

Mise à jour sur la prévention de la violence sexuelle

Université d'Ottawa

Période du 1^{er} mai 2022 au 30 avril 2023



Table des matières

Section I – Bureau des droits de la personne et prévention de la violence sexuelle	2
Survol	2
Prévention et formation.....	3
Section II – Données et tendances	3
Dévoilements, plaintes et accommodements	3
Discussion	4
Section III – Facteurs à considérer.....	6
Rôle de la gestion dans la prévention de la violence sexuelle	6
Obstacles à l'accès à l'information sur les procédures	6
Changements potentiels dans l'organisation.....	8
Conclusion.....	9
Bibliographie.....	10

Section I – Bureau des droits de la personne et prévention de la violence sexuelle

Survol

Voici le mandat général du Bureau des droits de la personne (BDP) :

Fournir un leadership et des conseils éclairés quant à la création, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques, des procédures et des pratiques sur l'inclusion, l'équité en emploi, l'accessibilité, la prévention du harcèlement et de la discrimination, la violence sexuelle ainsi qu'aux droits et à la conduite responsable des étudiants et des étudiantes.

Neutre et impartial, le BDP est chargé de recevoir et de traiter les plaintes relatives aux droits de la personne de l'ensemble des membres de la communauté universitaire. Il les sensibilise à ces sujets et leur offre de la formation de même que des conseils et des services de consultation.

En matière de prévention de la violence sexuelle, voici comment le Bureau s'acquitte de ce mandat :

- mise en œuvre et révision du Règlement 67b - Prévention de la violence sexuelle, conformément à l'article 17 de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*;
- gestion du processus de traitement des plaintes, qui consiste notamment à externaliser les services d'enquête, à conseiller les autorités compétentes, à renseigner toutes les parties et à documenter les plaintes;
- prestation de services de consultation aux membres de la communauté universitaire qui reçoivent des signalements liés à des incidents de violence sexuelle;
- réception des signalements selon une approche adaptée au traumatisme : aiguiller les victimes vers d'autres services et les informer sur le processus de traitement des plaintes;
- gestion de partenariats conclus avec des services hors campus et sur le campus, destinés à prévenir la violence sexuelle;
- vice-présidence du Comité permanent sur la prévention de la violence sexuelle et participation à ses activités à titre de membre;
- traitement des demandes de renseignements des médias et des parties externes sur la prévention de la violence sexuelle à l'Université d'Ottawa;

- prestation de la formation obligatoire imposée aux parties défenderesses par les autorités compétentes;
- sensibilisation à la prévention de la violence sexuelle dans l'ensemble de la communauté de l'Université d'Ottawa.

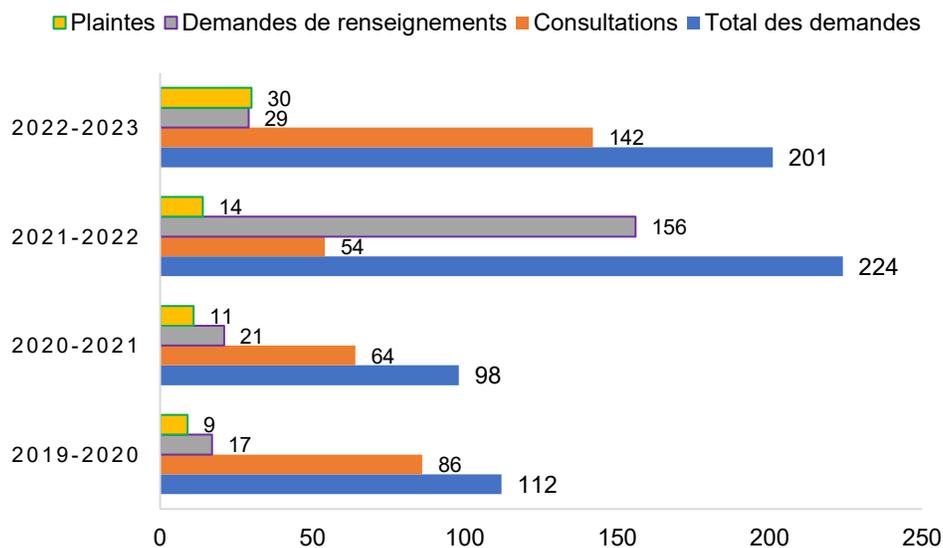
Le mandat est exécuté par l'ensemble de l'équipe du BDP. Les projets, eux, sont lancés par deux conseillers principaux.

Prévention et formation

Entre le 1^{er} mai 2022 et le 30 avril 2023, le Bureau des droits de la personne a organisé quinze séances de formation sur le Règlement 67b et la prévention de la violence sexuelle, une séance de formation des formatrices et des formateurs sur la mobilisation des témoins et deux séances de formation sur la réception de signalements d'incidents de violence sexuelle. Il a participé à quatorze séances d'orientation à l'intention des étudiants et des étudiantes et à six tables rondes. À cela se sont ajoutées les séances d'orientation de la semaine u101, les cafés mensuels du BDP pour le personnel étudiant et des activités de promotion de la santé et du mieux-être.

Section II – Données et tendances

Dévoilements, plaintes et accommodements



En 2019-2020, le BDP a reçu un total de 112 demandes, dont 86 consultations, 17 demandes d'information et 9 plaintes. Pour 2020-2021, 224 demandes ont été formulées, dont 64 consultations, 21 demandes d'information et 11 plaintes. Pour 2021-2022, 224 demandes en tout, dont 54 consultations, 156 demandes d'information et 14 plaintes. Enfin, pour la période 2022-2023, un total de 201 demandes ont été faites, dont 142 consultations, 29 demandes d'information et 30 plaintes.

Dans l'ensemble, les demandes se composent de consultations, de demandes de renseignements et de plaintes.

- Par consultations, on entend entre autres les signalements par des personnes survivantes ou des tierces parties, les demandes d'accommodements et l'aiguillage vers d'autres services. Les consultations portent essentiellement sur un ou des incidents de violence sexuelle.
- Les demandes de renseignements concernent le Règlement 67b ou visent des fins de sensibilisation, comme les demandes venant des médias. Il ne s'agit pas de demandes de renseignements portant sur un ou des incidents précis de violence sexuelle.
- Par plainte, on entend le déclenchement du processus officiel ou officieux de traitement des plaintes décrit dans le Règlement 67b.

Discussion

Le nombre de demandes portant sur des incidents de violence sexuelle s'est stabilisé, statistiquement parlant, au cours des quatre dernières années. Il convient de souligner cependant qu'on enregistre depuis l'an dernier une hausse de plus de 100 % du nombre de plaintes déposées conformément au Règlement 67b – Prévention de la violence sexuelle. À première vue, cette augmentation risque d'être perçue comme une forme d'échec; le Bureau des droits de la personne est plutôt d'avis qu'elle s'explique par la réaffirmation, par l'Université d'Ottawa, de son engagement à créer et à maintenir un campus sécuritaire et sain pour le travail, les études et la vie communautaire de l'ensemble de ses membres, et à offrir du soutien aux membres directement touchés par la violence sexuelle.

Selon une étude menée dans les universités du Canada par Rubineau et Jaswal, 2017 :

Au reste, la recherche démontre que les taux de violence sexuelle (attouchements et rapports sexuels avec pénétration non désirés) sur les campus universitaires sont relativement stables depuis trente ans (Banyard et coll., 2005; Rozee et Koss, 2001), malgré la mise en place de projets proactifs (programmes de prévention) et réactifs (moyens d'intervention) (Armstrong et coll., 2006). On constate un certain nombre d'avancées prometteuses à cet égard dans les universités du Canada. Des changements d'ordre général ont été apportés aux règlements : coordonnatrices et coordonnateurs chargés de superviser les interventions sur le campus, sensibilisation accrue à la violence sexuelle sous toutes ses formes et aux services en place, point de contact unique pour les victimes, simplification et élargissement des options de service et processus de signalement axés sur les victimes. Cependant, ce n'est pas parce que ce genre d'initiative est en place que les étudiantes et étudiants vont y recourir (Allen et coll., 2015; Walsh et coll., 2010). Ces règlements sont importants, certes. Mais ils supposent que les étudiants et les étudiantes font confiance à l'université et souhaitent se tourner vers elle advenant un incident de violence sexuelle.

Le processus de traitement des plaintes décrit dans le Règlement 67b de l'Université d'Ottawa est foncièrement axé sur les personnes survivantes, et les personnes survivantes à l'origine des signalements ont participé aux enquêtes menées sur l'ensemble des trente plaintes. C'est le fruit de prises de contact instructives entre le Bureau des droits de la personne et plusieurs services sur le campus dans le but non seulement de mieux faire connaître les règlements et les processus, mais également de renforcer la confiance en général à l'égard de la procédure de signalement elle-même. Les stratégies de promotion, basées sur la recherche, comprenaient une compilation de pratiques exemplaires destinées aux leaders communautaires qui, de l'avis du Bureau des droits de la personne, représentent des groupes de confiance dans la communauté de l'Université d'Ottawa. Ces groupes étant fort susceptibles de recevoir des signalements des personnes survivantes, l'idée était de les informer sur le Bureau des droits de la personne et les procédures de traitement des plaintes en les mettant en confiance. Il s'en est suivi une augmentation du nombre de membres de la communauté universitaire qui ont engagé le processus de traitement des plaintes.

Section III – Facteurs à considérer

Rôle de la gestion dans la prévention de la violence sexuelle

Le Bureau des droits de la personne tient à préciser que l'augmentation des plaintes est effectivement un signe que l'Université a levé les obstacles au signalement et a mieux informé la communauté, mais qu'il reste du travail à faire pour prévenir la violence sexuelle. Mentionnons, à titre d'exemple, que dans certains cas de harcèlement sexuel prenant la forme de comportements indésirables plutôt que d'un incident grave, il y aurait lieu de s'attaquer aux comportements en question avant qu'ils se répètent, ce qui conduirait à une forme de prévention dans la communauté. Selon Rubineau et coll., (2017) « [dans la culture de la sécurité], on remarque qu'il y aurait lieu de s'occuper des formes courantes, mais moins graves, des comportements pour lesquels il faut faire de la prévention. » Nous supposons qu'en donnant aux gestionnaires la possibilité de lutter contre les comportements indésirables dans le contexte de la culture de leur unité, on disposerait d'un outil de prévention puissant. Le Bureau des droits de la personne prévoit s'associer avec les services capables de diffuser l'information auprès des gestionnaires. Le BDP doit également offrir des formations personnalisées aux unités qui gèrent beaucoup de personnel étudiant. Enfin, il doit revoir la formation obligatoire sur la prévention de la violence sexuelle, gérée par les Ressources humaines, dans la perspective d'une collaboration pour la mise en œuvre des mises à jour nécessaires le cas échéant.

Obstacles à l'accès à l'information sur les procédures

Le BDP, un service neutre, met à la disposition de toutes les parties concernées par une plainte en vertu du Règlement 67b l'information et les ressources dont elles ont besoin. Cependant, selon lui, la structure du processus de traitement des plaintes manque d'efficacité : les parties défenderesses risquent de se voir bloquer l'accès aux renseignements sur le processus. Les conséquences sont particulièrement néfastes dans le cas d'étudiants et d'étudiantes ainsi que du personnel non syndiqué parce que ces parties peuvent moins facilement consulter des personnes-ressources au courant du processus de traitement des plaintes et de l'équité procédurale.

Lorsqu'une personne survivante ou une tierce partie fait un signalement, c'est le conseiller principal ou la conseillère principale qui reçoit le signalement, procède à une analyse des risques, oriente la personne vers le soutien et l'accompagnement et effectue une évaluation. La personne survivante décide ensuite de déposer une plainte? C'est le conseiller principal ou la conseillère principale qui l'aidera à préparer la plainte officielle et à envoyer un avis de plainte à la partie défenderesse. Bref, la personne survivante peut travailler en étroite collaboration avec le conseiller principal ou la conseillère principale et accéder à beaucoup d'informations avant même de déposer une plainte officielle. Quant à la partie défenderesse, elle n'est mise au courant du Règlement et de la plainte qu'à ce moment-là. Comme elle n'est avisée de la plainte qu'au moment où le Bureau communique avec elle, il est possible qu'elle doute de la neutralité du conseiller principal ou de la conseillère principale.

Il est peu probable que la partie défenderesse s'informe auprès du BDP sur le Règlement et sur son rôle dans le processus de traitement des plaintes comme le ferait une plaignante ou un plaignant. Dans le cas de plaintes entre personnes étudiantes, notamment, la partie défenderesse risque de ne pas avoir accès à une représentation syndicale, parce que le Centre des droits étudiants du Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa juge que les cas entre étudiants représentent un conflit d'intérêts, ce qui l'empêche de donner un soutien impartial aux deux parties. Dans certains cas, la réticence de la partie défenderesse à contacter le Bureau et sa mauvaise compréhension du Règlement peuvent faire traîner l'enquête en longueur et se solder par des manquements au devoir de confidentialité et d'autres complications qui obscurcissent un processus déjà difficile. Le processus peut se révéler désastreux pour toutes les parties concernées.

Soucieux de réduire le risque que la partie défenderesse omette de consulter le Bureau, il la met au courant de son droit d'être accompagnée et appuyée par son représentant syndical. Dans le cas où la partie défenderesse est un étudiant ou une étudiante qui ne fait pas partie du personnel de l'Université, ce n'est pas possible. Cependant, le Bureau l'invite à se faire accompagner pendant le processus par une personne de confiance, comme un parent ou encore un conseiller ou une conseillère. Le Bureau doit poursuivre sa collaboration avec différents services, comme le Centre des droits étudiants et la Clinique juridique communautaire pour faire connaître le Règlement 67b, parce que ces services de confiance sont bien placés pour diffuser les renseignements nécessaires. Le BDP travaille à la rédaction d'un aide-mémoire qui contiendra des réponses aux questions fréquemment posées et résumera le processus pour les deux

parties. En plus de fournir de l'information sur les procédures, ce document fera valoir sa neutralité dans le processus de traitement des plaintes.

Changements potentiels dans l'organisation

Le Bureau tient également à souligner que dans la majorité des universités ontariennes se trouve un bureau séparé, réservé au soutien aux personnes survivantes. En général, c'est dans ces bureaux que les gens font des signalements, qu'on organise l'accès au soutien et aux mesures d'adaptation nécessaires et qu'on met les personnes survivantes au courant du Règlement et du processus de traitement des plaintes de l'université. Une personne survivante qui souhaite déposer une plainte officielle dans une autre université de l'Ontario le fait dans un bureau séparé, réservé à la gestion du processus de traitement des plaintes. Il n'y a pas d'organisation structurelle équivalente à l'Université d'Ottawa.

Comme elle cumule la gestion du processus de traitement des plaintes et les autres rôles liés aux incidents de violence sexuelle, celle-ci risque de se retrouver sur le fil du rasoir. D'une part, elle doit démontrer qu'elle prend l'incident au sérieux en offrant du soutien et des accommodements adaptés au traumatisme et en insistant sur le fait qu'on croit la personne survivante. D'autre part, il faut, pour le processus de traitement des plaintes, que toutes les parties soient convaincues que les personnes qui gèrent l'incident sont neutres et impartiales. Dans le cas contraire, l'Université risque de recevoir des griefs et d'encourir des poursuites (Gumpert, 2017) de la part des personnes accusées de contrevenir au Règlement 67b. Il s'agit d'un équilibre extrêmement fragile, qui comporte pour l'établissement des risques juridiques et d'atteinte à la réputation. En établissant des bureaux séparés, on réduirait ces risques en suivant des pratiques exemplaires établies par d'autres universités ontariennes et on pourrait démontrer de façon plus évidente que l'Université soutient les personnes survivantes et qu'elle est fermement convaincue de l'équité de la procédure pour les personnes accusées d'avoir contrevenu au Règlement 67b.

Bref, le Bureau croit qu'en créant un bureau à part pour les accommodements et le soutien aux personnes survivantes, l'Université démontrerait plus efficacement qu'elle respecte les obligations auxquelles elle est assujettie à l'égard des personnes survivantes conformément à l'article 11e de la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* tout en renforçant la neutralité présumée du bureau chargé de gérer de façon équitable les plaintes en suivant des procédures justes. Toutefois, compte tenu de la structure actuelle de l'Université d'Ottawa et de ses contraintes en matière de ressources, le BDP a l'intention d'explorer les possibilités de restructuration interne pour atteindre un résultat similaire sans nécessiter la création d'un nouveau bureau.

Conclusion

« La culture ne fait qu'une bouchée de la stratégie. » – Peter Drucker

Le Bureau des droits de la personne est convaincu que le règlement de l'Université d'Ottawa sur la prévention de la violence sexuelle, le Règlement 67b, représente un cadre solide qui décrit la volonté de l'établissement d'offrir un soutien aux membres de la communauté universitaire directement touchés par la violence sexuelle. Nos partenariats avec des services qui comprennent et incarnent les principes énoncés dans le Règlement sont dans l'ensemble positifs, tout comme les commentaires que nous recevons de groupes d'étudiants et d'étudiantes en quête de renseignements sur ce règlement. Nous sommes conscients qu'il s'agit d'un projet collaboratif, qui a reçu un accueil favorable partout sur le campus.

Nous croyons qu'à partir de ces bases et grâce au soutien de la haute direction et de la communauté de l'Université d'Ottawa, le Bureau s'apprête à transformer la culture sur le campus et à aider l'Université d'Ottawa à se démarquer par des pratiques exemplaires en matière de prévention de la violence sexuelle.

Bibliographie

- ALLEN, C. T., R. RIDGEWAY et S. C., SWAN (2015). « College students' beliefs regarding help seeking for male and female sexual assault survivors: Even less support for male survivors. » *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, vol. 24, n° 1, p. 102-115.
- ARMSTRONG, E. A., L. HAMILTON et B. SWEENEY (2006). « Sexual assault on campus: A multilevel, integrative approach to party rape. » *Social problems*, vol. 53, n°4, p. 483-499.
- BANYARD, V. L., E. G. PLANTE, E. G. COHN, E. S. MOORHEAD, C. WARD et W. WALSH (2005). « Revisiting unwanted sexual experiences on campus: A 12-year follow-up. » *Violence against women*, vol. 11, n° 4, p. 426-446.
- GUMPERT, H. E. et A. C. T. L. CHANCELLOR-FOUNDER (2017). American College of Trial Lawyers.
- ROZEE, P. D. et M. P. KOSS (2001). « Rape: A century of resistance. » *Psychology of Women Quarterly*, vol. 25, n° 4, p. 295-311.
- RUBINEAU, B. et N. JASWAL (2017). « Response is not prevention: Management insights for reducing campus sexual assault. » *Education & Law Journal*, vol. 27, n° 1, p. 19-XI.
- WALSH, W. A., V. L. BANYARD, M. M. MOYNIHAN, S. WARD et E. S. COHN (2010). « Disclosure and service use on a college campus after an unwanted sexual experience. » *Journal of Trauma & Dissociation*, vol. 11, n° 2, p. 134-151.
- WARREN, P., S. SWAN et C. T. ALLEN (2015). « Comprehension of sexual consent as a key factor in the perpetration of sexual aggression among college men ». *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, vol. 24, n° 8, p. 897-913.