

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 d'approbation :	22 juin 2018
Prochaine révision :	Juin 2019 (annuellement)
Historique des révisions :	Entrée en vigueur : 19 octobre 2007; révisions : 15 avril 2011, 27 avril 2012, 21 juin 2013, 13 février 2015, 15 avril 2016, 23 juin 2017

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

1. Objet

- 1.1 Cette Politique pour un milieu respectueux de travail et d'étude, qui constitue la politique de l'Université Laurentienne sur la discrimination et le harcèlement (la « Politique »), 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 et de harcèlement;
 - 1.1.3. Protéger la santé et la sécurité de la communauté universitaire;
 - 1.1.4. Souligner les droits, obligations et types de comportements qui s'insèrent dans son champ d'application;
 - 1.1.5. Mettre en évidence les procédés de traitement et de règlement des plaintes alléguant de la discrimination et du harcèlement;
 - 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. Le Programme pour un milieu respectueux de travail et d'étude (le « Programme »), qui accompagne cette politique, fait partie de la tétralogie de politiques de l'Université Laurentienne qui favorisent un environnement de

travail et d'étude sans discrimination, harcèlement, violence et violence sexuelle. Les trois autres politiques sont :

- 1.1.7.1 Code de conduite de la population étudiante de l'Université Laurentienne (dans les domaines autres que les études)
- 1.1.7.2 Politique de réponse à la violence sexuelle et de prévention de l'Université Laurentienne
- 1.1.7.3 Politique et programme de l'Université Laurentienne sur la prévention de la violence au travail

2. Étendue

- 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 de l'Université Laurentienne, 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 et de harcèlement. L'annexe A du Programme 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/Principes

- 3.1 « Administration ou administrateurs » signifie les membres de l'Équipe de gestion, les cadres universitaires supérieurs et nommés par le Conseil, les vice-recteurs associés et adjoints, les directeurs, 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 préférer de menaces, ni être agressif ou hostile.

- 3.4 L'« Équipe de gestion » compte le recteur et vice-chancelier, le vice-recteur aux études, la vice-rectrice à l'administration, le vice-recteur à la recherche, la secrétaire de l'Université et conseillère juridique, la dirigeante principale de l'Avancement et le chef de cabinet.
- 3.5 Le « harcèlement » englobe toutes les formes telles 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 ou de la population étudiante, 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 ou abusive, les comportements intimidants ou insultants, l'abus de pouvoir et (ou) les sanctions injustes qui font que la personne se sent menacée, humiliée ou vulnérable, qui minent sa confiance en elle, son estime de soi 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 », selon le Code, s'entend d'une sollicitation ou avance sexuelle faite par une personne dont la position lui permet de conférer, d'attribuer et de refuser un avantage ou l'avancement du membre du personnel que la personne sait ou devrait raisonnablement savoir être malvenus (dans certains cas, un seul geste suffisamment grave pourrait constituer le harcèlement sexuel).
- 3.5.4 Le « harcèlement sur le lieu de travail » au sens de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, 1990, 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 sont malvenus;
- Le « harcèlement sexuel sur le lieu de travail » au sens de la *Loi* signifie : des commentaires ou une conduite vexatoire à l'endroit d'un travailleur dans un lieu de travail en raison de son sexe, orientation sexuelle, identité sexuelle ou expression de l'identité sexuelle, actes que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir être malvenus, ou une sollicitation ou

avance sexuelle faite par une personne dont la position lui permet de conférer, d'attribuer et de refuser un avantage ou l'avancement du membre du personnel que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir être malvenus (*dans certains cas, un seul geste suffisamment grave pourrait constituer le harcèlement sexuel*).

- 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, bienfaits et 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 et des vice-recteurs associés et adjoints.
- 3.9 « Associations étudiantes » signifie, aux fins de cette politique, toutes les associations d'étudiants et les clubs affiliés reconnus à l'Université Laurentienne.
- 3.10 Il y a « discrimination systémique » lorsque des règlements, politiques, procédés et pratiques ont un effet néfaste imprévu lié à l'un ou des motifs illicites énoncés dans le *Code*.
- 3.11 « Syndicat » ou « association du personnel » s'entend des syndicats ou associations qui représentent exclusivement certains membres du personnel de l'Université Laurentienne aux fins de négociation.

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 et de harcèlement définies dans cette politique.
- 4.2 Tous les actes de discrimination et de harcèlement 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, aux bénévoles et aux visiteurs 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 et harcèlement.

- 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 et de harcèlement 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 cette politique.
- 4.4.2 Les entrepreneurs, les bénévoles et les visiteurs doivent également se comporter sans exercer de discrimination et de harcèlement, 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. Cette politique est conforme à un style de gestion assertif.
- 4.4.4. Tous les administrateurs doivent communiquer cette politique aux membres du personnel et exiger qu'ils assistent aux séances de formation concernant cette politique et le programme (y compris les 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, de l'administration et de la population étudiante, 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 et de la population étudiante 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 cette 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 cette politique et le programme (y compris les procédés).
- 4.4.7 De concert avec l'Université, les associations étudiantes sont responsables de sensibiliser les étudiants sur leurs comportements et leurs responsabilités personnelles découlant de cette politique et du programme (y compris les processus).