



CATÉGORIE :	3.0 Gouvernance et leadership				
SECTION :	3.4 Ressources humaines				
POLITIQUE :	3.4.1 Politique relative au harcèlement et à la violence en milieu de travail	APPROUVÉE :	RÉVISÉE :	DATE DE RÉVISION :	PAGES : 9
		Avril 2020	Avril 2021		

DESCRIPTION

1. Cette politique s'applique à toute personne à l'emploi de l'ACSPC, incluant les employés, les gestionnaires, les superviseurs, les employés temporaires, les bénévoles, les employés à temps partiel, les membres du conseil d'administration et les travailleurs autonomes (« employés et travailleurs »), qui estime avoir été victime de harcèlement en milieu de travail.

OBJECTIF

2. L'ACSPC s'engage à offrir un environnement de travail où tous les employés et travailleurs sont traités avec respect et dignité. En aucun temps, la violence ou le harcèlement de quelque nature que ce soit ne sera toléré en milieu de travail par aucune personne.
3. Cette politique vise à garantir que l'ACSPC respecte ses obligations en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario*, afin de prévenir le harcèlement en milieu de travail, le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail, en plus de fournir les procédures à suivre pour traiter et gérer les plaintes.
4. Cette politique vise également à garantir que les employés et travailleurs sont conscients et comprennent que le harcèlement en milieu de travail et les actes de violence sont considérés comme une infraction grave pour laquelle des mesures correctives et disciplinaires appropriées seront prises.

DÉFINITIONS

Harcèlement en milieu de travail

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* définit le harcèlement en milieu de travail comme le fait de s'engager dans une série de commentaires ou de conduites vexatoires à l'égard d'un travailleur en milieu de travail qui est reconnu ou qui devrait raisonnablement être considéré comme étant indésirable.

Les commentaires ou la conduite se produisent généralement plus d'une fois; cependant, le harcèlement peut consister en un seul incident ou une série d'incidents qui sont connus ou qui devraient être connus comme étant offensants, embarrassants, humiliants ou dégradants à l'égard d'un travailleur ou d'un groupe d'employés/travailleurs. Cela peut également inclure un comportement qui intimide, isole ou même

discrimine les personnes ciblées.

Le harcèlement peut également être lié à une forme de discrimination, tel qu'énoncé dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, qui protège tous les employés et travailleurs contre le harcèlement basé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la religion et les croyances, le sexe et le genre (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, un handicap, l'âge, l'état civil, la situation familiale ainsi que l'historique des infractions pour lesquelles un pardon a été accordé.

Les exemples de harcèlement en milieu de travail comprennent les suivants, sans toutefois s'y limiter :

- Remarques, blagues et insinuations qui rabaisent, ridiculisent, intimident ou offensent;
- Affichage ou circulation d'images, de photographies ou de documents offensants sous forme imprimée ou électronique;
- Intimidation;
- Appels/courriels offensants ou intimidants, de manière récurrente;
- Attouchements sexuels, avances ou demandes jugées inappropriées;
- Affichage de matériel ou de graffitis sexuellement explicites ou désobligeants concernant la race, l'appartenance ethnique, la religion ou l'apparence physique;
- Comportement, langage ou terminologie condescendant qui renforce les stéréotypes et mine le respect de soi ou affecte négativement le rendement au travail ou les conditions de travail.

Les divergences d'opinions ou les désaccords entre collègues ne sont généralement pas considérés comme du harcèlement en milieu de travail.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se définit comme suit :

- Tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle de la part d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'une telle attention est non désirée;
- Une promesse implicite ou exprimée de récompense s'il y a conformité à une demande à caractère sexuel;
- Des représailles ou une menace implicite ou exprimée de représailles s'il y a refus de se conformer à une demande à caractère sexuel;
- Une relation sexuelle qui constitue un abus de pouvoir;
- Toute remarque ou comportement à caractère sexuel qui peut être raisonnablement perçu comme créant un environnement psychologique et émotionnel négatif.

Violence en milieu de travail

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* définit la violence en milieu de travail comme suit :

- (a) L'exercice de la force physique par une personne contre un travailleur, en milieu de travail, qui lui cause ou qui pourrait lui causer des blessures physiques;
- (b) Toute tentative d'exercer de la force physique contre un travailleur, en milieu de travail, qui pourrait lui causer des blessures physiques; et
- (c) Toute déclaration ou tout comportement qu'il est raisonnable pour un travailleur d'interpréter comme une menace d'exercer de la force physique contre le travailleur, en milieu de travail, qui pourrait lui causer des blessures physiques.

Les exemples de violence en milieu de travail comprennent les suivants, sans toutefois s'y limiter :

- Menacer verbalement d'attaquer un travailleur;
- Laisser des notes ou des messages vocaux menaçants, ou envoyer des courriels menaçants à un travailleur sur le lieu de travail;
- Serrer le poing au visage d'un travailleur;
- Manier une arme en milieu de travail;
- Frapper ou essayer de frapper un travailleur;
- Lancer un objet sur un travailleur;
- Commettre de la violence sexuelle contre un travailleur;
- Donner un coup de pied sur un objet sur lequel un travailleur se tient debout, comme une échelle;
- Tenter de renverser un travailleur à l'aide d'un véhicule ou de l'équipement.

Des situations accidentelles, telles qu'un travailleur qui trébuche sur un objet et qui, par conséquent, pousse un collègue, ne sont pas considérées et incluses comme des situations de violence en milieu de travail.

5. Des mesures raisonnables prises par l'ACSPC concernant la gestion et la direction des employés ou du milieu de travail (ex. : planifier ou effectuer un examen annuel du rendement) ne constituent pas du harcèlement en milieu de travail.

RESPONSABILITÉS

6. Employé/travailleur

- a. Comprendre et respecter la politique;
- b. Lire et suivre les procédures qui sont en place pour protéger les employés et travailleurs contre le harcèlement et la violence en milieu de travail;
- c. Participer à toute formation ou séance d'information organisée par l'ACSPC pour prévenir les risques de harcèlement et de violence;
- d. En cas d'incident potentiel, informer le contrevenant présumé que sa conduite est offensante et doit cesser immédiatement (à moins qu'il soit déraisonnable ou dangereux de le faire) et déposer une plainte si le comportement ne cesse pas;
- e. Signaler immédiatement et dès que possible au supérieur immédiat ou à un autre membre de l'équipe de direction les menaces, les comportements menaçants ou violents, ou les signes de violence ou de harcèlement potentiels, et ce, peu importe que l'employé/travailleur faisant le signalement soit la victime lui-même ou non;
- f. Ne pas déposer une plainte qui est fautive ou frivole;
- g. Signaler toute ordonnance restrictive ou de protection demandée aux tribunaux ou obtenue de ceux-ci qui engloberait les locaux de l'ACSPC, et fournir des copies de ces documents;
- h. Coopérer pleinement lors de toute enquête liée à du harcèlement ou de la violence en milieu de travail.

7. Employeur

- a. Ne pas autoriser, tolérer ou ignorer du harcèlement et/ou de la violence en milieu de travail et prendre des mesures correctives lorsque la situation le justifie;
- b. Réaliser une évaluation des risques de violence et la mettre à jour régulièrement pour adresser tout nouveau risque de violence;
- c. Communiquer la politique relative au harcèlement et à la violence en milieu de travail, fournir

- une formation sur celle-ci aux employés au besoin, et réviser la politique régulièrement;
- d. S'assurer que les superviseurs signalent immédiatement les incidents, les menaces, les comportements menaçants ou violents, ou les signes de violence ou de harcèlement potentiels, et ce, peu importe que la victime ou le contrevenant présumé soit un employé/travailleur sous la supervision directe du superviseur ou non;
 - e. Réagir et répondre rapidement à tout incident de manière appropriée, ce qui inclut, sans toutefois s'y limiter, de prendre des mesures pour assurer la sécurité de tous les employés et travailleurs, s'assurer que des soins médicaux appropriés sont obtenus si nécessaires, remplir les rapports d'incident et fournir des copies au conseil d'administration de l'ACSPC et/ou à l'employé de direction approprié ou son remplaçant désigné;
 - f. Lorsqu'approprié et nécessaire, enquêter sur des préoccupations, plaintes ou incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail dont il a connaissance, et ce, de manière juste et dans un délai convenable, tout en respectant le plus possible la vie privée de toutes les personnes impliquées;
 - g. Coopérer pleinement durant le processus d'enquête, y compris si l'enquêteur estime qu'il est dans le meilleur intérêt de toutes les parties d'être physiquement et hiérarchiquement retiré des relations hiérarchiques.

PROCÉDURES

Signalement

8. Si un travailleur croit qu'il est victime de harcèlement, il devrait d'abord demander à son harceleur de cesser, s'il se sent à l'aise de le faire. Dans le cas contraire, ou si le harcèlement se poursuit, le travailleur est encouragé à signaler tout incident de harcèlement en milieu de travail à la personne appropriée. Les employés et travailleurs ne doivent pas être pénalisés ni sanctionnés pour avoir signalé un incident ou pour avoir participé à une enquête impliquant du harcèlement en milieu de travail.
9. Un incident ou une plainte de harcèlement en milieu de travail devrait être signalé dès que possible, après avoir vécu ou été témoin d'un incident. Cela permet d'enquêter sur l'incident le plus rapidement possible.
10. Un incident ou une plainte de harcèlement en milieu de travail doit être signalé directement au responsable ou au représentant de la santé et de la sécurité au travail (directeur général).
11. Si le responsable ou le représentant de la santé et de la sécurité au travail est l'auteur présumé du harcèlement, le travailleur doit signaler la plainte au président du conseil d'administration de l'ACSPC.
12. Tous les incidents ou plaintes de harcèlement en milieu de travail doivent demeurer confidentiels, sauf dans les mesures nécessaires prévues par la loi pour protéger les employés et travailleurs, pour enquêter sur la plainte ou l'incident ou pour prendre des mesures correctives.

Comment remplir un rapport de harcèlement en milieu de travail

13. Les employés et travailleurs peuvent signaler des incidents ou des plaintes de harcèlement de manière verbale ou écrite. Lorsque les employés et travailleurs soumettent une plainte écrite, ils sont priés d'utiliser le formulaire de rapport d'incident de harcèlement en milieu de travail (**annexe**

A). Lors d'un signalement verbal, le responsable ou le représentant de la santé et de la sécurité au travail et le travailleur doivent remplir le formulaire de rapport d'incident de harcèlement en milieu de travail.

14. Le rapport d'incident devrait inclure les informations suivantes :

- a. Nom(s) et coordonnées du plaignant;
- b. Nom(s) et coordonnées, si possible, du ou des présumé(s) harceleur(s);
- c. Nom(s) du ou des témoins (le cas échéant) ou de toute personne ayant de l'information pertinente à fournir à propos de l'incident (le cas échéant) et coordonnées (si elles sont connues);
- d. Détail de l'incident incluant la ou les date(s), la fréquence et le ou les lieu(x) des incidents allégués.

LA RÉPONSE DE L'ACSPC AUX PLAINTES DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Enquête

15. L'ACSPC veillera à ce qu'une enquête soit menée lorsqu'elle prendra connaissance d'un incident de harcèlement ou de violence en milieu de travail, ou lorsqu'une plainte sera reçue. Si une enquête interne n'est pas possible ou appropriée, un enquêteur externe qualifié, qui connaît les lois pertinentes pour mener une enquête sur le harcèlement en milieu de travail, sera retenu pour mener l'enquête.

16. Le responsable de la prévention du harcèlement en milieu de travail émettra un avis écrit au présumé harceleur pour l'informer qu'une enquête sur un rapport de harcèlement en milieu de travail conformément à cette politique a été initiée et lui fournira le nom de l'enquêteur. Cet avis contiendra les détails de l'incident signalé et indiquera que le présumé harceleur aura la possibilité de répondre aux allégations.

17. Le responsable ou le représentant de la santé et de la sécurité au travail informera le conseil d'administration qu'une plainte de harcèlement en milieu de travail a été déposée et doit faire l'objet d'une enquête. Le responsable ou le représentant de la santé et de la sécurité au travail peut recommander que l'enquête soit menée par une tierce partie et le conseil d'administration ne peut refuser de manière déraisonnable de libérer des fonds pour engager un enquêteur indépendant.

18. L'enquête sera complétée dans un délai convenable, généralement dans les 60 jours ou moins, à moins que des circonstances atténuantes qui justifient un délai plus long (ex. : maladie, enquête complexe).

19. Pendant le déroulement de l'enquête, le responsable ou le représentant de la santé et de la sécurité au travail déterminera si des mesures provisoires sont nécessaires pour réduire au minimum les contacts entre le plaignant et le présumé harceleur. Les mesures provisoires seront prises de façon raisonnable selon les circonstances et pourraient inclure l'octroi d'un congé, la suspension, l'affectation à différents quarts de travail, etc.

Processus de l'enquête

20. L'enquêteur mènera son enquête selon les directives suivantes :

- L'enquêteur s'assurera que l'enquête demeure confidentielle et que les renseignements d'identification ne soient pas divulgués, sauf si nécessaire pour mener l'enquête.
- L'enquêteur devra interroger le travailleur qui aurait été victime de harcèlement en milieu de travail, de même que le présumé harceleur, si celui-ci est à l'emploi de l'ACSPC. Dans le cas contraire, l'enquêteur tentera d'interroger le présumé harceleur.
- Le présumé agresseur aura la possibilité de répondre aux allégations spécifiques soulevées par le travailleur.
- L'enquêteur interrogera tous les témoins pertinents à l'emploi de l'ACSPC pouvant être identifiés par le travailleur qui aurait subi du harcèlement en milieu de travail, par le présumé harceleur ou par tout autre intervenant, afin de mener une enquête approfondie. S'il y a lieu, l'enquêteur tentera d'interroger tous les témoins pertinents qui ne sont pas employés par l'ACSPC.
- L'enquêteur recueillera et examinera tous les documents pertinents.
- L'enquêteur prendra des notes et recueillera les déclarations de façon appropriée lors des entretiens avec le travailleur qui aurait subi du harcèlement en milieu de travail, avec le présumé harceleur, de même qu'avec tous les témoins.
- L'enquêteur offrira la possibilité au présumé harceleur de répondre aux allégations de manière écrite ou orale. S'il désire répondre oralement, l'enquêteur doit confirmer par écrit le contenu de la réponse avec celui-ci. S'il ne répond pas dans le délai fixé par l'enquêteur ou s'il choisit de ne pas participer au processus, l'enquêteur peut procéder en l'absence de réponse.

Résultats de l'enquête

21. L'enquêteur préparera un rapport écrit officiel résumant les mesures prises pendant l'enquête, la plainte, les allégations du travailleur qui aurait subi du harcèlement en milieu de travail, la réponse du présumé harceleur, les preuves des différents témoins, de même que tous les autres éléments de preuve recueillis au cours de l'enquête. Le rapport de l'enquêteur présentera les constatations de fait, exposera les conclusions et déterminera si, selon la prépondérance des faits, du harcèlement en milieu de travail est survenu.
22. Le plaignant et le présumé harceleur seront informés par écrit des résultats de l'enquête, tels que rédigés dans un résumé des faits, dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa conclusion. Ils ne recevront toutefois pas le rapport complet de l'enquêteur.
23. Après avoir reçu les résultats de l'enquête par le responsable de la prévention du harcèlement en milieu de travail, le directeur général et/ou le conseil d'administration examinera les éléments de preuve, la nature du harcèlement, la présence ou non de contact physique, s'il s'agissait d'un cas isolé ainsi que s'il y a eu abus de pouvoir, dans le but de déterminer les mesures correctives appropriées.

Confidentialité

24. Dans la mesure du possible, les renseignements sur les plaintes et les incidents demeureront confidentiels. Les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou d'une plainte de harcèlement en milieu de travail, y compris l'identification de toute personne impliquée, ne seront dévoilés que si la divulgation est nécessaire, conformément à la loi, pour protéger les employés et travailleurs, pour enquêter sur la plainte ou l'incident ou pour prendre des mesures correctives.
25. Pendant le déroulement de l'enquête, le travailleur qui aurait été victime de harcèlement, le présumé harceleur et tout témoin ne peuvent en aucun temps discuter de l'incident, de la plainte ou de l'enquête, que ce soit entre eux, ou avec d'autres employés ou témoins, à moins que la discussion s'avère nécessaire pour obtenir des conseils sur leurs droits. L'enquêteur ne peut discuter de l'enquête et divulguer des renseignements relatifs à l'incident ou à la plainte, sauf si nécessaire pour mener l'enquête. Tous les dossiers de l'enquête demeureront confidentiels.

PLAINTES NON-FONDÉES ET REPRÉSAILLES

26. Accuser intentionnellement quelqu'un de harcèlement, connu pour être faux, est une infraction grave et peut faire l'objet de mesures disciplinaires. L'ACSPC se réserve le droit de sanctionner ceux dont les plaintes sont jugées frivoles ou vexatoires.
27. Toute entrave dans le déroulement de l'enquête, de même que toutes représailles contre le travailleur qui dépose la plainte, le présumé harceleur ou le(s) témoin(s) peuvent elles-mêmes entraîner des mesures disciplinaires.

TENUE DES DOSSIERS / REGISTRES

28. L'ACSPC conservera les dossiers de l'enquête, incluant :
- Une copie de la plainte ou des détails de l'incident;
 - Un compte-rendu de l'enquête, incluant des notes;
 - Une copie du rapport de l'enquêteur (le cas échéant);
 - Un résumé des résultats de l'enquête qui a été fourni au travailleur qui aurait subi du harcèlement en milieu de travail et au présumé harceleur; et
 - Une copie des mesures correctives mises en place pour traiter le dossier de la plainte ou de l'incident de harcèlement en milieu de travail.
29. Tous les dossiers de l'enquête demeureront confidentiels et seront conservés indéfiniment. Si l'enquête ne démontre aucune preuve à l'appui de la plainte, aucun document ne sera conservé dans le dossier du présumé harceleur ou du plaignant. Au contraire, lorsque l'enquête prouve la présence d'un cas de harcèlement, l'incident et les mesures correctives mises en place seront inscrits dans le dossier personnel du harceleur.

Situations d'urgence

Toute personne sujette à de la violence en milieu de travail devrait immédiatement signaler à son supérieur immédiat ou au président les incidents, les menaces, les comportements menaçants ou les signes de violence ou de harcèlement potentiels, qu'elle en soit la victime ou non. Si une personne croit qu'il existe un risque de violence en milieu de travail qui pourrait affecter la sécurité immédiate des employés, composez le 911 pour demander une assistance immédiate.

Si vous avez été victime de violence sexuelle ou d'une agression sexuelle :

Rendez-vous dans un endroit sécuritaire;

Appelez la police locale ou rendez-vous à la station de police la plus près. Non-urgences à Ottawa : 613-236-1222 ext. 7300; Urgences : 911;

Appelez votre centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (CALACS). CALACS d'Ottawa : 613-562-2333;

Appelez votre centre pour les victimes d'agression sexuelle. Centre pour les victimes d'agression sexuelle d'Ottawa : 613-238-2762;

Signalez l'incident à l'ACSPC (fortement recommandé si l'incident implique un autre membre du personnel de l'ACSPC).

Autres voies de recours

Aucune disposition de cette politique n'empêche ou ne décourage un travailleur de déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario sur une question liée au Code des droits de la personne de l'Ontario, de déposer une plainte auprès du ministère du Travail de l'Ontario ou d'avoir recours à toute autre voie disponible.

Plan d'atténuation des risques de violence et de harcèlement en milieu de travail

L'ACSPC révisera cette politique ainsi que l'efficacité de celle-ci chaque année et après tout incident critique de harcèlement ou de violence en milieu de travail.

