

## **Politique pour un milieu respectueux de travail et d'étude**

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Instances administratives : | Vice-rectorat à l'administration<br>Vice-rectorat aux études                       |
| Instance d'approbation :    | Recteur et vice-chancelier   |
| Date de l'approbation :     | 21 juin 2013   |
| Prochaine révision :        | Juin 2014 (annuellement)   |
| Historique des révisions :  | Entrée en vigueur : 19 octobre 2007;<br>révisions : 15 avril 2011 et 27 avril 2012 |

Dans ce document, le masculin est employé à titre générique et désigne autant le féminin que le masculin.

### **1. Objet**

1.1 Cette politique a pour but de :

- 1.1.1. Promouvoir un milieu de travail et d'étude exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation;
- 1.1.2. Protéger la santé et la sécurité de la communauté universitaire;
- 1.1.3. Souligner les droits, les obligations et les types de comportement tombant dans son champ d'application;
- 1.1.4. Mettre en évidence les procédés de traitement et de règlement des plaintes alléguant de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation;
- 1.1.5. Respecter les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, 1990 et le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, 1990.

### **2. Portée**

2.1 Cette politique s'applique à tous les administrateurs, le corps professoral, le personnel, les superviseurs, la population étudiante, les entrepreneurs, les bénévoles et les visiteurs de l'Université Laurentienne.

- 2.2 Pour les besoins de cette politique, le milieu de travail et d'étude de l'Université inclut tous les endroits où se déroulent les affaires, y compris mais non de façon limitative l'enseignement, l'apprentissage, la recherche et l'administration.
- 2.3 Aucune politique ne peut fournir une description et une définition complètes des comportements qui concordent avec la signification de « discrimination », « harcèlement » ou « intimidation ». L'annexe A du programme pour un milieu respectueux de travail et d'étude donne des exemples de comportements qui correspondent à ces définitions.

### **3. Définitions / principes**

#### **3.1**

« Administrateur ou administration » signifient le recteur et vice-chancelier, les vice-recteurs, le chef de cabinet, la secrétaire de l'Université et conseillère juridique, le directeur général de l'Avancement, le directeur général des Ressources humaines et du développement organisationnel, les doyens, la bibliothécaire en chef, les directeurs de service (et non pas d'unités d'enseignement et de recherche), les gestionnaires, y compris la conseillère en droits de la personne, le secrétaire général, les vice-recteurs associés et les vice-provosts.

Un « processus de résolution extrajudiciaire des différends » est un processus où les parties peuvent conclure leur propre entente et inclure la médiation, la négociation, la facilitation, des conférences de résolution des conflits et d'autres techniques de résolution des différends. Le Bureau des droits de la personne dirige habituellement le processus de résolution extrajudiciaire des différends qui relèvent de la politique. Cependant, l'Équipe de gestion de l'Université Laurentienne se réserve le droit de lancer ce processus indépendamment du Bureau des droits de la personne.

Un « style de gestion assertif » est un style de gestion dans lequel le gestionnaire est juste, ferme et direct au besoin; tient compte des droits des autres; respecte et préserve la dignité des personnes avec qui il travaille; communique de manière claire et directe sans proférer de menaces, ni être agressif ou hostile.

« Discrimination violant les droits de la personne » s'entend du traitement différent d'une personne fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire (dans l'emploi seulement), l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap, tel que défini dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, 1990. La discrimination a pour effet d'imposer à ces personnes ou à ces groupes des fardeaux, des obligations ou des inconvénients, qui ne sont pas imposés à d'autres, ou de leur interdire ou limiter l'accès aux possibilités, aux bienfaits et aux avantages dont jouissent d'autres membres de l'Université Laurentienne ou de la société en général.

Il y a « discrimination systémique » lorsque des règlements, des politiques, des procédés et des pratiques ont un effet néfaste imprévu lié à l'un ou des motifs illicites énoncés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, 1990.

« Harcèlement violent les droits de la personne » s'entend de remarques ou de gestes vexatoires qu'une personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont malvenus et qui sont fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire (dans l'emploi seulement), l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap, comme défini dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, 1990. Un seul acte suffisamment grave peut aussi constituer du harcèlement.

Le « harcèlement psychologique (intimidation) » est le fait de formuler des commentaires ou d'avoir un comportement vexatoire à l'endroit d'un administrateur, d'un membre du corps professoral, d'un membre du personnel, d'un superviseur, d'un membre du corps étudiant, d'un entrepreneur, d'un bénévole ou d'un visiteur de l'Université Laurentienne que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont malvenus. Cette définition inclut l'intimidation, qui est un comportement persistant, agressif, abusif, intimidant ou insultant, un abus de pouvoir et des sanctions disciplinaires injustes qui font que la personne se sent menacée, humiliée et vulnérable et qui minent son assurance ou diminuent son amour-propre et son estime de soi et risquent de lui causer du stress. L'intimidation n'a pas besoin d'être fondée sur l'un des motifs illicites énumérés dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, 1990 le Code).

On entend par « harcèlement sexuel » une ou des séries de propos ou de conduite de nature sexuelle ou liées au sexe d'une personne que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir être importunes, offensantes, intimidantes, hostiles ou inappropriées.

Le « harcèlement sur le lieu de travail » consiste à formuler des commentaires ou à avoir une conduite vexatoire à l'endroit d'un travailleur dans un lieu de travail, actes que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont malvenus au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, 1990.

« La communauté de l'Université Laurentienne ou la communauté de la Laurentienne » inclut les administrateurs, le corps professoral, le personnel, les superviseurs, la population étudiante, les entrepreneurs, les bénévoles et les visiteurs de l'Université Laurentienne.

La « haute administration ou les cadres supérieurs » sont le recteur et vice-chancelier, la conseillère spéciale auprès du recteur, la vice-rectrice à l'administration, le vice-recteur aux études, le vice-recteur aux affaires francophones, à la recherche et aux études supérieures, le chef de cabinet, la secrétaire de l'Université et conseillère juridique, le directeur général de l'Avancement de l'Université et le directeur général, Ressources humaines et développement organisationnel.

## **4. Énoncé de politique**

4.1 Chaque personne a le droit de participer, de s'instruire et de travailler dans un milieu qui favorise l'égalité des chances et interdit toutes les formes de discrimination, de harcèlement et d'intimidation définies dans la présente politique.

4.2 Tous les actes de discrimination, de harcèlement et d'intimidation sont strictement interdits. Tous les membres du corps professoral, du personnel, du corps étudiant, les

superviseurs, les entrepreneurs et les bénévoles doivent travailler et s'instruire en se conformant à cette politique.

4.3 L'Université Laurentienne imposera des mesures disciplinaires ou autres aux administrateurs, membres du corps professoral, du corps étudiant, les superviseurs, les entrepreneurs et les bénévoles qui ne respectent pas cette politique. Ce faisant, elle agira conformément aux droits et obligations établis dans les conventions collectives et dans sa politique.

4.4 Tout le monde a la responsabilité d'assurer un milieu de travail et d'étude qui est sûr et sain, sans discrimination, harcèlement et intimidation.

4.4.1. L'Université Laurentienne et tous les membres de la communauté universitaire partagent l'obligation d'assurer et de maintenir un climat d'étude et de travail exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation où règnent la collaboration, la compréhension et le respect mutuel. Cela signifie ne pas adopter, ne pas permettre, ne pas tolérer et ne pas ignorer des comportements non conformes à la présente politique.

4.4.2. L'Université Laurentienne a un devoir de diligence en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, 1990, de la *Loi sur les normes d'emploi*, 2000, de la *Loi sur les relations de travail*, 1995, et du *Code des droits de la personne*, 1990. Par conséquent, aucun membre de la communauté de l'Université Laurentienne ne peut ignorer un comportement inacceptable. Tous les membres de la communauté universitaire sont légalement tenus de signaler à l'administration tout comportement inacceptable dont ils font l'objet ou dont ils sont témoins. La présente politique est conforme à un style de gestion assertif.

4.4.3. Tous les administrateurs communiqueront la présente politique aux membres du corps professoral et du personnel et exigeront qu'ils assistent aux séances de formation concernant la présente politique et ses procédés.

4.4.4. Tous les administrateurs assureront le respect de la politique et prendront au besoin des mesures de redressement, de réparation, ou disciplinaires contre tout membre du corps professoral, du personnel et du corps étudiant, tout administrateur, tout bénévole, tout visiteur ou tout entrepreneur, de manière équitable et en conformité avec les mesures disciplinaires prévues dans les conventions collectives et la politique de l'Université.

4.4.5. Chaque membre de la communauté universitaire doit : prendre la responsabilité de ses propres actes et comportements.

4.4.6. Reconnaître et appuyer le droit de chaque personne à la dignité dans le travail et les études, ainsi que de maintenir un climat favorable à cette dignité.

4.4.7. Se familiariser avec la présente politique, y compris assister à des séances de formation appropriées.

- 4.4.8. Prendre l'initiative de relever les cas de harcèlement ou de discrimination, ou les deux, et de prendre des mesures de redressement raisonnables ou préventives en conformité avec la présente politique et ses procédés.
- 4.4.9 De concert avec l'Université, les associations étudiantes sont responsables de sensibiliser les étudiants sur leurs comportements et leurs responsabilités découlant de la présente politique.