Politique pour un milieu respectueux de travail et d'étude

Instances administratives :	Vice-rectorat à l'administration Vice-rectorat aux études
Instance d'approbation :	Conseil des gouverneurs
Date de l'approbation :	15 avril 2016
Prochaine révision :	Février 2017 (annuellement)
Historique des révisions :	Entrée en vigueur : 19 octobre 2007; révisions : 15 avril 2011, 27 avril 2012, 21 juin 2013, 13 février 2015

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

1. Objet

1.1 Cette politique, qui constitue la Politique de l'Université Laurentienne sur la discrimination et le harcèlement, a pour but de :

1.1.1. Promouvoir l'instauration d'une communauté respectueuse, diversifiée et englobante où chacun peut travailler et étudier dans un environnement propice à la productivité et à la réussite scolaire, et qui respecte la dignité et le mérite de tous les membres de la communauté de l'Université Laurentienne.
1.1.2. Promouvoir un milieu de travail et d'étude exempt de discrimination, de harcèlement et d'intimidation;
1.1.3. Protéger la santé et la sécurité de la communauté universitaire;
1.1.4. Souligner les droits, les obligations et les types de comportements tombant dans son champ d'application;
1.1.5. Mettre en évidence les procédés de traitement et de règlement des plaintes alléguant de la discrimination, du harcèlement ou de l'intimidation;
1.1.6. Respecter les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, 1990 et du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, 1990 (le *Code*).
1.1.7. Ce document accompagne la *Politique de l'Université Laurentienne sur la prévention de la violence au travail* qui vise à créer et favoriser un environnement de travail sans violence ni menace de violence.

2. Portée

2.1 Cette politique s'applique à tous les membres du personnel et de la population étudiante, entrepreneurs, bénévoles et visiteurs du milieu de travail et d'étude 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, notamment, 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 qui apporte un complément à la *Politique pour un milieu respectueux de travail et d'étude* donne des exemples de comportements qui correspondent à ces définitions.

2.4 Cette politique comporte aussi un programme d'accompagnement (y compris des procédures) et une formation.

3. Définitions et principes

3.1 **«** Administration ou administrateurs » signifie les membres de l'Équipe de gestion, les cadres universitaires supérieurs et nommés par le Conseil, le dirigeant principal de l'information, les vice-recteurs associés, les directeurs généraux, les doyens associés, les gestionnaires et les autres superviseurs non syndiqués.

3.2 Un « processus de règlement extrajudiciaire des différends » est un processus où les parties peuvent conclure leur propre entente; il peut inclure la médiation, la négociation, la facilitation, des conférences de résolution des conflits et d'autres techniques de résolution des différends. Le Bureau de l'équité, de la diversité et des droits de la personne dirige habituellement le processus de règlement 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 de l'équité, de la diversité et des droits de la personne.

3.3 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 et communique de manière claire et directe sans proférer de menaces, ni être agressif ou hostile.

3.4 L'« Équipe de gestion » compte le recteur et vice-chancelier, les vice-recteurs, le directeur général de la vie étudiante, de la gestion des inscriptions et des activités internationales, la secrétaire de l'Université et conseillère juridique, la dirigeante principale de l'Avancement, la directrice générale des ressources humaines et du développement organisationnel et le chef de cabinet.

3.5 Le harcèlement comprend des comportements tels que l'intimidation (harcèlement psychologique), le harcèlement touchant les droits de la personne, le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail.

3.5.1 L'« intimidation » (harcèlement psychologique) consiste à faire des commentaires ou à avoir des comportements vexatoires à l'endroit d'un membre du personnel, d'un étudiant, d'un entrepreneur, d'un bénévole ou d'un visiteur dans l'environnement de travail et d'étude de l'Université Laurentienne; commentaires ou comportements que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir comme malvenus. Cela inclut l'intimidation persistante, injurieuse, abusive, les comportements intimidants ou insultants, l'abus de pouvoir ou les sanctions injustes qui font que la personne se sent menacée, humiliée ou vulnérable, qui minent sa confiance en elle ou son amour-propre et qui peuvent être une source de stress pour elle. L'intimidation n'est pas nécessairement fondée sur un des motifs interdits indiqués dans le *Code*.

3.5.2 Le « harcèlement touchant les droits de la personne » s'entend de commentaires ou d'une conduite vexatoires que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir comme malvenus et indésirables 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'identité sexuelle, l'expression de l'identité 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*. Un seul geste suffisamment grave pourrait constituer le harcèlement.

3.5.3 Le « harcèlement sexuel » s'entend d'un ou d'une série de propos ou de comportements de nature sexuelle ou liés au sexe d'une personne que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir être malvenus, importuns, offensants, intimidants, hostiles ou inappropriés.

3.5.4 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.

3.6 La « 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'identité sexuelle, l'expression de l'identité 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*. 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.

3.7 « Communauté de l'Université Laurentienne ou communauté de la Laurentienne » s'entend des membres du personnel et de la population étudiante.

3.8 « Haute administration ou cadre supérieur » s'entend des membres de l'Équipe de gestion, des cadres universitaires supérieurs et nommés par le Conseil, du dirigeant principal de l'information, des vice-recteurs associés et des directeurs généraux.

3.9 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*.

4. Énoncé de politique

4.1 Chaque personne a le droit d'agir, d'étudier 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 personnel et de la population étudiante, les entrepreneurs et les bénévoles doivent travailler et s'instruire en se conformant à cette politique.

4.3 L'Université Laurentienne impose des mesures disciplinaires ou autres sanctions aux membres du personnel et de la population étudiante, aux entrepreneurs et aux 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 Les entrepreneurs, les bénévoles et les visiteurs doivent également se comporter sans exercer de discrimination, de harcèlement et d'intimidation et seront tenus responsables de leurs actes.

4.4.3. 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.

4.4.4. Tous les administrateurs doivent communiquer la présente politique aux membres du personnel et exiger qu'ils assistent aux séances de formation concernant la présente politique et ses procédés.

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

4.4.6. Chaque membre du personnel doit :

4.4.6.1 Prendre la responsabilité de ses propres actes et comportements.

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

4.4.6.3 Se familiariser avec la présente politique et le programme, y compris, assister à des séances appropriées de formation.

4.4.6.4 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.

4.4.7 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.