



# RAPPORT ANNUEL

## Bureau d'équité, de diversité et des droits de la personne

Pour la période allant du 1<sup>er</sup> mai 2024 au 30 avril 2025

### RÉSUMÉ

Ce rapport annuel, préparé conformément à la *Politique et au Programme pour un milieu respectueux de travail et d'étude* de l'Université Laurentienne, à la *Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention* et au *Code des droits et des responsabilités des étudiants*, ainsi qu'aux lois pertinentes, fournit des détails sur le nombre, le type et le règlement des cas présentés au Bureau d'équité, de diversité et des droits de la personne (BEDDP), ainsi que sur les initiatives générales, de formation et de sensibilisation qu'il a organisées pendant l'exercice financier.

Les membres de la communauté universitaire peuvent obtenir un exemplaire du rapport en s'adressant au BEDDP ou consultant son site Web à <http://laurentienneca/droits-de-la-personne>.

Le BEDDP a eu un total de 429 contacts enregistrés en 2024-2025 de toutes les catégories de groupe de l'établissement, soulignant ainsi son rôle de ressource intégrale sur laquelle compte largement toute la communauté de l'Université Laurentienne.

Pendant la période du rapport, le BEDDP a élargi son mandat de formation, de sensibilisation et d'éducation en mettant l'accent sur une formation ciblée et préventive, et a aussi présenté plusieurs campagnes exhaustives visant à rehausser la participation communautaire.

### MANDAT

Le BEDDP a pour mandat de donner le ton dans la communauté universitaire en prônant un milieu englobant et respectueux d'apprentissage et de travail pour l'ensemble de la population étudiante, du personnel et du corps professoral. Il leur fournit pour cela de l'expertise, de l'encadrement et des conseils afin d'assurer la conformité avec la *Loi de 2005 pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO); les articles traitant de la lutte contre le harcèlement de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, 1990; le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, 1990 (le Code); le *Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels (en soutien aux survivants et en opposition à la violence et au harcèlement sexuels)* (Projet de loi 132); la *Loi de 2022 sur le renforcement des établissements postsecondaires et les étudiants* (Projet de loi 26); la *Loi de 2024 pour renforcer la responsabilisation et les mesures de soutien aux étudiants* (Projet de loi 166) ainsi que la *Politique et le Programme pour un milieu respectueux de travail et d'étude*, la *Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention*, la *Politique sur les normes d'accessibilité au service à la clientèle*, le *Code des droits et des responsabilités des étudiants* et toutes autres politiques pertinentes de l'Université Laurentienne.

Pendant l'exercice 2024-2025, les principales fonctions du BEDDP ont été les suivantes :

- 1) apporter de l'aide concernant les plaintes de harcèlement, d'intimidation, de discrimination, de harcèlement sexuel, de violence sexuelle et touchant les droits et responsabilités des étudiants, pour faire comprendre la gamme d'options disponibles dans ces cas, et aider à résoudre les cas;
- 2) fournir de l'information et de la formation à la communauté pour la sensibiliser à l'importance de promouvoir un milieu respectueux de travail et d'étude;
- 3) fournir de l'information et de la formation à la communauté pour la sensibiliser davantage aux droits de la personne, aux droits et responsabilités des étudiants ainsi qu'à la réponse à la violence sexuelle et à la prévention;
- 4) administrer la Politique et le Programme pour un milieu respectueux de travail et d'étude, la Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention, la Politique sur les normes d'accessibilité au service à la clientèle et le Code des droits et des responsabilités des étudiants;
- 5) offrir aux membres de la communauté de l'Université Laurentienne un encadrement en matière de politiques et de procédures.

## SERVICES DE RÉOLUTION DE CAS

Une fonction du BEDDP est de recevoir les plaintes/préoccupations de discrimination, de harcèlement/d'intimidation, de harcèlement sexuel, de violence sexuelle, d'accessibilité et de comportement (non scolaire) des étudiants, de faire comprendre aux personnes la gamme d'options disponibles dans ces cas, et d'aider à résoudre les situations.

Les services de résolution minimisent les possibilités d'externalisation de plaintes tout en orientant en partie la mission d'éducation du BEDDP. Ainsi, son personnel est capable d'aborder les points vulnérables à l'échelle universitaire en se fondant sur les résultats des services afin d'amoindrir le potentiel de conflit non géré.

### Contacts relatifs aux cas

Pour les contacts relatifs aux cas, on tient compte des personnes ou unités qui présentent une plainte, font une consultation ou demandent des renseignements du BEDDP. Elles sont ainsi désignées même si elles n'ont pas présenté une plainte, car le terme réfère simplement aux personnes ou unités qui entrent en communication avec le BEDDP aux fins de demande, de consultation ou de plainte.

Chaque cas présenté au BEDDP peut être classé dans l'une de ces trois (3) catégories :

(1) **Plainte** : une plainte écrite transmise au BEDDP par une personne qui croit avoir fait l'objet de comportement portant atteinte à l'une des politiques relevant du mandat du BEDDP. Il faut souligner que, dès que le BEDDP reçoit un Formulaire de demande de résolution de cas, le cas est catégorisé comme une plainte. Une consultation pour des préoccupations à l'égard d'une personne ou d'une unité pourrait aussi déclencher un processus de résolution de conflit selon un mode alternatif et (ou) une enquête par l'Université en vertu des politiques et être catégorisée ultérieurement comme plainte. Les plaintes peuvent être traitées dans le cadre de procédés formels ou informels de résolution.

(2) **Consultation** : offre de conseils et (ou) de lignes directrices par le BEDDP concernant des préoccupations, questions ou plaintes éventuelles. Les consultations pourraient être relatives,

mais non de façon limitative, aux demandes d'aide ou d'éclaircissements des membres de la communauté universitaire, y compris les dirigeants administratifs ou de l'enseignement (p. ex., ceux qui ont l'autorité ou la responsabilité de régler les préoccupations), aux demandes d'aide et (ou) d'information des tiers (p. ex., amis, collègues demandant de l'aide pour appuyer quelqu'un d'autre), ou à la diffusion de renseignements avec un encadrement approprié. Normalement, une interaction plus longue ou des réunions multiples sont exigées afin de prendre en compte une préoccupation relevant du mandat du BEDDP. Un suivi auprès d'autres personnes ou unités administratives ou d'enseignement pourrait s'imposer pour certains services de consultation et, dans certains cas particuliers, il pourrait y avoir lieu d'employer diverses méthodes de résolution précoce de conflit. En outre, en guise de suivi à une déclaration de violence sexuelle, l'appui ou les adaptations pourraient être fournis aux personnes, selon les politiques du BEDDP, y compris aux survivants en vertu de la Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention;

(3) **Demande de renseignements** : éclaircissement, référence ou remise de renseignements de base.

## Contacts relatifs aux cas et tendances : liés aux politiques ou contacts généraux

En 2024-2025, le BEDDP a eu un **total de 429 contacts** relatifs aux cas, indiquant un niveau élevé suivi d'utilisation des services.

Catégorie de contact	Résultat de 2024-2025	% du total des contacts
<b>I. Contacts liés aux politiques (MRTE, PRVSP, CDRPE)</b>	<b>313</b>	<b>72 %</b>
<b>II. Contacts généraux/non liés aux politiques (LAPHO, EDI, questions générales au BEDDP, questions ne touchant pas le mandat)</b>	<b>116</b>	<b>28 %</b>
<b>TOTAL DES CONTACTS DU BEDDP</b>	<b>429</b>	<b>100 %</b>

## Répartition selon la politique ou le type de cas

Politique/type de cas	Total de contacts relatifs aux cas (2024-2025)	Demandes générales	Consultations	Plaintes
<b>Milieu respectueux de travail et d'étude (MRTE)</b>	<b>177</b>	<b>17</b>	<b>143</b>	<b>17</b>

<b>Code des droits et des responsabilités de la population étudiante (CDRPE)</b>	<b>108</b>	<b>5</b>	<b>58</b>	<b>45</b>
<b>Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention (PRVSP)</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>6</b>
<b>Total des contacts liés aux politiques</b>	<b>313</b>	<b>23</b>	<b>222</b>	<b>68</b>

## Répartition selon les catégories générales

<b>Catégories générales de contact</b>	<b>Nombre en 2024-2025</b>
À l'extérieur du mandat - Les contacts relatifs aux cas sont catégorisés comme « à l'extérieur du mandat » s'ils ne se rattachent à aucune politique administrée par le BEDDP ou à son mandat général. Dans ces situations, le BEDDP prêterait un soutien à la personne pour la diriger à l'autorité et (ou) à l'unité universitaire appropriée qui pourra traiter des circonstances et (ou) l'orienter vers d'autres ressources, y compris les partenaires communautaires.	64
Demandes générales auprès du BEDDP – Personnes demandant une aide générale, de l'information et (ou) une collaboration à l'égard du mandat élargi du BEDDP qui comprend des politiques ou sujets multiples ou n'est pas liée à une politique particulière.	34
EDI – Personnes demandant de l'information ou une collaboration en matière d'initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI).	18
LAPHO/accessibilité en général – Personnes demandant de l'information ou une collaboration en matière de LAPHO ou présentant des commentaires à ce sujet.	5
<b>Total de contacts selon les catégories générales</b>	<b>116</b>

## Contacts relatifs aux cas selon les motifs interdits par la CODP

Les contacts dans les catégories liées aux droits de la personne dans le cadre de la politique MRTE se répartissent comme suit, confirmant les principaux motifs qui poussent les personnes à prendre contact avec le BEDDP et reflétant les tendances observées dans l'ensemble de la communauté et la province.

Motifs interdits	Nombre de contacts	% du total (N = 111)
Handicap (y compris les situations d'adaptation)	41	36,94 %
Race, ascendance, lieu d'origine, couleur ou origine ethnique	33	29,73 %
Expression ou identité de genre	10	9,01 %
État familial	9	8,11 %
Sexe	8	7,21 %
Croyance	5	4,50 %
Orientation sexuelle	4	3,60 %

## Statistiques de comparaison : 2022-2025

Politique	Type de contact relatif aux cas	2022-2023	2023-2024	2024-2025
MRTE	Plaintes	29	21	17
	Consultations	139	137	143
	Demandes	7	14	17
PRVSP	Plaintes	2	7	6
	Consultations	30	21	21
	Demandes	4	10	1
CDRPE	Plaintes	34	23	45

	Consultations	55	54	58
	Demandes	4	10	5
<b>TOTAL de contacts liés aux politiques</b>		<b>304</b>	<b>291</b>	<b>313</b>
<b>TOTAL de contacts généraux</b>		<b>155</b>	<b>158</b>	<b>116</b>
<b>TOTAL DE CONTACTS</b>		<b>459</b>	<b>449</b>	<b>429</b>

## Répartition des contacts relatifs aux cas (selon les catégories de groupe)

Le nombre total de contacts (429) est réparti selon les catégories de groupe indiquées ci-dessous.

- (1) **Corps professoral** : Ce groupe comprend tous les membres de l'Association des professeurs de l'Université Laurentienne (APUL), ainsi que les directeurs de départements et d'écoles (qui sont membres de l'APUL).
- (2) **Unité de faculté ou département** : Sont classés dans ce groupe les cas présentés au nom d'une unité de faculté ou d'un département dans son ensemble et non pas par une personne en particulier.
- (3) **Personnel** : Ce groupe comprend tous les employés autres que les membres du corps professoral; à savoir les membres du Syndicat des employés de l'Université Laurentienne (SEUL), les auxiliaires à l'enseignement représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et les membres de l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laurentienne (APAPUL) qui ne se classent pas dans la catégorie du personnel du groupe de direction, ainsi que tous les autres employés qui n'appartiennent pas à un syndicat ou à une association.
- (4) **Unité de personnel** : Sont classés dans ce groupe tous les cas présentés au nom d'une unité de personnel ou d'un département dans son ensemble et non pas par une personne en particulier.
- (5) **Population étudiante** : Ce groupe inclut tous les membres de la population étudiante de l'Université Laurentienne.
- (6) **Personnel du groupe de direction** : Ce groupe inclut tout le personnel de direction, y compris les membres de l'Équipe de gestion, les vice-recteurs associés, les doyens et les directeurs de services. Il n'inclut pas les directeurs de départements et d'écoles, car ils font partie du corps professoral, comme cela est indiqué ci-dessus.
- (7) **Autres** : Sont classés dans ce groupe les contacts relatifs aux cas dont la personne n'est pas membre de la communauté de l'Université Laurentienne. Ce groupe comprend aussi l'Université Laurentienne si elle répond à une plainte en qualité d'établissement.

Catégorie de groupe	Nombre de contacts	% du total des contacts
Population étudiante	215	50,12 %
Personnel	93	21,68 %
Unité de personnel	24	16,8 %
Corps professoral	36	8,9 %
Unité de faculté	6	1,40 %
Personnel du groupe de direction	47	10,96 %
Autre (p. ex., ancien, visiteur, membre du public...)	8	1,86 %
<b>TOTAL</b>	<b>429</b>	<b>100,00 %</b>

## Résolution de plaintes

Le tableau ci-dessous résume la répartition des plaintes déposées au BEDDP parmi celles résolues pendant l'exercice 2024-2025 en vertu de la Politique pour un milieu respectueux de travail et d'études (MRTE), la Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention (PRVSP) et le Code des droits et des responsabilités de la population étudiante (CDRPE).

Type de résolution	MRTE (N = 17)	PRVSP (N = 6)	CDRPE (N = 45)
Résolution formelle (enquête)	1		
Résolution informelle	4	4	22
Résolution précoce	2		3
Délégation	3		6
Abandon ou retrait	1		

<b>Aucun suivi requis</b>	1		6
<b>Report à l'année suivante</b>	5	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>45</b>

\* Il faut souligner que certaines plaintes exigeaient l'éclaircissement de renseignements; une fois reçue, la plainte a été retirée ou ne nécessitait aucun suivi. Dans certaines circonstances, une plainte peut être résolue en fournissant des conseils qui permettent au contact de la traiter dans le cadre d'une résolution autogérée ou au niveau local.

## EXAMEN DE POLITIQUE

La *Loi de 2024 pour renforcer la responsabilisation et les mesures de soutien aux étudiants* a reçu la sanction royale le 16 mai 2024. Cette loi a modifié la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités* (la « Loi ») en ajoutant de nouvelles exigences afin que les collèges et universités financés par les fonds publics de l'Ontario se dotent de politiques et de règles qui décrivent comment chaque établissement traitera et combattra le racisme et la haine, notamment le racisme envers les Autochtones, le racisme envers les Noirs, l'antisémitisme et l'islamophobie.

La Loi confère également au ministre le pouvoir d'émettre des directives précisant les sujets qui doivent être traités ou les éléments qui doivent figurer dans les politiques et règles des collèges ou des universités.

En septembre 2024, la *Directive de la ministre concernant la lutte contre le racisme et la haine à l'intention des collèges et universités financés par les fonds publics* (la Directive) a été publiée en vertu du paragraphe 20 (4) de la Loi, et toutes les exigences devaient être mises en œuvre avant le 31 janvier 2025.

La Directive prescrit ces exigences minimales :

- Tous les collèges et universités financés par les fonds publics sont tenus d'avoir des politiques et des règles qui décrivent comment l'établissement traitera et combattra le racisme et la haine en son sein. Les politiques peuvent revêtir plusieurs formes, notamment une politique autonome dédiée à la lutte contre le racisme et la haine ou intégrée aux politiques et processus existants, comme une partie d'une politique sur le harcèlement et la discrimination ou d'un code de conduite.
- Au minimum, une plateforme centralisée doit être mise à la disposition de la communauté universitaire pour accéder à tous les renseignements nécessaires conformément aux exigences législatives et directionnelles. Lorsque des politiques et des règles en matière de lutte contre le racisme et la haine sont intégrées à d'autres politiques, les sections pertinentes de ces politiques doivent être identifiées.
- Les politiques et les règles en matière de lutte contre le racisme et la haine d'un



établissement doivent s'appliquer aux étudiants, aux membres du corps professoral, au personnel, à la direction et aux visiteurs, y compris aux conférenciers invités.

Par conséquent, afin de respecter les exigences de la Directive, le BEDDP a entrepris un processus de consultation et apporté des modifications au *Programme pour un milieu respectueux de travail et d'études* (MRTE) de l'Université Laurentienne, lesquelles ont été soumises à l'approbation afin de respecter l'échéance de mise en œuvre du 31 janvier 2025.

Le BEDDP a également collaboré avec des partenaires du campus pour créer une nouvelle [page Web centrale](#) dédiée aux ressources de lutte contre le racisme et la haine.

## Directive concernant la lutte contre le racisme et la haine

Selon la Directive, chaque établissement doit présenter un rapport à son conseil des gouverneurs sur la mise en œuvre et l'efficacité des politiques et règles touchant la lutte contre le racisme et la haine dans l'année précédente.

La période de rapport du BEDDP va du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril tous les ans. Compte tenu du moment d'entrée en vigueur de la Directive, un rapport abrégé couvrant les plaintes liées tout particulièrement à celle-ci, reçues entre le 1<sup>er</sup> février 2025 et le 30 avril 2025, est présenté ci-dessous.

Les plaintes relatives à la Directive sont soumises au BEDDP en vertu de la *Politique et du Programme pour un milieu respectueux de travail et d'étude* (MRTE). Comme indiqué précédemment, une plainte est définie comme « une plainte écrite transmise au BEDDP par une personne qui croit avoir fait l'objet de comportement portant atteinte à l'une des politiques relevant du mandat du BEDDP ». Plus précisément, conformément au Programme MRTE, dès que le BEDDP reçoit un formulaire de demande de règlement de cas écrit ou une plainte anonyme, conformément à l'article 6.4.6, le cas est catégorisé comme une plainte.

Aucune plainte écrite relative à la lutte contre le racisme ou la haine, telle que décrite dans la Directive, n'a été reçue par le BEDDP au cours de cette période de trois mois. Le rapport annuel du BEDDP pour 2025-2026 couvrira l'exercice complet.

## INITIATIVES DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION

### 1. Formation obligatoire et ciblée (personnel, population étudiante et orientation)

La stratégie de formation ciblée du BEDDP s'est concentrée sur les mois d'août et de septembre afin de préparer au mieux les groupes à forte incidence pour l'année universitaire.

La formation a touché un large public, notamment :

- **Leaders et employés étudiants** : Ces personnes ont reçu une formation pour comprendre le rôle du BEDDP, la discrimination et le harcèlement, les droits et responsabilités des étudiants, les compétences de prévention et de réponse à la

violence sexuelle (témoin-intervenant), ainsi qu'une formation anti-oppression.

- **Nouveaux étudiants** : Les étudiants de première année inscrits à divers programmes d'études, et tous ceux logeant dans les résidences, ont reçu une formation complète pour comprendre le rôle du BEDDP, la discrimination et le harcèlement, les droits et responsabilités des étudiants, ainsi que la prévention de la violence sexuelle et la réponse à celle-ci.
- **Groupes cibles** : Des groupes d'étudiants, tels que les étudiants-athlètes, ont reçu une formation sur les politiques et la conduite, notamment en ce qui concerne la discrimination et le harcèlement dans les milieux sportifs, ainsi que sur les compétences de témoin-intervenant.

Nous avons continué à donner des séances de formation générales et ciblées tout au long de l'année universitaire afin de soutenir le perfectionnement professionnel suivi des employés et d'offrir des possibilités d'apprentissage aux étudiants. Les sujets abordés comprenaient les droits et responsabilités des étudiants, la prévention de la violence sexuelle et la réponse à celle-ci, les principes fondamentaux du *Code des droits de la personne*, la création de milieux respectueux de travail et d'études, l'accessibilité en salle de classe et la conception universelle de l'apprentissage, ainsi que des programmes spécialisés axés sur la conformité et les techniques d'intervention sécuritaires.

## 2. Semaines de sensibilisation et éducation communautaire

Le BEDDP a mené avec succès, en collaboration avec des partenaires du campus, une campagne d'un an comprenant des activités très en vue et des semaines de sensibilisation visant à intégrer les principes d'équité et de droits de la personne ainsi que la culture du consentement sur l'ensemble du campus, notamment :

- Participation à des salons pour présenter les services et ressources du BEDDP
- Journées de sensibilisation au consentement
- Stands de sensibilisation à l'ajout au verre
- Semaine de sensibilisation à l'accessibilité
- Journée Bell Cause pour la cause
- Réfection des passages piétonniers Fierté/Pride Laurentienne et Chaque enfant compte

Les efforts les plus intenses se sont concentrés sur les campagnes majeures ci-dessous s'étalant sur plusieurs jours.

**1) 16 jours d'action sociale contre la violence sexiste (novembre/décembre)** est une campagne internationale annuelle qui se déroule du 25 novembre au 10 décembre. C'est l'occasion de sensibiliser le public et de lui faire appel pour mettre fin à la violence sexiste.

Titre de l'activité ou du programme	Objectif/résultats
<b>Cérémonie de levée du drapeau à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes</b>	Événement de lancement officiel des 16 jours, symbolisant l'engagement de l'Université à éliminer la violence sexiste et à présenter une déclaration communautaire unifiée.
<b>Campagne dans les médias sociaux</b>	Communication numérique quotidienne diffusant un contenu éducatif, des statistiques et des informations

	essentielles sur de multiples plateformes sociales.
<b>Vérification des faits : Violence fondée sur le genre (VFG)</b>	Campagne d'affichage public utilisant des infographies et des statistiques pour réfuter les mythes communs et sensibiliser le public aux réalités de la violence sexiste.
<b>Sensibilisation du public aux inégalités dans le sport</b>	Collaboration avec le Centre des femmes et le Service des sports interuniversitaires de l'UL lors des matchs de basketball des Voyageurs afin de mettre en lumière les enjeux d'inégalité des sexes et de sécurité dans le sport.
<b>Droits de la personne et vous : atelier d'autodéfense des droits</b>	Atelier visant à transmettre aux étudiants les connaissances nécessaires sur le <i>Code des droits de la personne</i> pour reconnaître et exprimer leurs droits.
<b>Droits de la personne et préjugés inconscients</b>	Formation interactive pour explorer les préjugés implicites et favoriser des interactions plus équitables sur le campus.
<b>Atelier de Celeste Trianon : <i>Being Trans in Canada, in 2024</i></b>	Atelier essentiel sur le climat actuel pour les personnes transgenres, abordant la violence, les questions juridiques et la discrimination au Canada.
<b>Paris 2024 et la révolution de l'inclusion</b>	Une discussion avec Lance Cryderman, athlète paralympique de l'Université Laurentienne, à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées.
<b>Fierté/Pride Laurentienne – Séance libre d'accueil</b>	Un lieu de rencontre social sûr et inclusif offrant un soutien par les pairs et des ressources spécifiques à la communauté 2SLGBTQIA+.
<b>Centre des femmes de l'UL – Séance libre d'accueil</b>	Un lieu d'accueil sûr et inclusif offrant un espace de soutien entre pairs et de partage de ressources.
<b>Collecte de fonds Bloom pour Réseau ACCESS Network</b>	Collecte de fonds en partenariat avec le Réseau ACCESS Network, à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le sida.
<b>Activité « Brain Board: What Did You Learn This Week? »</b>	Mécanisme de rétroaction interactif pour recueillir les réflexions des membres de la communauté Laurentienne, les principaux apprentissages et les commentaires sur l'incidence de la campagne.
<b>Exposé de Jason Nakogee, coordonnateur de la vérité et de</b>	À l'occasion de la Journée nationale du souvenir, séance éducative présentant les perspectives et

la réconciliation	réflexions des Autochtones sur la violence sexiste.
<b>Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes – <i>Together in Remembrance: A Vigil Against Violence</i></b>	Une veillée en l'honneur de la Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes : pour se souvenir des personnes touchées par la violence sexiste et réaffirmer l'engagement des gens à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et à réfléchir à l'importance d'agir.

**2) Mois de l'histoire des Noirs (février)**, en collaboration avec l'Association des étudiants afro-antillais de l'Université Laurentienne, un programme d'activités d'un mois a été organisé pour célébrer et faire connaître l'histoire et les contributions des Noirs.

Titre de l'activité	Objectif/résultat
<b>Discussion entre pairs (débat étudiant)</b>	Débat animé sur la construction du récit du Mois de l'histoire des Noirs dans la diaspora, avec des panélistes, des conférenciers et une période de questions avec le public.
<b>Soirée micro ouvert</b>	Activité sociale dirigée par Fierté/Pride Laurentienne favorisant l'expression créative et le renforcement des liens communautaires.
<b>Trois matchs de Sudbury FIVE et l'UL</b>	Partenariat avec les Sudbury FIVE pour une soirée de trois matchs, faisant valoir l'excellence des Noirs dans le sport et la participation communautaire.
<b>Journée de l'entrepreneuriat noir</b>	Célébration et reconnaissance des contributions marquantes, du succès et de l'innovation des entrepreneurs noirs au sein de la communauté.
<b>Matchs de basketball universitaire de l'UL : Mois de l'histoire des Noirs</b>	Événement sportif organisé pour la communauté de l'UL afin de célébrer le Mois de l'histoire des Noirs.
<b>Projection et discussion de film</b>	Projection du film « <i>Hidden Figures</i> », suivie d'une discussion animée et des collations.
<b><i>Becoming Unstoppable</i> par Tychon Carter</b>	Atelier pratique axé sur le développement de la résilience, la découverte de soi, le bien-être et l'estime de soi pour la réalisation d'objectifs personnels et professionnels.
<b>Nikki Clarke : Black Canadian Innovation -</b>	Deux présentations (en anglais et en français) mettant en lumière les contributions essentielles des Canadiens noirs au paysage d'innovation du pays.

<b>L'innovation canadienne noire</b>	
<b>Mini-gala culturel</b>	Activité de clôture mettant en évidence la cuisine culturelle et encourageant le port de tenues traditionnelles.

**3) Semaine internationale des femmes (mars) :** Le BEDDP s'est allié au Centre des femmes et a favorisé l'autonomisation et l'égalité des sexes en présentant diverses activités et possibilités de participation communautaire.

<b>Titre de l'activité</b>	<b>Objectif/résultat</b>
<b>Cercles des survivantes</b>	Espace de soutien par les pairs pour les survivantes de violence sexuelle et de préjudices fondés sur le genre.
<b>Projection et discussion de film</b>	Projection du film <i>Analogue Revolution : How Feminist Media Changed the World</i> , suivie d'une discussion et de collations.
<b>Parcours universitaire</b>	Table ronde/discussion sur les défis, les réussites et la promotion des femmes dans le milieu universitaire.
<b>Atelier d'autodéfense des droits</b>	Formation pratique pour les étudiants sur la manière de faire valoir leurs droits et de défendre leurs intérêts.
<b>Activités de bien-être</b>	Activités de renforcement de la communauté, notamment une salle de chiots, du yoga et une salle de sport réservée aux femmes, pour promouvoir le bien-être et créer des espaces sécuritaires.

**4) Semaine de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) (mars) :** En collaboration avec des partenaires du campus, des séances et des activités sociales ont été organisées afin de favoriser le dialogue, la compétence culturelle et le renforcement de la communauté.

<b>Date</b>	<b>Titre de l'activité</b>	<b>Objectif ou résultat</b>
24 mars	<b>Journée de diversité culturelle – Cercle des survivantes</b>	Célébration de la diversité culturelle; création d'un espace de soutien par les pairs pour les survivantes de violence sexiste.
25 mars	<b>Exercice de couvertures KAIROS en collaboration</b>	Atelier interactif et expérientiel visant à promouvoir la compréhension de

	<b>avec le CAPA</b>	l'histoire autochtone et de la colonisation.
25 mars	<b>Connaître soi-même, ses besoins et la façon de demander ce dont on a besoin</b>	Séance d'autodéfense des droits axée sur la reconnaissance des besoins et la gestion efficace des demandes d'adaptation.
26 mars	<b>Atelier sur le langage inclusif</b>	Atelier pour développer de compétences en matière de communication respectueuse, éviter les microagressions et comprendre un langage inclusif en matière de genre.
26 mars	<b>Café de l'intersectionnalité</b>	Espace de discussion informel pour explorer les identités et les expériences croisées d'oppressions multiples.
27 mars	<b>Soirée sociale pour les personnes bispirituelles, queer et indiqueer</b>	Espace social inclusif réservé aux personnes 2SLGBTQIA+ et aux membres de la communauté autochtone, en partenariat avec des groupes universitaires.
28 mars	<b>Coloriage et collations avec l'AEF</b>	Activité sociale de détente en après-midi en partenariat avec l'AEF.

Le calendrier stratégique et la programmation diversifiée de ces initiatives ont permis d'assurer une sensibilisation et un renforcement des compétences continus tout au long de l'année universitaire.

### 3. Centre étudiant d'équité (CEE)

Le CEE a assuré un mentorat et un encadrement à Fierté/Pride Laurentienne et au Centre des femmes (y compris le Comité des femmes dans le sport de l'Université Laurentienne), centres de ressources dirigés par des étudiants qui offrent des renseignements, un appui par des pairs, l'orientation vers des services, l'éducation et la facilitation d'activités.

Le Centre des femmes et Fierté/Pride Laurentienne ont organisé et présenté diverses activités sociales et générales pour conscientiser la population étudiante, le personnel et le corps professoral.

Le Centre des femmes s'est allié aux Programmes par les pairs pour offrir gratuitement des produits d'hygiène menstruelle dans les toilettes du campus.

Tout au long de l'année, le CEE a collaboré avec plusieurs groupes étudiants en prêtant un appui et un encadrement à leurs initiatives et activités, y compris, entre autres, l'Association des étudiants musulmans de l'UL (commandite de l'iftar pour les étudiants faisant le ramadan),

l'Association des étudiants afro-antillais de l'UL.

## CONCLUSION

Le rapport 2024-2025 confirme que le Bureau d'équité, de diversité et des droits de la personne (BEDDP) est une ressource essentielle pour la communauté de l'Université Laurentienne. La forte demande constante pour nos services, attestée par un total de 429 contacts cette année, démontre que le BEDDP est largement utilisé par la population étudiante, le corps professoral et le personnel pour obtenir des conseils, résoudre des cas et assurer la formation sur l'ensemble des politiques sous la compétence du BEDDP.

Le travail du BEDDP de pair avec celui du Centre étudiant d'équité est possible grâce à l'effort collectif de nos partenaires dévoués. La réussite de nos initiatives de formation et de sensibilisation témoigne du soutien indéfectible de nos partenaires du campus, des étudiants et de nos précieux partenaires externes de la communauté du Grand Sudbury. Ces collaborations essentielles nous permettent d'assurer et de maintenir une communauté universitaire où chaque membre se sent en sécurité, accueilli et respecté.