

# Harcèlement sur le lieu de travail

La SGA/AGÉ ne tolère ni n'excuse aucun degré de harcèlement de la part de toute personne associée à la SGA/AGÉ. Il incombe à l'ensemble du personnel, et en particulier à la direction, de promouvoir des environnements de travail exempts de harcèlement.

## **PROCÉDURE**

La SGA/AGÉ croit en la prévention du harcèlement et promeut un environnement sans harcèlement dans lequel toutes les personnes se respectent mutuellement et travaillent ensemble pour atteindre des objectifs communs. Le harcèlement est défini comme toute interaction non sollicitée ou non souhaitée, qui affecte ou menace d'affecter, directement ou indirectement, la sécurité de l'emploi d'une personne, ses perspectives de promotion ou de rémunération, ses conditions de travail ou sa possibilité d'obtenir un poste. Le harcèlement peut prendre la forme d'insultes verbales ou physiques, de menaces, de remarques désobligeantes, de blagues, d'insinuations ou de railleries sur l'un des motifs interdits. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de pincements, de tapotements, de frottements ou de regards, de blagues cochonnes, d'images ou de matériel pornographique, de commentaires, de suggestions, d'insinuations, de demandes ou d'exigences de nature sexuelle. Il n'est pas nécessaire que le comportement soit intentionnel pour être considéré comme du harcèlement, mais il peut être offensant et/ou intimidant. Une telle action peut également engendrer la peur ou la méfiance, et donc compromettre la dignité ou le sentiment d'estime de soi d'une personne. Tout acte de harcèlement commis par ou contre un employé, un bénévole, un enfant ou tout autre individu est une conduite inacceptable et ne sera pas toléré.

La SGA/AGÉ s'engage à enquêter sur les incidents de harcèlement signalés de manière rapide, objective et sensible, à prendre les mesures correctives nécessaires et à apporter un soutien approprié aux victimes. Aucune personne ne peut être pénalisée de quelques manières que ce soit pour avoir déposé une plainte ou témoigné dans le cadre d'une enquête sur le harcèlement.

Le test permettant de déterminer s'il y a eu harcèlement est double :

- Si une personne savait ou aurait dû savoir que le comportement serait considéré comme importun ou blessant par le destinataire
- Le destinataire a trouvé le comportement blessant

Si une ou plusieurs personnes pensent qu'elles sont harcelées, elles devraient :

1. Faites immédiatement prendre conscience, à la ou aux personne(s) que le comportement est indésirable et demandez-lui de cesser.
2. Signaler l'incident à son superviseur, son gestionnaire ou son directeur général.
3. Le destinataire doit tenir un registre des incidents en question, qui peut comprendre :

- Nom(s) de la (des) personne(s) en question

- La date, le lieu, et l'heure où le ou les incident(s) se sont produits
  - Nom(s) des témoins
  - L'événement ou les événements qui ont conduit au(x) incident(s) en question
  - Toute raison particulière pour laquelle l'événement ou les événements se sont produits
  - L'incident réel qui a donné lieu à une plainte
4. La confidentialité des personnes concernées sera maintenue. Une enquête sur le ou les incidents sera immédiatement entreprise, ainsi que toute mesure supplémentaire nécessaire pour résoudre le problème. Si l'employé a besoin de soutien ou de conseils, il doit contacter son superviseur ou son directeur général.
  5. Le plaignant et la personne en question auront tous les deux, un entrevu individuel avec toute personne susceptible de fournir des informations supplémentaires et pertinentes. Une fois que toutes les informations pertinentes ont été recueillies, elles seront examinées avec les départements appropriés afin de déterminer s'il y a eu du harcèlement. Si l'enquête révèle l'existence d'un harcèlement ou d'une autre conduite inacceptable, des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement, seront prises et tous les documents seront versés au dossier du contrevenant.
  6. Si la plainte est adressée à un membre de l'équipe exécutif, celui-ci sera immédiatement prié de se retirer de l'environnement de travail, avec rémunération, jusqu'à ce que le conseil d'administration prenne une décision lors de la prochaine réunion prévue.
  7. Le plaignant sera informé des résultats de l'enquête et aucune référence à l'incident n'apparaîtra dans son dossier de travail.
  8. Si l'enquête n'aboutit pas à une faute, tous les documents seront détruits et les deux parties seront informées des résultats de l'enquête.

Toute personne a également le droit de contacter le département de diversité, d'équité et des droits de l'homme sur le campus pour déposer une plainte pour harcèlement après la fin du processus interne, mais peut le faire pendant le processus si celui-ci prend beaucoup de temps.