



Politique sur la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel en milieu de travail – Ontario

Remarque : *Ce document est conforme à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, y compris les modifications apportées en vertu des projets de loi 168 et 132.*

Objet

La Cité de Clarence-Rockland s'engage à bâtir et à préserver, pour ses employés, un milieu de travail sécuritaire, productif et sain, exempt de violence et de harcèlement. Elle prendra toutes les mesures raisonnables pour s'assurer que les candidats, les employés, les gestionnaires et les clients ne sont victimes d'aucune forme de violence ou de harcèlement. Cet engagement s'applique à tous les aspects de l'entreprise : formation, rendement, évaluations, promotions, mutations, mises à pied, rémunération et autres pratiques et conditions de travail.

Les actes de violence ou de harcèlement commis par ou contre un employé ne seront pas excusés ou tolérés par la Cité de Clarence-Rockland. La présente politique décrit le programme de prévention de la violence et du harcèlement de la Cité de Clarence-Rockland, présentant notamment la façon dont les incidents de violence et de harcèlement seront traités et feront l'objet d'enquêtes.

Définitions

Plaignant(e) désigne la personne ayant déposé une plainte au sujet d'une autre personne qui, selon elle, a commis un acte de violence ou de harcèlement à son endroit.

Personne mise en cause désigne la personne accusée d'avoir commis un acte de violence ou de harcèlement.

Harcèlement au travail désigne le fait pour une personne d'adopter, dans un lieu de travail, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur/une travailleuse lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns; ou tout harcèlement sexuel au travail.

Harcèlement sexuel au travail désigne le fait pour une personne d'adopter, dans un lieu de travail, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur/une travailleuse pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns; ou le fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur/à la travailleuse ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Violence au travail désigne l'emploi par une personne, dans un lieu de travail, d'une force physique contre un travailleur/une travailleuse qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel; toute tentative d'employer contre un travailleur/une travailleuse, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel; tout propos ou comportement qu'un travailleur/une travailleuse peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer



contre lui/elle, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Lignes directrices

La présente politique a été rédigée en consultation avec la direction de la Cité de Clarence-Rockland et le/la représentant(e) certifié(e) de l'employeur en matière de santé et de sécurité. Elle fera l'objet d'un examen annuel, ou plus fréquemment au besoin, pour s'assurer qu'elle représente fidèlement le programme de prévention de la Cité de Clarence-Rockland.

La Cité de Clarence-Rockland fournira à tous ses employés la formation et l'information nécessaires sur les pratiques et procédures de prévention de la violence et du harcèlement de la Cité. Il incombe aux employés de respecter la présente politique, et de signaler immédiatement tout incident de violence ou de harcèlement à la direction. Cela comprend tout incident dont un(e) employé(e) est témoin ou victime, ou qui lui est signalé.

Aux fins de la présente politique, le harcèlement ou la violence au travail peut se produire :

- sur le lieu de travail;
- dans le cadre de fonctions sociales liées à l'emploi;
- dans le cadre d'affectations de travail à l'extérieur du lieu de travail;
- pendant les déplacements liés au travail;
- au téléphone, s'il s'agit d'une conversation liée au travail; ou
- ailleurs, si la personne est là en raison de responsabilités ou de relations liées au travail.

Les gestes quotidiens raisonnables des gestionnaires qui visent à gérer, guider ou diriger les travailleurs ou le lieu de travail, ainsi que les évaluations du rendement, les conseils et les mesures disciplinaires appropriés des gestionnaires **ne** constituent **pas** des actes de harcèlement.

Évaluation du risque de violence

La Cité de Clarence-Rockland procédera à une évaluation des risques au travail afin de cerner ceux qui pourraient avoir une incidence sur l'organisation, la santé et la sécurité des employés, et prendra les mesures nécessaires pour éliminer ou contrôler tout risque ainsi identifié.

Les facteurs suivants seront pris en compte au cours de l'évaluation :

- les incidents de violence antérieurs;
- les incidents de violence qui sont réputés se produire dans des lieux de travail similaires;
- les circonstances dans lesquelles le travail s'effectue, y compris le type de travail et les conditions de travail;
- les interactions qui se produisent dans le cadre de l'exécution du travail; et
- l'emplacement physique et l'aménagement du lieu de travail.

L'évaluation des risques peut comprendre l'examen des dossiers, des rapports de sécurité, des rapports d'incident des employés, des sondages sur la perception du personnel, des rapports d'inspection en santé et sécurité, des dossiers de premiers soins ou d'autres dossiers connexes.



Parmi les aspects pris en compte et susceptibles de contribuer au risque de violence, notons le contact avec le public, l'échange d'argent, l'aire de réception, et le travail seul ou la nuit.

La Cité fournira au comité en santé et sécurité au travail une copie de l'évaluation et l'informerá des résultats.

La Cité de Clarence-Rockland partagera des renseignements avec les travailleurs qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont susceptibles de rencontrer une personne ayant des antécédents de violence, ou s'il existe un risque potentiel de violence au travail en raison d'interactions avec une personne ayant des antécédents de violence. Toutefois, la Cité ne divulguera que les renseignements personnels jugés raisonnablement nécessaires pour protéger le travailleur/la travailleuse d'un préjudice physique.

Programme de prévention de la violence et du harcèlement

Mesures et procédures de contrôle

Les mesures suivantes ont été mises en œuvre pour éliminer ou réduire les risques de violence au travail :

- préparer des politiques sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail;
- définir et tenir à jour des programmes pour mettre en œuvre les politiques;
- évaluer les risques de violence au travail en fonction de la nature et du type de travail;
- définir des mesures et procédures pour maîtriser les risques;
- prendre les précautions raisonnables pour protéger les travailleurs susceptibles de subir des blessures corporelles du fait de violence familiale connue ou présumée; et
- avertir certains travailleurs du risque de violence au travail de la part de personnes ayant des antécédents de comportement violent.

Signalement des incidents de violence et de harcèlement au travail

Un(e) employé(e) qui croit avoir été victime de violence ou de harcèlement doit déposer une plainte auprès du service des ressources humaines. La plainte doit être déposée le plus tôt possible après l'incident, et doit comprendre les renseignements suivants :

- la date et l'heure de l'incident;
- le nom de toute personne impliquée dans l'incident;
- le nom des personnes qui ont été témoins de l'incident; et
- une description complète de ce qui s'est passé.

Un(e) employé(e) qui croit avoir été victime de harcèlement peut également, s'il/si elle le souhaite, s'adresser au harceleur/à l'harceuse sans déposer de plainte officielle. Il/Elle peut le/la confronter directement ou par écrit, en détaillant le comportement importun et en lui demandant d'y mettre fin.

Si le prétendu harceleur/la prétendue harceuse est gestionnaire de l'employé(e) ou s'il/si elle est en position d'autorité, le plaignant ou la plaignante peut déposer une plainte auprès du service des ressources humaines ou d'un(e) autre gestionnaire ou superviseur/superviseuse.



Procédures d'enquête

Une fois la plainte reçue, la Cité de Clarence-Rockland mènera une enquête approfondie. Elle veillera à ce que, dans la mesure du possible, l'enquête soit terminée dans les 60 jours du dépôt de la plainte.

L'enquête permettra :

- d'informer la personne mise en cause de la plainte;
- d'interroger le plaignant ou la plaignante, ainsi que toute autre personne impliquée dans l'incident;
- d'identifier et d'interroger les témoins; et
- d'obtenir les déclarations de toutes les parties concernées.

Tous les renseignements ci-dessus seront documentés et utilisés pour déterminer si un incident de violence ou de harcèlement s'est produit. Au besoin, la Cité de Clarence-Rockland pourra avoir recours à une aide extérieure ou demander l'aide d'un(e) conseiller/conseillère juridique. Le comité en santé et sécurité au travail ou le/la représentant(e) en santé et sécurité des travailleurs ne participera pas aux enquêtes et ne recevra aucun renseignement permettant d'identifier les parties concernées.

Une copie de la plainte, détaillant les allégations du plaignant ou de la plaignante, sera fournie à la personne mise en cause, laquelle sera invitée à répondre par écrit aux allégations du plaignant ou de la plaignante. La réponse sera communiquée au plaignant ou à la plaignante avant que l'affaire ne se poursuive.

La Cité prendra toutes les mesures nécessaires pour empêcher la divulgation de l'incident et de l'identité des parties en cause, à moins que la divulgation ne soit nécessaire à l'enquête ou à la prise de mesures correctives, ou exigée par la loi.

Résultats de l'enquête

Une fois l'enquête terminée, la Cité de Clarence-Rockland informera par écrit le plaignant ou la plaignante et la personne mise en cause des conclusions de l'enquête, et de toute mesure corrective qui a été ou sera prise à la suite de celle-ci. L'avis écrit à cet effet sera transmis dans les 30 jours suivant la fin de l'enquête.

Mesures de contrôle

Lorsqu'il est établi qu'il y a eu violence ou harcèlement, des mesures de contrôle seront mises en œuvre pour éliminer ou contrôler les risques de violence ou de harcèlement conformément aux conclusions de l'enquête. Ces mesures de contrôle seront déterminées au cas par cas, en fonction de la situation ayant fait l'objet de l'enquête. Toute mesure de contrôle adoptée sera communiquée au plaignant ou à la plaignante et à la personne mise en cause, ainsi qu'à tous les autres employés visés par cette mesure.



Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires seront déterminées par le chef de département en consultation avec le département des ressources humaines. Elles seront proportionnelles à la gravité du comportement ou de l'action en cause dans l'incident.

Si la Cité de Clarence-Rockland détermine qu'un(e) employé(e) a été impliqué(e) dans un incident de violence ou de harcèlement envers un(e) autre employé(e), des mesures disciplinaires seront prises, pouvant aller jusqu'au congédiement immédiat.

Violence familiale

Si la Cité de Clarence-Rockland prend connaissance du fait qu'un(e) employé(e) est victime de violence familiale susceptible de l'exposer à des blessures corporelles au travail, elle prendra toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur/de la travailleuse.

Recommandations aux victimes

La Cité de Clarence-Rockland fournira une aide appropriée aux employés victimes de violence ou de harcèlement. Elle recommandera, selon le cas, à tout travailleur/toute travailleuse ayant subi des blessures à la suite d'un incident de violence au travail de consulter un professionnel de la santé pour recevoir les soins nécessaires ou avoir recours à des services de consultation psychologique.

Le droit de refuser un travail dangereux

Un(e) employé(e) a le droit de refuser de travailler s'il/si elle a des raisons de croire que la violence au travail est susceptible de le/la mettre en danger. Lorsqu'il/elle refuse de travailler, l'employé(e) doit signaler les circonstances du refus à son/sa gestionnaire ou à son superviseur/sa superviseuse. Une enquête suivra en présence du comité en santé et sécurité au travail et d'un(e) représentant(e) des travailleurs.

Plaintes frauduleuses ou malveillantes

Toute personne qui dépose sciemment une fausse plainte ou fournit de faux renseignements au sujet d'une plainte contrevient à la présente politique. Les allégations non fondées ou frivoles peuvent causer des dommages importants à la fois à la personne accusée et à la Cité. Un(e) employé(e) qui fait sciemment une fausse allégation de violence ou de harcèlement fera l'objet de mesures disciplinaires immédiates, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tenue des dossiers



La Cité de Clarence-Rockland veillera à ce que les dossiers pertinents sur les plaintes et les enquêtes relatives aux incidents de violence et de harcèlement au travail soient conservés. En particulier, les documents suivants seront conservés :

- une copie de la plainte ou des détails au sujet de l'incident;
- tous les documents liés à l'enquête, y compris les notes;
- une copie du rapport d'enquête (s'il y a lieu);
- un résumé des résultats de l'enquête, y compris les rapports fournis au plaignant ou à la plaignante et à la personne mise en cause; et
- une copie de toute mesure corrective prise pour donner suite à la plainte ou à l'incident.

Confidentialité

La Cité de Clarence-Rockland ne divulguera le nom des plaignants et des personnes mises en cause ou les circonstances liées à la plainte que si la cela est nécessaire à l'enquête ou à la mise en œuvre de mesures correctives, ou si la loi l'exige. La Cité ne divulguera que les renseignements personnels et les détails nécessaires à ces fins.

Tous les dossiers de harcèlement et les enquêtes subséquentes sont confidentiels, et ne seront divulgués à personne, sauf dans la mesure requise par la loi. La Cité fera tout ce qui est raisonnablement possible pour protéger la vie privée des personnes concernées, et s'assurer que les plaignants et les personnes mises en cause seront traités avec équité et respect.

Examen des politiques

Conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, cette politique sera affichée à un endroit bien en vue dans le lieu de travail, et examinée chaque année.

Reconnaissance et engagement

Je, (nom de l'employé(e)), reconnais avoir lu et compris la présente politique sur la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel en milieu de travail de la Cité de Clarence-Rockland. Je m'engage à y adhérer et à m'assurer que les employés travaillant sous mon autorité respecteront ces principes directeurs. Je comprends que si je contreviens aux règles et procédures décrites dans la présente politique, je pourrais faire face à des mesures correctives, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Nom : _____

Signature : _____

Date : _____

Témoin : _____