

Titre : Politique de prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence
Catégorie : Ressources humaines
Autorité d'approbation : Conseil d'administration de la SGA/AGÉ
Date d'approbation : Le 27 février 2019

1. OBJECTIF

1.1. Cette politique reflète l'engagement de la SGA/AGÉ à fournir un environnement exempt de discrimination, de harcèlement et de violence pour ses employés, ses élus et ses bénévoles, ainsi que pour ceux qui sont en contact avec les personnes occupant ces postes. La SGA/AGÉ ne tolère ni n'approuve aucun degré de discrimination, de harcèlement ou de violence de la part de toute personne associée à la SGA/AGÉ. Il incombe à l'ensemble du personnel, et en particulier au corps gestionnaire, de promouvoir des environnements de travail exempts de harcèlement et de signaler les cas de discrimination, de harcèlement ou de violence tels qu'ils peuvent se produire.

2. LE CADRE

- 2.1. Cette politique s'applique à tous les employés de la SGA/AGÉ et à ses membres, y compris aux postes engagés, élus et bénévoles. Elle s'applique au harcèlement sur le lieu de travail, quelle qu'en soit la source, y compris le public.
- 2.2. La SGA/AGÉ exige de ses employés et de ses membres qu'ils agissent conformément à la politique en question lorsqu'ils s'acquittent de leurs obligations envers la SGA/AGÉ et/ou lorsqu'ils agissent au nom ou en représentation de la SGA/AGÉ.
- 2.3. Cette politique n'est pas destinée à être appliquée aux contacts généraux d'étudiant à étudiant ou d'étudiant à université au niveau de l'Université Laurentienne ou de la SGA/AGÉ.
- 2.4. Pendant les événements de la SGA/AGÉ ou dans le cadre des opérations de la SGA/AGÉ où ont lieu des contacts entre étudiants, reportez-vous aux procédures d'urgence (c'est-à-dire appeler la sécurité du campus) si nécessaire.

3. DÉFINITIONS

- 3.1. Discrimination :** Toute action qui limite ou refuse ou qui a pour effet de limiter ou de refuser, les biens, services, avantages, bénéfices, opportunités et/ou facilités fournies par la SGA/AGÉ sur la base d'un motif de discrimination interdit.
- 3.2. Violence domestique :** Violence, abus et intimidation délibérés et intentionnels perpétrés par une personne contre une autre dans le cadre d'une relation intime. Elle se produit entre deux personnes lorsque l'une a un pouvoir sur l'autre, provoquant la peur, un

mal physique et/ou psychologique. Il peut s'agir d'un acte unique ou d'une série d'actes formant un schéma d'abus. Les enfants et les jeunes peuvent subir des traumatismes en étant exposés à la violence dans les relations entre adultes, en étant les victimes directes de la violence, ou une combinaison des deux.

- 3.3. Harcèlement :** S'engager dans une voie de commentaires ou de comportements vexatoires dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Le harcèlement n'inclut pas les problèmes légitimes de gestion des performances ou une action raisonnable prise par un employeur ou un superviseur en rapport avec la gestion et la direction des travailleurs ou du lieu de travail. Les conduites et/ou comportements qui créent un environnement de travail intimidant, abusif, dégradant ou hostile constituent également du harcèlement. Le harcèlement comprend le harcèlement sexuel.
- 3.4. Membre :** Comprends les exécutifs, le personnel engagé, les membres du conseil d'administration, les bénévoles et les agents ou représentants de la SGA/AGÉ. Les membres individuels des clubs ratifiés par la SGA/AGÉ sont régis par le Code de conduite des étudiants (non universitaires) de l'Université Laurentienne de Sudbury, le Milieu de travail et d'apprentissage respectueux de l'Université Laurentienne de Sudbury et la Politique d'intervention et de prévention de la violence sexuelle de l'Université Laurentienne de Sudbury.
- 3.5. Environnement empoisonné :** Un environnement dans lequel les comportements de harcèlement ou de discrimination sont suffisamment graves et/ou envahissants et provoquent une interférence si importante et déraisonnable dans l'environnement communautaire du campus d'une personne qu'ils peuvent être considérés comme créant un environnement communautaire intimidant, hostile et offensant sur le campus. Un environnement empoisonné peut interférer avec et/ou miner le travail ou les résultats scolaires et peut causer un stress émotionnel, physique et psychologique qui n'est pas ressenti par les autres employés, les bénévoles ou les étudiants. En ce sens, un environnement empoisonné entraîne une inégalité des conditions d'emploi, de participation ou d'étude et empêche ou compromet la pleine et égale jouissance, participation, biens, services, avantages ou opportunités.
- 3.6. Motifs de discrimination interdits :** Comprends, sans s'y limiter, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe (y compris l'identité de genre), l'âge, l'état civil, le statut de partenaire de même sexe, les antécédents judiciaires, l'orientation sexuelle, la situation familiale et le handicap.
- 3.7. Le harcèlement sexuel :** Adopter un comportement ou des propos vexatoires à l'encontre d'un travailleur sur le lieu de travail en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, lorsque l'on sait ou devrait raisonnablement savoir que le commentaire ou le comportement est importun ; faire une sollicitation ou une avance à caractère sexuel lorsque la personne qui fait la sollicitation ou l'avance se trouve dans une position pour conférer, accorder, ou priver le

travailleur d'un gain ou d'une promotion, et que la personne sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance est importune.

3.8. La violence sur le lieu de travail : Tout comportement y compris un comportement violent qui crée un climat de violence, d'hostilité ou d'intimidation et qui comprend, sans s'y limiter : un contact physique violent ou menaçant, des menaces directes ou indirectes, des appels téléphoniques menaçants, abusifs ou harcelants, la possession d'une arme sur la propriété de l'entreprise, des actions de destruction ou de sabotage contre les biens personnels de l'association ou d'un employé ou membre, la surveillance avec mauvaises intentions/stalking, la violation d'une ordonnance de restriction, des actes menaçants ou un langage abusif qui entraîne des tensions dans l'environnement de travail.

4. ADMINISTRATION

4.1. Le directeur des opérations est chargé d'administrer les dispositions de cette politique en liaison avec le manuel des politiques et procédures relatives aux employés de la SGA/AGÉ. En cas de conflit avec le directeur des opérations, le président du conseil d'administration est responsable de l'administration de la politique.

5. PRINCIPES

5.1. Tous les actes de discrimination, de harcèlement et de violence sont strictement interdits. Chaque employé et membre de la SGA/AGÉ doit travailler en conformité avec cette politique et les programmes de soutien.

5.2. L'association tiendra tous les employés, membres et personnes engagées, élues et bénévoles de la SGA/AGÉ responsable en imposant des mesures disciplinaires et autres sanctions conformément à la politique en question et à toute autre politique de l'entreprise.

6. ATTENTES ET RESPONSABILITÉS

6.1. La SGA/AGÉ doit :

- (1) Promouvoir et soutenir des pratiques d'emploi et des possibilités de bénévolat exemptes de discrimination, de harcèlement et de violence ;
- (2) Assurer la protection des travailleurs contre la violence domestique sur le lieu de travail qui serait susceptible de causer des dommages corporels aux travailleurs sur le lieu de travail ;
- (3) Mettre en œuvre les objectifs de cette politique en établissant un système de rapport sur les plaintes ; faire une enquête sur les plaintes, et y répondre, si nécessaire, par des mesures correctives ; jusqu'à la résiliation ;
- (4) Offrir des possibilités d'éducation qui sensibilisent la communauté de l'Université Laurentienne aux questions liées à la diversité et offrir des programmes de formation professionnelle qui aident à traiter et à prévenir la discrimination, le harcèlement ou la violence ;

- (5) Soutenir l'égalité d'accès aux services et à une éducation de qualité pour les étudiants souffrant de handicaps physiques, sensoriels et/ou d'apprentissage
- (6) Aviser les employés concernés des autres employés potentiellement violents ou des personnes associées à la SGA/AGÉ.

6.2. Les employés et les membres de la SGA/AGÉ doivent :

- (1) Respectez les dispositions de cette politique ;
- (2) S'abstenir de toute discrimination, de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail ;
- (3) Encourager, reconnaître et soutenir l'utilisation de
 - (a) Un langage qui tient compte du genre, et
 - (b) Langage non discriminatoire lorsqu'une ou plusieurs personnes identifiées par un motif de discrimination interdit sont concernées ;
- (4) Veiller à ce que tous les projets et événements qu'ils supervisent et sur lesquels ils exercent un contrôle restent non discriminatoires et exempts de tout type de harcèlement ;
- (5) Ne pas contribuer à la présence d'un environnement empoisonné ou l'ignorer délibérément ;
- (6) Respecter la dignité et les droits de l'homme des autres. Tous les membres sont tenus de se comporter de manière à ce que les autres puissent fonctionner sans être victimes de harcèlement et de discrimination ;
- (7) Signalez immédiatement à leur directeur/superviseur tout incident de discrimination, de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail ;
- (8) En cas d'urgence, pour signaler une menace de violence ou pour demander de l'aide, les personnes peuvent contacter le service de sécurité du campus au 705-673-6562 ou au poste 6562. Pour les cas non urgents, les employés doivent se présenter à leur directeur/superviseur immédiat ; et
- (9) Ne pas ignorer les comportements menaçants ou violents. Si vous êtes témoin ou victime de violence ou de menaces de violence, ou si vous pensez qu'un collègue, un étudiant ou un visiteur est susceptible de devenir violent, signalez la situation à un directeur/superviseur, à une personne en autorité ou à la sécurité du campus.

6.3. Les directeurs, les gestionnaires et les superviseurs de la SGA/AGÉ doivent :

- (1) Signalez dès que possible tout acte de discrimination, de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail au directeur des opérations ;
- (2) Maintenir la confidentialité des personnes concernées ;
- (3) Travailler avec le directeur des opérations et le manuel des politiques et procédures relatives aux employés de la SGA/AGÉ afin d'élaborer un plan visant à assurer la sécurité de tous les employés concernés.

7. COMMUNICATION

- 7.1. Cette politique sera expliquée au besoin aux travailleurs par le biais d'une formation d'orientation sur la santé et la sécurité ou d'une formation spécifique à la tâche, et sera affichée sur le lieu de travail selon les besoins.

7.2. Tous les membres doivent recevoir une formation annuelle sur cette politique.

8. ÉVALUATION

8.1. Cette politique sera évaluée par le conseil d'administration en fonction des besoins.