

## Foire aux questions – Harcèlement au travail

### Q : Que signifie le « harcèlement » à l'Université d'Ottawa?

R : À l'Université d'Ottawa, la définition de « harcèlement » comprend le harcèlement sexuel et le harcèlement au travail. Les employés syndiqués sont invités à consulter leur convention collective pour en savoir davantage à ce sujet.

Les définitions proposées de « harcèlement », « harcèlement sexuel » et « harcèlement au travail » sont les suivantes :

Le **harcèlement** s'entend de remarques ou gestes vexatoires que fait une personne alors qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Un seul incident, s'il est suffisamment grave, peut constituer du harcèlement. Le harcèlement comprend des remarques ou des comportements qui sont intimidants, humiliants, dénigrants ou méprisants envers d'autres personnes parce qu'ils les dévalorisent, les placent dans une situation gênante ou les déprécient, ou encore un langage abusif ou menaçant.

Le **harcèlement sexuel** est inclus dans la portée de la présente politique, et s'entend :

- (a) d'un intérêt sexuel non recherché, manifesté par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité;
- (b) d'une promesse, explicite ou implicite, d'une récompense à qui acquiescera à une demande de nature sexuelle;
- (c) d'une menace, implicite ou explicite, d'exercer des représailles ou représailles exercées à la suite d'un refus à une demande d'ordre sexuel;
- (d) d'une relation à caractère sexuel qui constitue un abus de pouvoir dans une relation d'autorité;
- (e) d'une remarque ou d'un comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme nuisible, d'un point de vue psychologique et émotionnel, au travail ou à l'étude (ambiance empoisonnée).

Le **harcèlement au travail** est inclus dans la portée de la présente politique, et s'entend de remarques ou gestes vexatoires que fait une personne alors qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement au travail ne comprend pas les mesures légitimes de gestion du rendement d'un employé.

### **Qu'est-ce que le projet de loi 168?**

Le [projet de loi 168](#) a été sanctionné le 15 juin 2010; en vertu des modifications apportées à la loi, les employeurs sont tenus de mettre en place des politiques et des programmes pour traiter les cas de violence et de harcèlement au travail, ainsi que les cas de violence conjugale qui pourraient se produire sur les lieux de travail.

Les nouvelles dispositions législatives ont été intégrées à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les changements renforcent la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail.

L'employeur **doit** :

- mettre en œuvre des mécanismes permettant aux travailleurs de signaler les incidents;
- enquêter sur les incidents de violence, de harcèlement ou de menaces de violence en milieu de travail;
- offrir aux travailleurs de l'information sur les politiques et programmes.

### **Q : L'Université a-t-elle une politique officielle sur le harcèlement?**

R : Oui, et il y en a même plus d'une. Toutefois, toutes les politiques et procédures actuelles en matière de harcèlement sont en cours de révision, et des consultations auprès de divers intervenants, notamment les syndicats et la direction, ont été entreprises cet été à propos des changements à apporter pour se conformer aux dispositions du projet de loi 168 et pour harmoniser les processus de l'Université aux conventions collectives. Une version préliminaire de la nouvelle politique sur la prévention de la violence au travail est aussi en cours de préparation.

### **Q : Où peut-on trouver la version préliminaire de la politique sur le harcèlement proposée en attendant qu'elle soit adoptée?**

R : Aux fins administratives, les politiques proposées sont publiées dans le site Web de l'Université durant la période de consultation. Si vous êtes syndiqué, votre syndicat peut aussi en mettre une copie à votre disposition.

### **Q : L'Université a-t-elle changé son approche de la prévention du harcèlement au travail depuis l'introduction du projet de loi 168 de l'Ontario, qui porte sur la violence au travail?**

R : L'Université entend continuer de maintenir un environnement sans harcèlement pour tous ses employés et étudiants; toutefois, les processus établis sont en cours de révision afin de mieux répondre aux besoins. Des programmes de formation sont actuellement envisagés, et une campagne de prévention est prévue pour l'automne 2010.

**Q : Qui est responsable de la prévention du harcèlement sur le campus?**

R : Pour mieux servir la clientèle à la suite de l'adoption du projet de loi 168, les responsabilités en matière de prévention du harcèlement sur le campus ont été transférées du Bureau de la gouvernance au Service d'appui au succès scolaire (pour les étudiants) et au Service des ressources humaines (pour les employés).

**Q : Où les employés peuvent-ils trouver de l'information sur la prévention du harcèlement ou déposer une plainte?**

R : Les employés syndiqués peuvent communiquer avec leur représentant syndical pour obtenir de l'aide. L'Université a également mis sur pied un centre de ressources à l'intention de tous les employés au Secteur santé, mieux-être des employés et congés du Service des ressources humaines, dans la salle 017 du pavillon Tabaret.

**Q : Où les étudiants, les visiteurs, les entrepreneurs et les bénévoles peuvent-ils trouver de l'information sur la prévention du harcèlement ou déposer une plainte?**

R : Les étudiants peuvent communiquer avec le Bureau d'intervention en matière de discrimination et de harcèlement du Service d'appui au succès scolaire (SASS), situé au 100, Marie-Curie, 4<sup>e</sup> étage (tél. : 613-562-5222; courriel : [respect@uOttawa.ca](mailto:respect@uOttawa.ca)). Les entrepreneurs, les bénévoles et les visiteurs doivent communiquer avec la personne responsable de leur contrat, de l'activité bénévole ou de la visite.

**Q : À quoi peut-on s'attendre si on communique avec un des centres de ressources?**

R : Dans les deux centres de ressources, un spécialiste formé est à votre disposition pour vous conseiller et vous écouter dans un environnement hautement confidentiel et professionnel. Les plaintes de harcèlement et de discrimination sont traitées en toute confidentialité en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. Lorsqu'une plainte est déposée, une enquête interne est menée conformément aux dispositions de la convention collective du plaignant ou aux procédures du centre de ressources, selon le cas.

**Q : Quelles sont les conséquences possibles si une personne est trouvée coupable d'avoir agi d'une manière qui peut constituer du harcèlement?**

R : Quiconque a posé des actes de harcèlement ou de discrimination est tenu responsable et sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à son renvoi aux termes de sa convention collective, le cas échéant. Cette personne peut aussi faire l'objet de poursuites devant les tribunaux et se voir imposer des pénalités appropriées à la relation entre elle et l'Université; elle peut ainsi être expulsée d'un programme d'étude ou faire l'objet d'un avis d'entrée non autorisée qui lui interdit de pénétrer sur le terrain de l'Université.

**Q : Que se passe-t-il si la victime décide ne pas déposer de plainte après la consultation initiale?**

R : Il ne se passe rien du tout si la victime qui consulte un centre de ressources décide ensuite de ne pas porter plainte ou de ne pas donner suite.