été embauchée pour traiter les incidents signalés, les plaintes et la prévention de la violence sexuelle. Cette intervenante traite également, à l'occasion, des dossiers liés au harcèlement et à la discrimination.

Gestion des plaintes

Le rôle de l'intervenante consiste à fournir des renseignements à la personne touchée par la violence sexuelle sur le soutien et les services disponibles. Elle agit également, entre autres, comme point de contact pour la mise en place de mesures d'adaptation provisoires pour les études, l'emploi ou d'une autre nature.

Tous les incidents déclarés au Bureau des droits de la personne sont reçus et traités en vertu du Règlement 67b – Prévention de la violence sexuelle et des articles en matière de violence sexuelle compris dans les conventions collectives de l'Université d'Ottawa. Les personnes survivantes peuvent choisir un processus non officiel pour les soutenir et traiter les incidents ou, encore, déposer une plainte officielle. Comme le règlement adopte une approche centrée sur les personnes survivantes, celles-ci sont libres de choisir d'aborder la situation de la manière qui leur convient selon les ressources mises à leur disposition, sauf si le Bureau des droits de la personne estime qu'il existe un danger pour la personne survivante ou pour la communauté universitaire.

La personne survivante qui opte pour une résolution non officielle se voit offrir diverses options. Elle a la possibilité de demander à ce qu'on documente son dossier, sans prendre de mesures particulières. Il serait possible également, avec son consentement, de partager l'information avec le Service de la protection ou tout autre service de mise. De plus, la personne a la possibilité de demander à ce que des accommodements scolaires ou liés à son travail soient mis en place. Il est aussi possible, si la personne survivante en fait la demande, que l'intervenante rencontre la personne mise en cause de façon non officielle et confidentielle pour lui parler des allégations reçues, l'informer du Règlement 67b, du consentement et des ressources à sa disposition, entre autres. Comme le Règlement 67b ne dispose pas de date limite pour déposer une plainte, la personne qui choisit une voie non officielle peut éventuellement déposer une plainte officielle si elle le désire.

Lorsqu'une personne dépose une plainte officielle, le processus formel prévu dans le Règlement 67b s'amorce par une évaluation de l'intervenante du Bureau des droits de la personne, suivie d'une enquête interne ou externe (selon le type de violence sexuelle). Au terme de l'enquête, si les allégations sont jugées fondées par l'intervenante, un comité d'examen (composé de trois membres de la communauté universitaire) est créé et chargé de déterminer si l'enquête a été conduite de façon équitable et si les allégations sont fondées. Si le comité estime que les allégations sont fondées, il doit suggérer des sanctions. La personne qui possède l'autorité compétente sur la personne mise en cause (tel que stipulé dans le Règlement 67b) sera responsable de prendre la décision finale et d'en informer les deux parties.

Enfin, tous les incidents sont traités au Bureau des droits de la personne de manière juste, équitable et confidentielle. L'intervenante est responsable de soutenir les parties impliquées, de les aiguiller vers les services appropriés et de coordonner les processus de traitement des plaintes selon la volonté des personnes survivantes.

Prévention

L'intervenante en prévention de la violence sexuelle du Bureau des droits de la personne est également responsable de mettre en place des initiatives afin de prévenir la violence sexuelle sur le campus de l'Université.

Plan de prévention – 2018-2019

Au cours de l'été 2018, l'intervenante a travaillé avec divers partenaires à la création d'activités de prévention et de sensibilisation pour l'année 2018-2019. Par exemple, une équipe mobile de prévention de la violence sexuelle sera formée. Six semaines d'activités ont aussi été prévues à compter de la première semaine de septembre 2018.

Matériel promotionnel

Dans le but d'informer la communauté universitaire des services offerts et des ressources disponibles, une carte comportant une liste des ressources sur le campus et hors campus et un signet ont été imprimés et mis en circulation – cette initiative a été entreprise en partenariat avec le CALACS et l'ORCC. Des épinglettes du ruban sarcelle, symbole de la prévention de la violence sexuelle, ont été également distribuées.

Ces articles promotionnels ont été distribués par des membres du Bureau des droits de la personne lors de différentes activités sur le campus.

Site Web sur la violence sexuelle : soutien et prévention

Nous effectuons régulièrement la mise à jour du site Web. Afin de faciliter l'accès à nos services, nous travaillons également à la création d'un rapport confidentiel en ligne pour signaler les incidents.

Soutien à la communauté universitaire

Comités et sous-comités

L'intervenante en prévention de la violence sexuelle est appelée à siéger aux comités et sous-comités suivants :

- Comité permanent de la prévention de la violence sexuelle
 - Sous-comité de la révision du Règlement 67b
 - Sous-comité des données statistiques
 - Sous-comité des sports
 - Sous-comité Apprentissage, développement et communications

Services-conseils

- FÉUO – création d'une présentation sur le consentement

- Centre de ressources des femmes (FÉUO) – création d'un comité étudiant sur la prévention de la violence sexuelle sur le campus
- Service du logement – création d'une présentation sur le consentement
- Service des sports – restructuration pour favoriser une culture de respect et d'égalité

Formations et programmes de sensibilisation

L'intervenante en prévention de la violence sexuelle coordonne et offre différentes formations et séances d'information à la communauté universitaire afin de prévenir la violence sexuelle sur le campus de l'Université d'Ottawa. Elle est responsable du contenu de la formation des formateurs « Mobilisation des témoins » et de la formation « Mobilisation des témoins », dont elle assure aussi la coordination. En collaboration avec les ressources humaines, l'intervenante a participé à l'élaboration du module en ligne de la formation « Comment réagir à un témoignage de violence sexuelle », qui est obligatoire pour les employés.

Formations

- Formation des formateurs « Mobilisation des témoins » pour différents services et facultés
- Formation « Mobilisation des témoins » offerte dans le cadre des cours proposés à l'École de service social
- Formation des équipes mobiles de prévention de la violence sexuelle
- Formation des comités d'examen pour les plaintes formelles en vertu du Règlement 67b
- Formation sur le harcèlement sexuel destinée aux employés de Chartwells, sous-traitant de l'Université d'Ottawa
- Formation sur la prévention de la violence sexuelle et sur la réaction à un signalement – formation destinée aux employés de l'équipe du SASS
- Formation de l'équipe bénévole de santé sexuelle du service de promotion de la santé (Service de santé de l'Université d'Ottawa).

Sensibilisation

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

- Service de santé de l'Université d'Ottawa (clinique, ressources humaines et promotion de la santé);
- SASS (service et mentors);
- Centre des droits étudiants (FÉUO);
- 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);
- Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA).

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
- Campagne Moose Hide
- 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

- Participation au Symposium canadien sur la violence sexuelle dans les milieux d'enseignement supérieur, à l'UQAM
- Participation à la formation « Premiers soins en santé mentale Canada » offerte par la Commission de la santé mentale du Canada
- Participation à la formation « Enquête en milieu de travail » offerte par le cabinet Hicks Morley
- Participation au programme de formation « Compétence interculturelle pour les employeurs » offert par Embauche immigrants Ottawa
- Participation au Symposium organisé par l'Université Ryerson, l'Université Carleton, l'Université Wilfrid-Laurier et l'Université Brock – Can Justice Heal? Exploring Accountability Models to Adress 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 l'ORCC.

Pour plus de détails statistiques, voir l'annexe du présent rapport.

Interprétation des statistiques en annexe

Entre 2015 et 2018, la répartition mensuelle des ouvertures de dossiers a fluctué d'une année à l'autre. Il est donc difficile d'identifier des périodes de pointe précises. On peut tout de même voir que les mois de septembre, janvier, mars et avril sont les plus occupés.

Nous attirons l'attention sur le fait que dans les graphiques illustrant les types de conflits, la catégorie « Autre » regroupe les dossiers qui, selon notre analyse et en dépit des allégations initiales, ne constituaient pas du harcèlement ou de la discrimination ou, encore, ne relevaient pas du mandat de notre bureau. Dans la plupart de ces cas, nous avons aiguillé les plaignants vers différentes ressources sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci.

2015-2016

En 2015-2016, les personnes qui ont contacté notre bureau étaient majoritairement des membres du personnel de l'Université; plusieurs situations ont aussi impliqué à la fois des étudiants et des employés.

Cent trente-huit (138) dossiers ont été ouverts durant l'année scolaire 2015-2016. Un peu plus de la moitié des dossiers traités (84) concernaient des plaintes pour harcèlement. Parmi les plaintes reçues, 25 concernaient la discrimination et 17 le harcèlement sexuel.

2016-2017

On constate une légère baisse du nombre de dossiers ouverts au cours de l'année scolaire 2016-2017. Les personnes qui ont contacté notre bureau sont réparties en parts quasi égales entre les membres du personnel et les étudiants.

Sur les 120 dossiers ouverts, 46 % concernaient des plaintes pour des motifs de harcèlement, 33 % pour des motifs de discrimination, 11 % pour des motifs de harcèlement sexuel et 7,5 % pour des motifs d'agressions sexuelles.

2017-2018

En 2017-2018, 164 dossiers ont été traités, soit une quarantaine de plus que l'année précédente. Ceci s'explique d'une part par la visibilité accrue de nos services, et d'autre part par une hausse du signalement des incidents par la population universitaire.

En 2017-2018, dans la foulée du mouvement #MoiAussi/#MeToo et des nombreux efforts de sensibilisation réalisés par l'intervenante en prévention de la violence sexuelle, les signalements pour harcèlement sexuel et pour agression sexuelle ont été deux fois plus nombreux.

Sur la totalité des dossiers ouverts, 63 concernaient le harcèlement, 36 le harcèlement sexuel, 34 la discrimination et 18 les agressions sexuelles.

Les plaintes pour discrimination concernent en majorité le motif de la race (24 %), des handicaps (16 %), du lieu d'origine (3 %) et de l'identité sexuelle (3 %).

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

2015-2016

Diagramme 1 – Nombre de plaintes par mois (2015-2016)

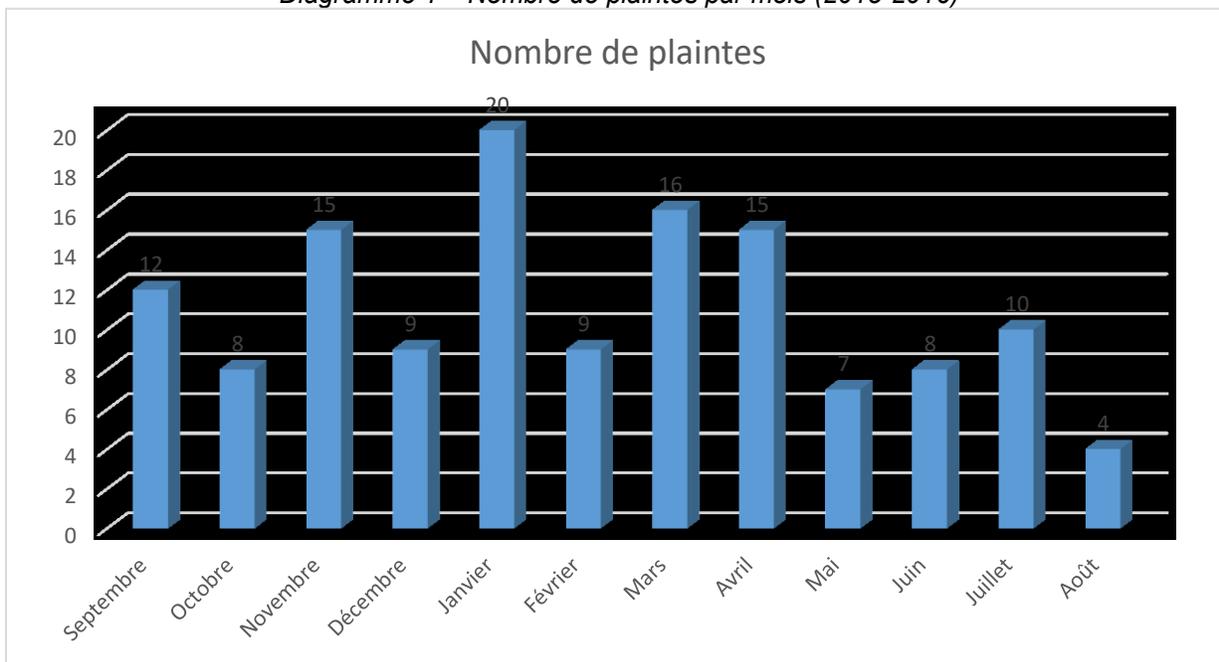


Diagramme 2 – Statut du plaignant et de la personne mise en cause

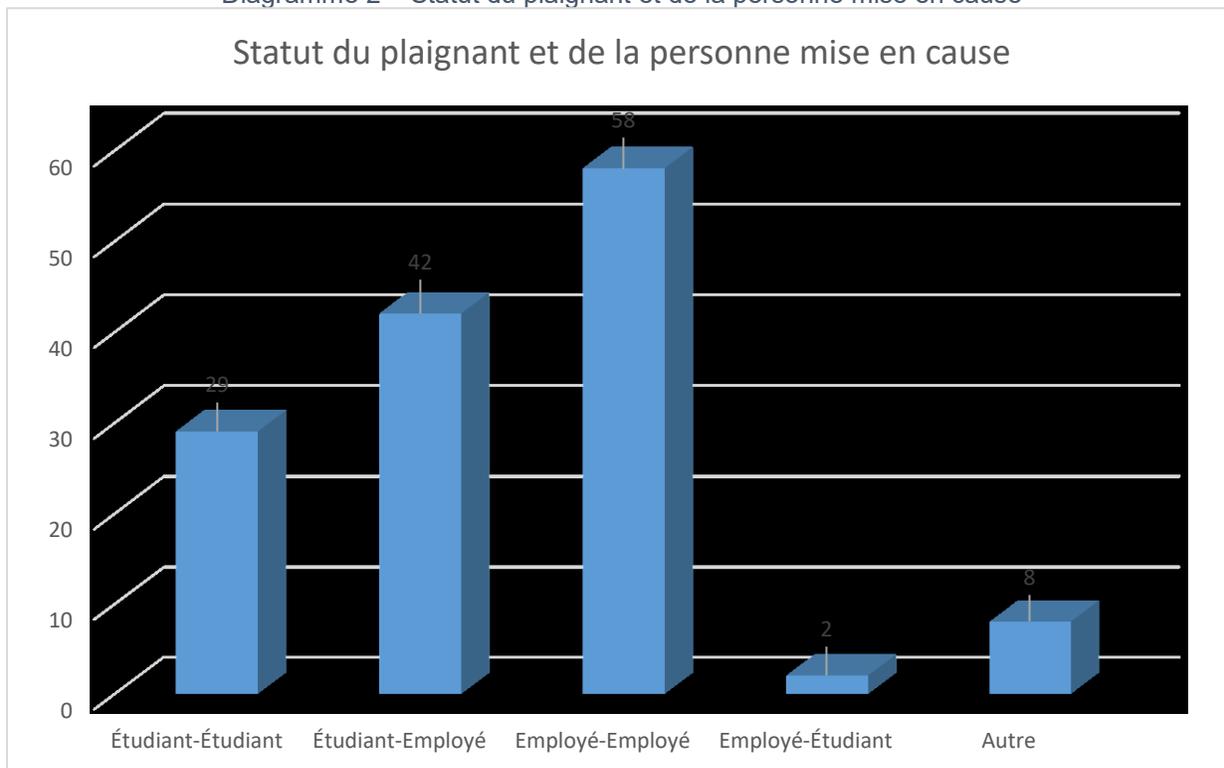


Diagramme 3 – Type de conflit (2015-2016)

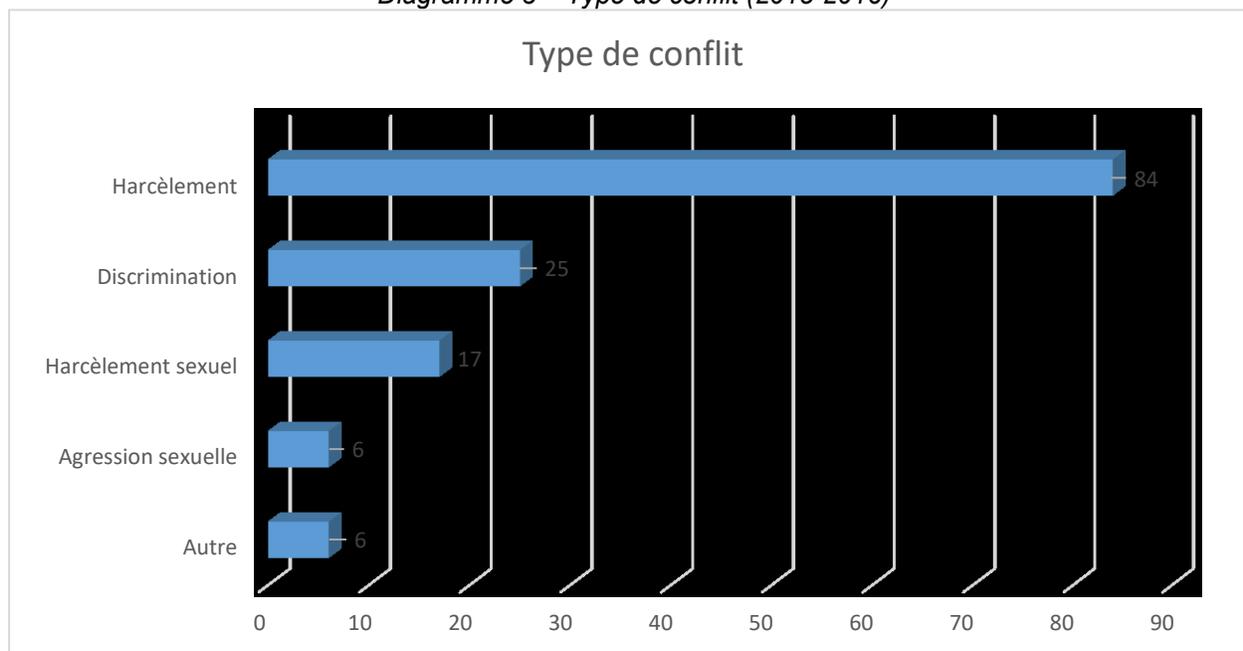
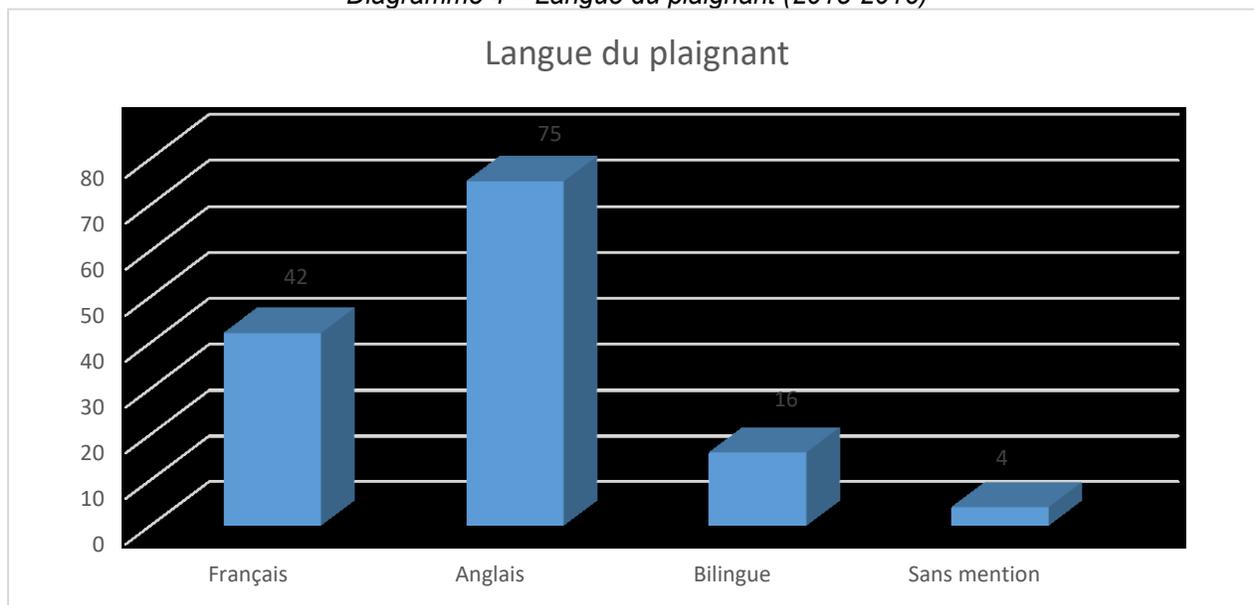


Diagramme 4 – Langue du plaignant (2015-2016)



2016-2017

Diagramme 1 – Nombre de plaintes par mois (2016-2017)

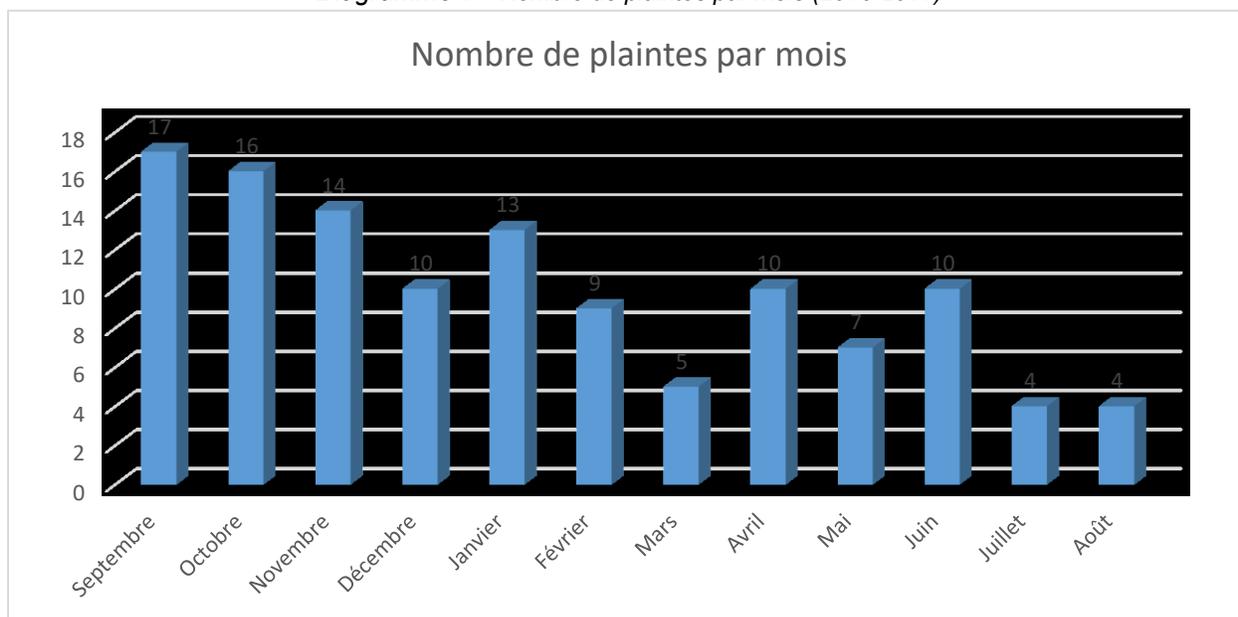


Diagramme 2 – Statut du plaignant et de la personne mise en cause (2016-2017)

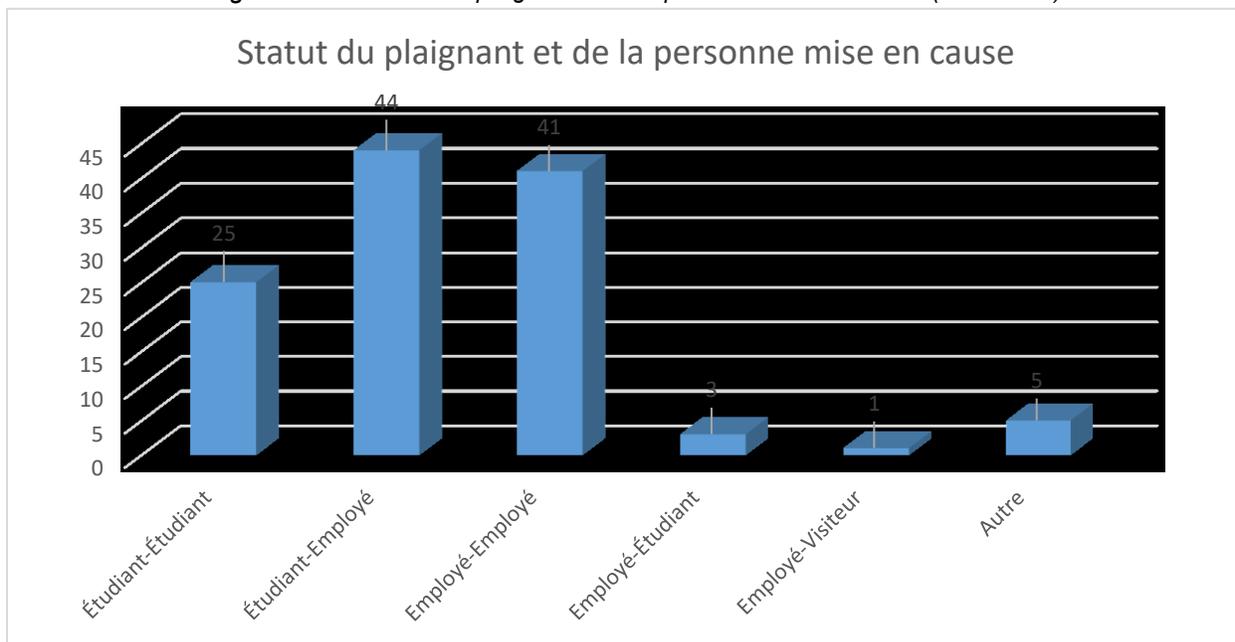


Diagramme 3 – Type de conflit (2016-2017)

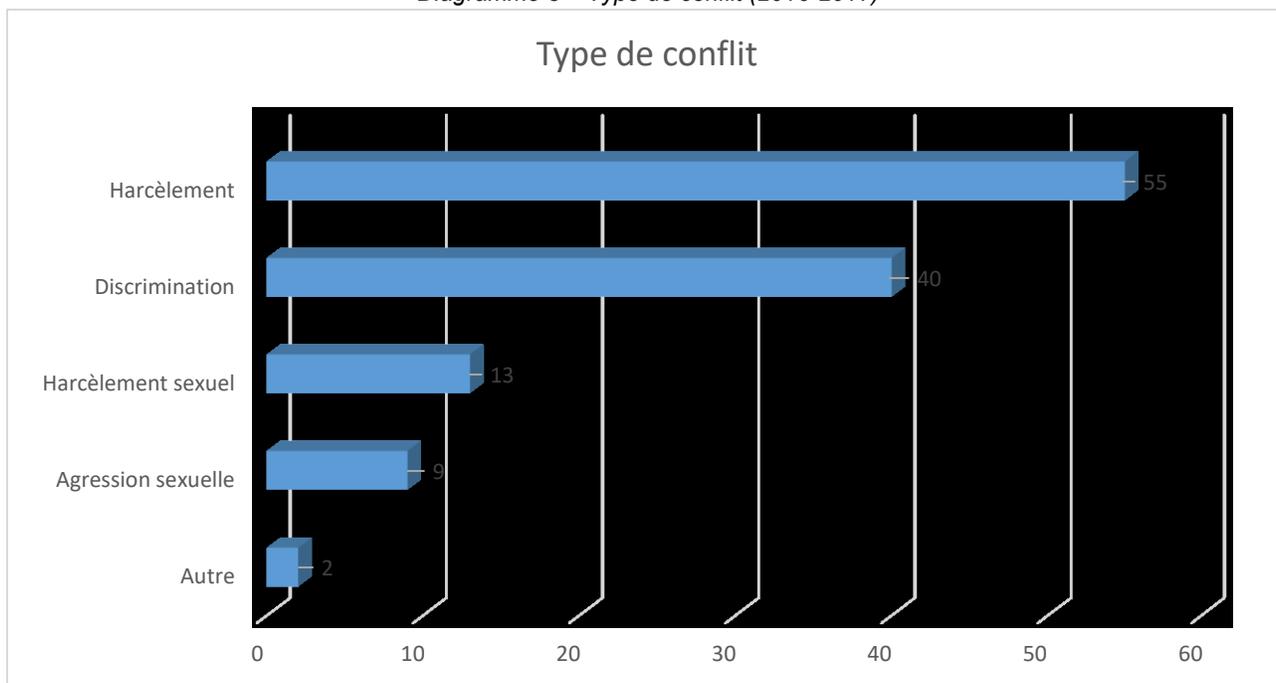
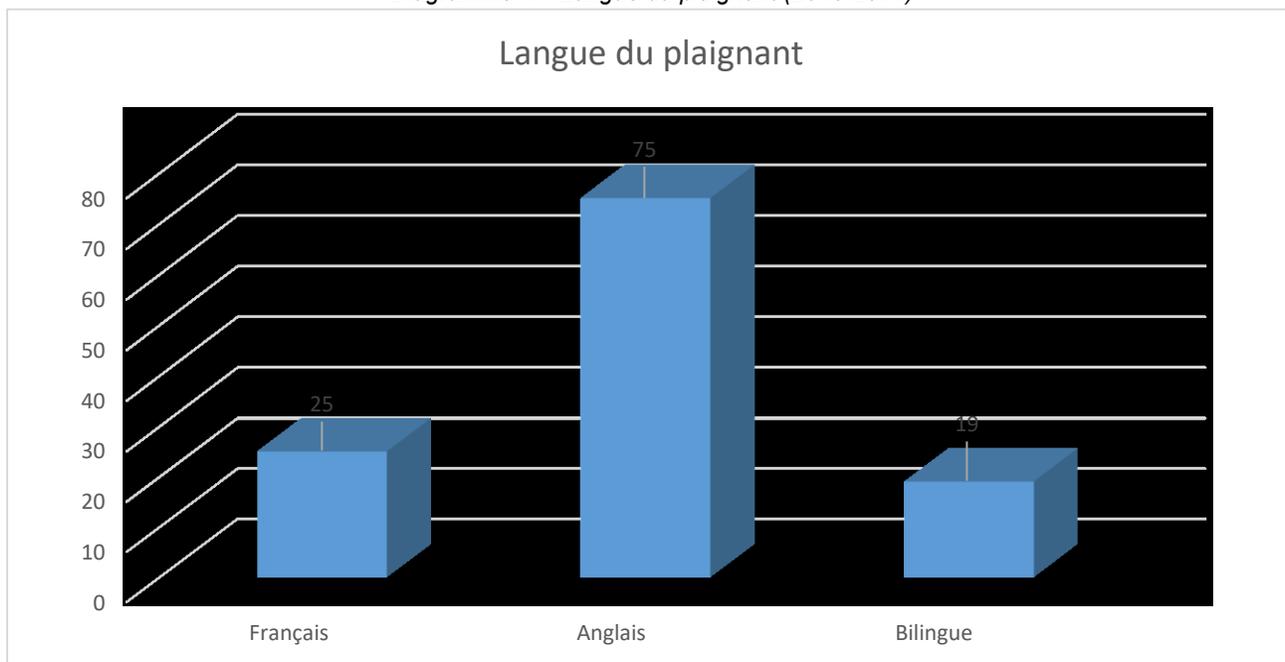


Diagramme 4 – Langue du plaignant (2016-2017)



2017-2018

Diagramme 1 – Nombre de plaintes par mois (2017-2018)

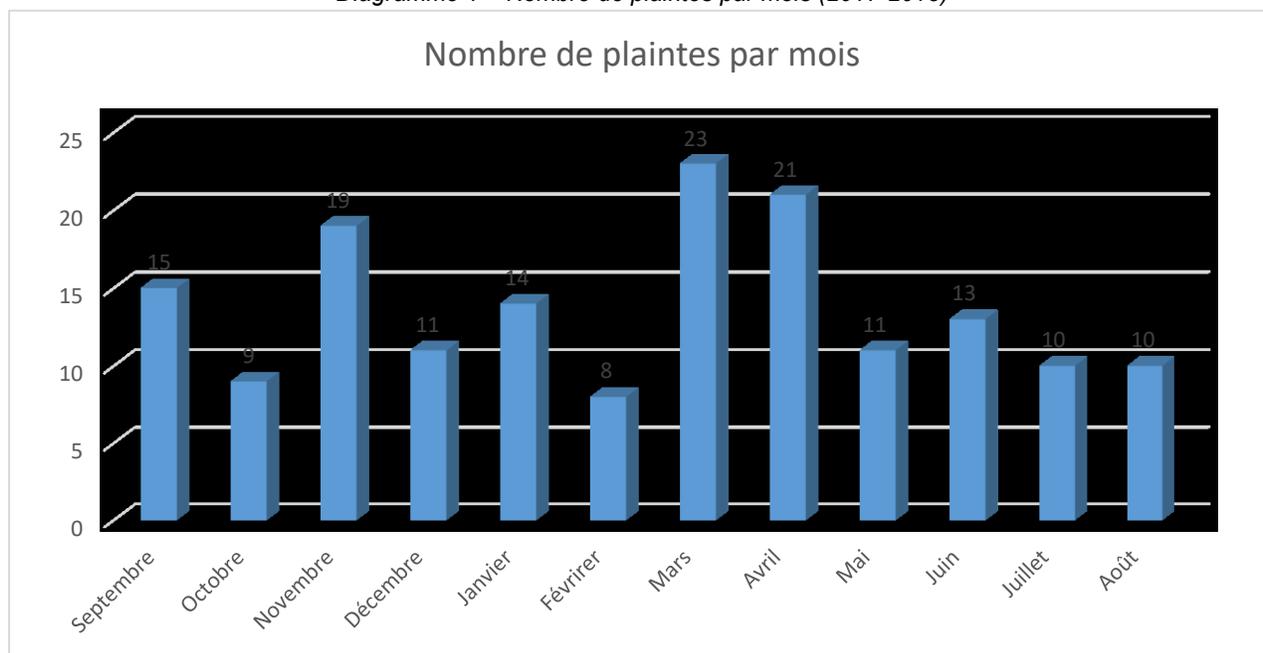


Diagramme 2 – Statut du plaignant et de la personne mise en cause (2017-2018)

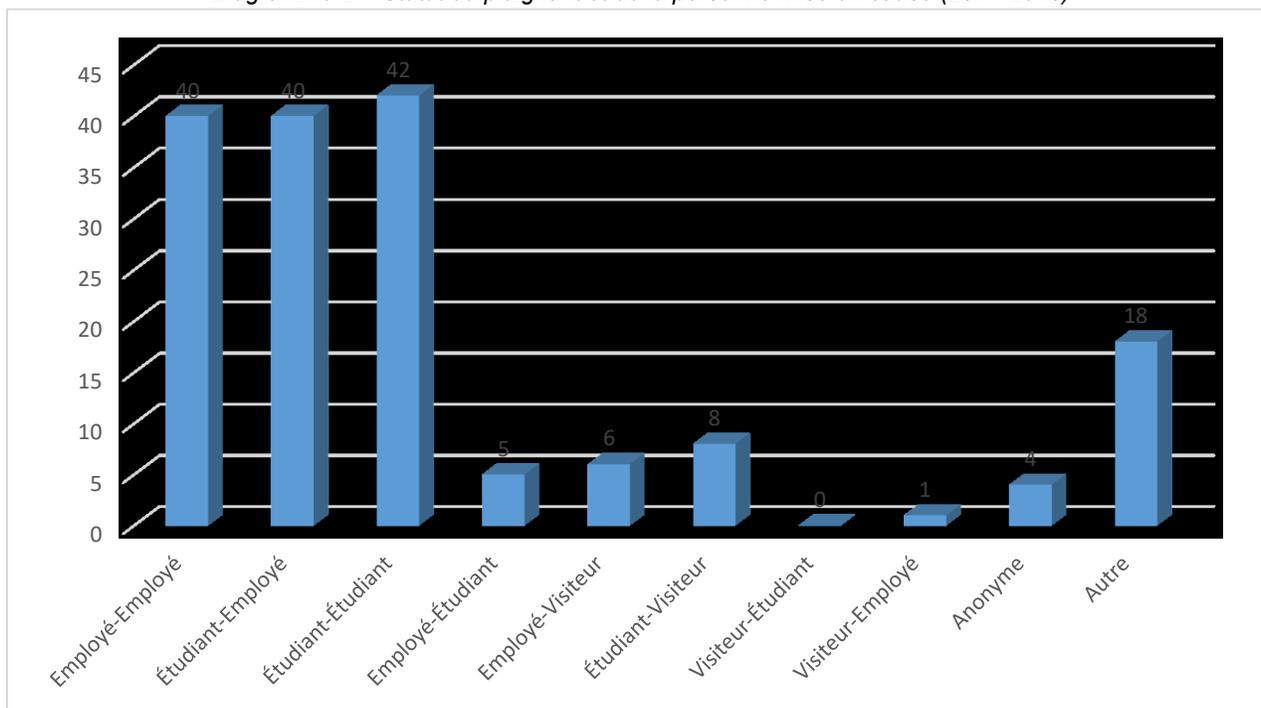


Diagramme 3 – Type de conflit (2017-2018)

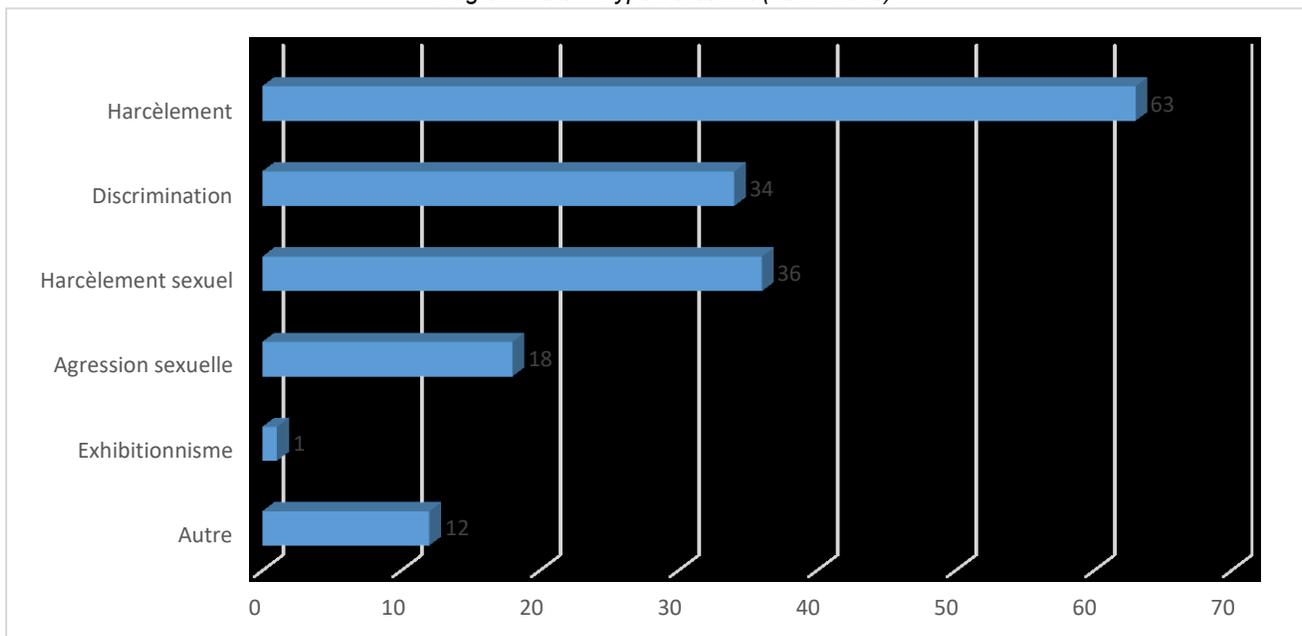


Diagramme 4 – Motifs de discrimination (2017-2018)



Diagramme 5 – Langue du plaignant (2017-2018)

