

4 – POLITIQUE SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Champ d'application

1. La présente politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour l'ACP, y compris ses employés, ses gestionnaires, ses superviseurs, ses employés temporaires, ses bénévoles, ses étudiants bénévoles, ses employés à temps partiel, les membres du Conseil d'administration et les entrepreneurs indépendants (les « travailleurs ») qui pensent avoir été victimes de harcèlement en milieu de travail.

Objet

2. L'ACP est déterminée à offrir un environnement où tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Le harcèlement en milieu de travail ne sera toléré en aucune circonstance.

Définitions

3. Les termes ci-dessous sont définis dans le *Code de conduite* :
 - a) Harcèlement
 - b) Harcèlement en milieu de travail
 - c) Maltraitance sexuelle
 - d) Milieu de travail
 - e) Violence en milieu de travail
4. Il est important de souligner que les mesures raisonnables prises par l'ACP concernant la gestion et la direction des travailleurs ou du milieu de travail (p. ex., la planification ou la réalisation d'une évaluation du rendement annuel) ne constituent pas du harcèlement en milieu de travail.

Responsabilités

5. Il incombe aux gestionnaires de prendre les mesures préventives ou correctives appropriées et de faire cesser tout harcèlement porté à leur attention, peu importe si une plainte a été déposée ou non. Si un gestionnaire ne prend pas les mesures nécessaires, il s'expose à des mesures disciplinaires, au même titre que le contrevenant.
6. De plus, les gestionnaires doivent s'assurer que toutes les plaintes et tous les incidents de harcèlement en milieu de travail font l'objet d'une enquête et sont traités rapidement, équitablement et dans le respect.
7. Les gestionnaires veillent également à ce que tous les travailleurs reçoivent une formation annuelle sur le harcèlement en milieu de travail; les superviseurs et les gestionnaires reçoivent une formation avancée sur le sujet. Une preuve que le travailleur a bien suivi la formation est placée dans son dossier.
8. Les travailleurs doivent s'abstenir de commettre tout acte qui constitue du harcèlement, de la maltraitance sexuelle, ou du harcèlement ou de la violence en milieu de travail. L'ACP encourage vivement les travailleurs à signaler ces types de comportements conformément aux procédures décrites dans la présente politique.

Procédures

Signalement du harcèlement en milieu de travail

9. La personne qui pense être victime de harcèlement doit, dans un premier temps, enjoindre au harceleur de cesser ce comportement, si elle se sent capable de le faire. Sinon, ou si le harcèlement ne cesse pas, elle est invitée à signaler les incidents de harcèlement en milieu de travail à son superviseur ou au chef de la direction. Aucune sanction ou mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre d'une personne ayant signalé un incident ou ayant pris part à une enquête sur un incident de harcèlement en milieu de travail.

Où signaler un incident de harcèlement en milieu de travail

10. Un incident ou une plainte de harcèlement en milieu de travail doit être signalé le plus rapidement possible après la survenue ou l'observation de l'incident. Ainsi, l'enquête peut être déclenchée dans les meilleurs délais.
11. Un incident ou une plainte de harcèlement en milieu de travail doit être signalé directement au responsable de la lutte contre le harcèlement :

Gestionnaire principale, Ressources humaines et activités – Megan Labonté

**Courriel : mlabonte@physiotherapy.ca
Téléphone : 613-564-5454, poste 231**

12. Si le prétendu harceleur est le responsable de la lutte contre le harcèlement, la personne harcelée dépose sa plainte auprès du chef de la direction.
13. Tous les incidents et plaintes de harcèlement en milieu de travail doivent demeurer confidentiels, sauf dans la mesure nécessaire pour protéger les travailleurs, enquêter sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctives, ou se conformer à la loi.

Comment signaler un incident de harcèlement en milieu de travail

14. Il est possible de signaler les incidents ou les plaintes de harcèlement en milieu de travail verbalement ou par écrit, au moyen du formulaire de déclaration d'incident de harcèlement en milieu de travail (**annexe A**). Lorsque l'incident est signalé verbalement, le responsable de la lutte contre le harcèlement et la personne qui fait le signalement remplissent ensemble le formulaire de déclaration d'incident.
15. La déclaration d'incident doit inclure les renseignements suivants :
 - a) le nom et les coordonnées de la personne harcelée;
 - b) le nom et les coordonnées, s'il y a lieu, du ou des prétendus harceleurs;
 - c) le nom du ou des témoins (le cas échéant) ou de toute autre personne détenant des renseignements pertinents concernant l'incident (le cas échéant) et leurs coordonnées (si elles sont connues);
 - d) une description des faits, sans oublier la ou les dates, la fréquence, et le ou les lieux du ou des incidents présumés;
 - e) les documents à l'appui que la personne peut avoir et qui sont pertinents à la plainte (p. ex., des courriels, des messages textes, etc.);
 - f) une liste des documents qui pourraient être pertinents à la plainte.

Ce qu'il advient après le signalement d'un incident de harcèlement en milieu de travail

16. Tous les incidents et plaintes demeurent confidentiels, sauf dans la mesure nécessaire pour protéger le travailleur, enquêter sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctives, ou se conformer à la loi.
17. Plus particulièrement, le responsable de la lutte contre le harcèlement peut informer le Conseil d'administration qu'une plainte de harcèlement en milieu de travail a été déposée et qu'une enquête doit être ouverte. Le responsable de la lutte contre le harcèlement peut recommander que l'enquête soit menée par un tiers indépendant, et le chef de la direction (ou son représentant désigné) et/ou le Conseil d'administration ne peuvent refuser le financement de l'enquêteur indépendant sans motifs raisonnables.
18. Le responsable de la lutte contre le harcèlement n'est pas tenu de révéler le nom du travailleur et du ou des prétendus harceleurs ni les faits de l'incident à cette étape du processus, sauf si la sécurité des étudiants ou des travailleurs est menacée et/ou s'il y a lieu de prendre une mesure provisoire (p. ex., la suspension du ou des prétendus harceleurs tant que l'enquête n'est pas terminée).

Réponse de l'ACP aux plaintes de harcèlement en milieu de travail

Enquête

19. L'ACP veille à ce qu'une enquête soit réalisée lorsqu'elle est informée d'un incident de harcèlement en milieu de travail ou qu'elle reçoit une plainte de harcèlement en milieu de travail. S'il est impossible ou inapproprié de mener l'enquête en interne, un enquêteur indépendant est mandaté pour mener l'enquête; il doit posséder les compétences nécessaires en matière d'enquêtes sur le harcèlement en milieu de travail ainsi que les connaissances requises sur la législation pertinente.
20. Le responsable de la lutte contre le harcèlement envoie un avis écrit au prétendu harceleur l'informant qu'une enquête sur un signalement de harcèlement en milieu de travail a été ouverte en vertu de la présente politique et indiquant le nom de l'enquêteur. L'avis contient une description de l'incident signalé et précise que le prétendu harceleur aura l'occasion de répondre aux allégations.

Calendrier de l'enquête

21. L'enquête est menée dans les meilleurs délais et en règle générale, au plus tard dans les 60 jours, à moins de circonstances particulières (p. ex., maladie ou enquête complexe) justifiant une enquête plus longue.

Processus d'enquête

22. Pour mener l'enquête, l'enquêteur s'appuie sur sa propre expérience et suit les recommandations dans ce type d'affaires; il respecte également les lignes directrices suivantes :
 - Il veille à ce que l'enquête demeure confidentielle et à ce que les renseignements d'identification ne soient pas révélés, à moins que ce ne soit nécessaire à l'enquête.
 - Il interroge la personne qui aurait fait l'objet de harcèlement en milieu de travail ainsi que le prétendu harceleur, si ce dernier est un travailleur de l'ACP. Si le prétendu harceleur n'est pas un travailleur de l'ACP, l'enquêteur déploie tous les efforts raisonnables afin de l'interroger.
 - Le ou les prétendus harceleurs ont l'occasion de répondre aux allégations de la personne victime.
 - L'enquêteur interroge les témoins pertinents qui sont au service de l'ACP, le cas échéant, et qui peuvent être identifiés par la personne qui aurait fait l'objet de harcèlement ou par le ou les prétendus harceleurs, ou dont le témoignage est nécessaire à la réalisation d'une enquête approfondie. L'enquêteur déploie tous les efforts raisonnables pour interroger tous les témoins pertinents qui ne sont pas au service de l'ACP, mais qui ont été identifiés.
 - L'enquêteur recueille et examine tous les documents pertinents.
 - Au cours des interrogatoires de la personne qui aurait fait l'objet de harcèlement, du prétendu harceleur et des témoins, l'enquêteur prend les notes et les déclarations appropriées.
 - L'enquêteur offre au prétendu harceleur la possibilité raisonnable de répondre par écrit ou verbalement aux allégations. Si la réponse est verbale, l'enquêteur doit normalement en confirmer le contenu par écrit avec l'aval du prétendu harceleur. Si ce dernier ne répond pas dans un délai raisonnable fixé par l'enquêteur ou s'il décide de ne pas prendre part à l'enquête, l'enquêteur poursuit l'enquête malgré l'absence de réponse.
 - L'enquêteur prépare un rapport d'enquête écrit résumant les principales étapes suivies au cours de l'enquête, la plainte, les allégations de la personne qui aurait fait l'objet de harcèlement, la réponse du prétendu harceleur, les témoignages et la preuve réunie. Le rapport d'enquête présente la conclusion de l'enquêteur sur les faits ainsi que sa conclusion sur la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, il y a bel et bien eu harcèlement en milieu de travail.

Résultats de l'enquête

23. Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la clôture de l'enquête, la personne qui aurait fait l'objet de harcèlement et le prétendu harceleur, si ce dernier est un travailleur de l'ACP, sont informés par écrit des résultats de l'enquête et reçoivent, à titre facultatif, un résumé du rapport d'enquête, mais non la version intégrale du rapport.
24. Les parties sont également informées des mesures correctives que l'ACP a prises ou qu'elle a l'intention de prendre, le cas échéant, en vue de lutter contre le harcèlement au travail.

Confidentialité

25. Tous les renseignements concernant les plaintes et les incidents demeurent confidentiels, dans la mesure du possible. Les renseignements obtenus concernant un incident ou une plainte de harcèlement en milieu de travail, y compris les renseignements d'identification à propos de parties prenantes, ne sont pas divulgués, à moins qu'il ne soit nécessaire de les communiquer pour protéger les travailleurs, enquêter sur la plainte ou l'incident, prendre des mesures correctives, ou se conformer à la loi.
26. Lorsque l'enquête est en cours, la personne qui aurait fait l'objet de harcèlement, le ou les prétendus harceleurs et les témoins, le cas échéant, ne doivent pas discuter de l'incident, de la plainte ou de l'enquête entre eux ni avec d'autres travailleurs ou témoins, à moins que cela ne soit nécessaire pour obtenir des conseils concernant leurs droits. L'enquêteur peut discuter de l'enquête et divulguer des renseignements relatifs à l'incident ou à la plainte seulement dans la mesure nécessaire à la bonne marche de l'enquête. Tous les dossiers d'enquête demeurent confidentiels.

Traitement des plaintes

27. Lorsque l'enquête est en cours, le responsable de la lutte contre le harcèlement évalue s'il y a lieu de prendre des mesures provisoires afin de réduire les contacts entre le plaignant et le prétendu harceleur. Les mesures provisoires doivent être raisonnables compte tenu des circonstances; elles peuvent comprendre l'octroi d'un congé, l'imposition d'une suspension, l'affectation à un autre quart de travail, etc.

Mesure disciplinaire

28. Le harcèlement au travail est une faute grave. Si l'accusation est fondée, le harceleur fera l'objet d'une mesure disciplinaire immédiate pouvant aller jusqu'au congédiement.
29. Lorsque le responsable de la lutte contre le harcèlement lui communique les résultats de l'enquête, le Conseil d'administration détermine la mesure corrective qu'il y a lieu de prendre en tenant compte de la preuve et de la nature du harcèlement, du fait qu'il y a eu ou non un contact physique, ou qu'il s'agissait ou non d'une situation isolée ou d'un cas d'abus de pouvoir.
30. Le Conseil d'administration peut imposer les mesures disciplinaires suivantes, notamment :
- excuses verbales ou écrites;
 - lettre de réprimande ou de suspension;
 - orientation vers un service d'aide psychologique;
 - formation de rattrapage;
 - changements d'horaire;
 - congédiement;
 - transfert du dossier à la police ou à toute autre autorité concernée.

Plaintes non fondées et mesures de représailles

31. Le fait d'accuser sciemment quelqu'un de harcèlement tout en sachant que c'est faux est une infraction grave pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire. L'ACP se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de toute personne ayant déposé une plainte futile ou vexatoire.
32. Toute entrave au déroulement d'une enquête, ou toute mesure de représailles à l'encontre d'un travailleur ayant porté plainte, du prétendu harceleur ou d'un témoin peut donner lieu à une mesure disciplinaire.

Tenue de dossiers

33. L'ACP conserve les documents de l'enquête, y compris :

- une copie de la plainte ou de la description de l'incident;
- un dossier d'enquête, y compris les notes;
- une copie du rapport d'enquête (le cas échéant);
- le résumé des résultats de l'enquête qui a été communiqué au travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement et au prétendu harceleur, si ce dernier est un travailleur de l'ACP;
- une copie de toute mesure corrective prise en réponse à la plainte ou à l'incident de harcèlement en milieu de travail.

34. Tous les dossiers d'enquête demeurent confidentiels. Les documents sont conservés indéfiniment. Si l'enquête ne permet de trouver aucune preuve au soutien de la plainte, aucun document n'est conservé au dossier du prétendu harceleur. Si la preuve recueillie au cours l'enquête permet de conclure qu'il y a bien eu harcèlement, l'incident et la mesure corrective sont consignés au dossier du harceleur.

Date d'approbation : 26 février 2022	Approuvé par : Conseil d'administration
Date(s) de révision : S.O.	Service responsable : Ressources humaines

Annexe A – Formulaire de plainte de harcèlement en milieu de travail

Date :

Vos nom, poste et coordonnées :

Avez-vous été victime de harcèlement? _____ Avez-vous été témoin de l'incident signalé? _____

Nom, poste et coordonnées du ou des prétendus harceleurs :

Faits donnant lieu à la plainte de harcèlement en milieu de travail

Veillez décrire l'incident de harcèlement en donnant le plus de détails possible, y compris a) le nom des parties prenantes, b) le ou les témoins de l'incident ou des incidents, le cas échéant, c) le lieu, la date et l'heure de l'incident ou des incidents (comportement et/ou mots utilisés), e) les autres faits pertinents. Joindre d'autres pages, au besoin.

Documents pertinents/preuve

Ajoutez en pièce jointe les documents à l'appui comme les courriels, les notes manuscrites ou les photographies. Vous pouvez aussi soumettre des éléments de preuve matérielle comme des effets personnels vandalisés. Si vous êtes incapable de joindre certains documents qui sont pertinents à votre plainte, dressez la liste de ces documents ci-dessous. Si certains documents pertinents sont détenus par un tiers, veuillez l'indiquer ci-dessous.