

Numéro :	RHR-224-a
Titre :	Prévention du harcèlement et de la discrimination en milieu de travail et d'apprentissage
Responsable de l'application :	Secrétaire général
Entrée en vigueur :	Le 30 mai 2018
Adopté :	Le 30 mai 2018 par le Bureau des gouverneurs <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
Exception :	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

1. Énoncé de principe

L'Université Saint-Paul favorise un milieu de travail dans lequel tous les membres de la communauté universitaire sont traités avec respect et dignité, dans un milieu de travail et d'apprentissage exempt de harcèlement et de discrimination. L'Université Saint-Paul s'engage donc à prendre les moyens pour créer un milieu de travail et d'apprentissage qui incite au respect mutuel et exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination.

Cette politique s'inscrit conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne de l'Ontario* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario qui reconnaissent que tout être humain possède des droits et libertés intrinsèques dont le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à des conditions de travail et d'études justes, raisonnables et sécuritaires.

2. Objectifs

- 2.1 Prendre les moyens pour prévenir toute forme de harcèlement et de discrimination.
- 2.2 Former, informer et sensibiliser les membres de la communauté universitaire en matière de harcèlement et de discrimination.
- 2.3 Dénoncer collectivement toute forme de harcèlement et de discrimination afin que les membres de la communauté universitaire fréquentent un milieu favorable aux études et au travail.
- 2.4 Assurer la protection immédiate des personnes impliquées dans des situations de harcèlement ou de discrimination et la mise en place de mesures correctives efficaces, le cas échéant.

3. Champs d'application

- 3.1 La présente politique s'applique à tous les échelons de l'Université et à tous les aspects du milieu de travail et des relations de travail.
- 3.2 La présente politique s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, ce qui inclut l'ensemble des personnes qui étudient, travaillent, siègent à des comités, utilisent les services de l'Université ou interviennent à quelque niveau que ce soit dans le cadre des activités de l'Université, de même que les visiteurs et les invités (« communauté universitaire »).
- 3.3 La présente politique s'applique à toutes les activités qui ont lieu dans le cadre du travail, des études ou de toute autre activité reliée à l'Université, y compris aux événements qui se

déroulent à l'extérieur du lieu de travail habituel, y compris à l'occasion de voyages d'affaires ou d'activités sociales de l'Université.

4. Principes

- 4.1 L'Université désavoue toute forme de harcèlement et de discrimination, notamment parce que ceux-ci constituent une atteinte aux droits, à la dignité et à l'intégrité de la personne.
- 4.2 L'Université reconnaît à chaque membre de la communauté universitaire le droit d'être protégé, aidé et soutenu en toute équité et confidentialité par les mécanismes et recours appropriés en matière de harcèlement et de discrimination.
- 4.3 L'Université reconnaît que toute personne qui a déposé une plainte de harcèlement ou de discrimination peut, à tout moment, mettre fin à cette plainte, sous réserve des différentes dispositions législatives.
- 4.4 La présente politique n'a pas pour effet d'empêcher quiconque de divulguer et d'informer toute autorité compétente interne de toute violation d'une loi ou d'une politique, d'une procédure ou d'un règlement de l'Université, ni empêcher l'Université d'aviser les autorités compétentes de toute infraction régie par la Loi.

5. Définitions

- 5.1 Discrimination : La discrimination s'entend de toute forme d'inégalité de traitement, que ce soit l'imposition d'un fardeau supplémentaire ou le refus d'offrir des avantages, fondée sur un motif illicite de discrimination. La discrimination peut être intentionnelle ou non. Il peut s'agir de mesures directes qui sont discriminatoires en soi ou de règles, de pratiques ou de procédures qui semblent neutres, mais qui ont pour effet de désavantager les personnes faisant partie d'un groupe protégé.
- 5.2 Discrimination - Motifs illicites : Motifs de discrimination fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance ou la religion, le sexe, l'expression du genre, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou toute autre caractéristique protégée par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.
- 5.3 Harcèlement discriminatoire : Des commentaires ou des gestes lorsque l'auteur de ces commentaires ou gestes sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Il peut s'agir de paroles ou de gestes fondés sur l'un des motifs illicites de discrimination indiqués à l'article 5.2 de la présente politique lorsque l'auteur de ces paroles ou gestes sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont offensants, gênants, humiliants, dégradants ou importuns.

Des exemples de harcèlement discriminatoire comprennent, sans s'y limiter, ceux qui suivent :

- faire des commentaires, des blagues ou des allusions liés à la race, au handicap, à la religion ou à l'âge d'une personne ou à l'un des motifs illicites de discrimination;
- afficher ou distribuer des images choquantes, des graffitis ou du contenu relatifs à l'un des motifs illicites de discrimination, en version papier, par courriel ou à l'aide d'autres moyens électroniques;
- faire d'une personne un bouc émissaire pour l'humilier ou la rabaisser par des taquineries ou des plaisanteries parce qu'elle fait partie d'un groupe protégé;
- ridiculiser une personne en raison de sa tenue vestimentaire, de sa langue ou d'une autre caractéristique liée à un autre motif illicite de discrimination.

- 5.4 Harcèlement psychologique : Le harcèlement psychologique se manifeste soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un

membre de la communauté universitaire et qui rend, pour celui-ci, un milieu de travail ou d'études néfaste.

Parmi les comportements qui peuvent être considérés comme du harcèlement psychologique, on retrouve :

- commentaire ou action visant à mépriser, abaisser, ridiculiser ou intimider;
- menace, dénigrement, humiliation, insinuation répétée, accusation sans fondement, exclusion;
- chantage, pression induite;
- propos ou action dégradant portant sur le potentiel humain, les capacités physiques et intellectuelles;
- surveillance abusive des allées et venues pouvant aller jusqu'à suivre ou attendre une personne;
- comportements inappropriés par l'entremise des médias sociaux.

Le harcèlement psychologique ne comprend pas :

- l'exercice légitime et approprié des pouvoirs et des responsabilités de gestion;
- fournir des commentaires réguliers de rétroaction concernant le rendement et prendre des mesures justes et appropriées pour ajuster le rendement ou régler des questions d'absentéisme;
- assigner du travail additionnel;
- mesures disciplinaires qui sont justes et proportionnées et prises en réponse à des actes répréhensibles commis par un membre de la communauté universitaire;
- démontrer de la frustration ou de l'impatience lorsque ce comportement est justifié et est fait de manière respectueuse sans menace de violence, d'intimidation ou de représailles et de façon occasionnelle;
- les divergences d'opinions.

5.5 Harcèlement sexuel : Le harcèlement sexuel se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à rendre le milieu de travail ou d'études néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour un membre de la communauté universitaire.

Parmi les comportements qui peuvent être considérés comme du harcèlement sexuel, on retrouve :

- remarque, commentaire, allusion, plaisanterie ou insulte à caractère sexuel;
- avance physique ou verbale ou proposition répétée non voulue à caractère sexuel;
- promesse de récompense implicite ou explicite, liée à la satisfaction d'une demande d'ordre sexuel;
- menace, représailles, refus de promotion, congédiement, échec scolaire ou autre pratique discriminatoire associée à un refus de consentir à des faveurs sexuelles;
- acte de voyeurisme, d'exhibitionnisme;
- manifestation de violence physique à caractère sexuel ou imposition d'une intimité sexuelle;
- toute autre manifestation non voulue à caractère sexuel.

5.6 Milieu de travail ou d'apprentissage empoisonné : Un milieu de travail ou d'apprentissage est empoisonné lorsque la conduite, les gestes ou les remarques verbales ou écrites d'une personne sont fondés sur des motifs illicites et discriminatoires ou constituent du harcèlement et ont un effet néfaste sur le rendement d'une personne ou créent une atmosphère intimidante, hostile et offensante.

5.7 Personne plaignante : La personne s'estimant victime de harcèlement ou de discrimination qui dépose une plainte conformément à cette politique et à la *Directive sur le dépôt des plaintes de*

harcèlement et de discrimination par la communauté universitaire (« directive ») attenante à la présente politique.

- 5.8 Personne visée par la plainte : La personne ou l'organisation contre laquelle une plainte est déposée.

6. Responsabilités de la communauté universitaire

- 6.1 Agir de manière respectueuse envers les autres personnes lorsqu'au travail ou dans le milieu d'apprentissage ou lorsqu'ils participent dans toutes activités organisées par l'Université.
- 6.2 Rapporter tout incident de harcèlement ou de discrimination dont vous avez connaissance.
- 6.3 Comprendre et agir en conformité avec cette politique et la directive.
- 6.4 Coopérer avec tout effort d'enquête et de résolution d'incidents découlant de la présente politique.
- 6.5 Participer aux formations exigées par la Loi ou offertes par l'Université ou d'autres organismes.
- 6.6 Répondre de manière appropriée à tout incident de harcèlement et de discrimination.

7. Responsabilités de l'Université Saint-Paul

- 7.1 Former tous les membres du personnel à temps plein et à temps partiel à l'aide d'une formation personnelle ou en ligne obligatoire.
- 7.2 Informer la communauté universitaire de la présente politique et de la directive attenante.
- 7.3 Promouvoir les objectifs de la présente politique et de la directive et décourager toute forme d'intimidation, de brimade, de harcèlement (sous toutes ses formes) et de discrimination.
- 7.4 Examiner toutes les plaintes signalées de manière objective et prompte et avec sensibilité.
- 7.5 Fournir un soutien approprié pour les personnes directement ou indirectement impliquées dans un incident de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail ou d'apprentissage.

8. Plainte de harcèlement et de discrimination et processus de résolution

- 8.1 L'Université préconise, dans un premier temps, la résolution d'une plainte de harcèlement ou de discrimination par l'entremise d'un processus informel. Toutefois, toute personne plaignante, agissant de bonne foi, peut déposer une plainte formelle sans passer par un processus informel au préalable.
- 8.2 Le processus, soit informel ou formel, utilisé pour résoudre une plainte de harcèlement ou de discrimination est défini dans la directive attenante à la présente politique.
- 8.3 Une plainte formelle est irrecevable si elle n'est pas déposée par écrit ou si elle est déposée plus d'un an après le dernier des incidents faisant l'objet de la plainte à moins de circonstances extraordinaires justifiant le délai.
- 8.4 Le dépôt d'une plainte formelle sous l'égide de la présente politique n'empêche pas le recours par la personne plaignante à toute procédure externe mise à sa disposition, incluant, mais sans s'y limiter, aux autorités policières, la Commission des droits de la personne de l'Ontario, les

recours en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario ou à la poursuite d'autres options juridiques.

- 8.5 Dans le cas où une intervention immédiate doit être faite, le Service de la protection de l'Université portera assistance au membre de la communauté universitaire qui est en difficulté et prendra les mesures qui s'imposent pour assurer la sécurité de ce membre.

9. Comité institutionnel contre le harcèlement et la discrimination

- 9.1 Afin d'assurer l'application de la présente politique et le traitement impartial des plaintes, l'Université se dote d'un Comité institutionnel contre le harcèlement et la discrimination.
- 9.2 Le Comité a pour responsabilité :
- de proposer les moyens appropriés de formation, d'information et de sensibilisation de la communauté universitaire contre le harcèlement et la discrimination, de même que les mesures concrètes à prendre pour prévenir, empêcher et, le cas échéant, faire cesser le harcèlement et la discrimination;
 - d'adopter la procédure pour le traitement des plaintes et de la revoir périodiquement;
 - de recevoir et d'analyser le rapport annuel du Service des ressources humaines qui reçoit les plaintes;
 - de faire rapport annuellement au Bureau des gouverneurs et, s'il y a lieu, proposer des modifications à la présente politique et formuler les recommandations qu'il juge pertinentes.
- 9.3 Le Comité est composé de :
- deux personnes coresponsables nommées par le Comité exécutif;
 - une personne nommée par l'Association des professeures et professeurs de l'Université Saint-Paul;
 - une personne nommée par la section locale des professeures et professeurs à temps partiel affiliée à l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
 - une personne nommée par l'Unité de négociation du personnel administratif et de soutien de l'Université Saint-Paul du district 35 de la Fédération des enseignantes et enseignants des écoles secondaires de l'Ontario;
 - une personne représentant les gestionnaires nommée par les pairs;
 - une personne nommée par l'Association étudiante de l'Université Saint-Paul.

Les membres se choisissent un président entre eux.

La direction du Service des ressources humaines agit à titre de secrétaire du Comité.

10. Responsabilité

Le Comité institutionnel contre le harcèlement et la discrimination est responsable de la révision annuelle de la présente politique et de soumettre ses suggestions au Bureau des gouverneurs.