

## POLITIQUE DE PRÉVENTION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

---

### TABLE DES MATIÈRES

POLITIQUE .....	2
PORTÉE .....	2
DÉFINITIONS.....	2
RESPONSABILITÉS.....	3
Que faire si vous êtes témoin direct ou indirect de violence ou de harcèlement sur votre lieu de travail, notamment du harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe? .....	4
Violence conjugale.....	4
Antécédents de comportement violent .....	5
COMMENT IMPACT FAIT-IL EN SORTE D'OFFRIR UN MILIEU DE TRAVAIL SÛR? .....	5
Tolérance zéro .....	5
Interdiction de représailles.....	5
Fausses déclarations.....	5
Que faire en cas de violence ou de harcèlement au travail, notamment de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe? .....	5
Objectifs.....	6
Confidentialité .....	6
Processus .....	7
Que se passe-t-il après l'enquête? .....	7

---

Le texte de cette Politique, ainsi que les documents qui en découlent, et les Annexes, ont été rédigés en les langues anglaise et française, les deux versions étant considérées comme officielles, cependant la langue indiquée comme prioritaire pour son interprétation sera la version en langue anglaise.

## **POLITIQUE**

IMPACT a pour objectif de se conformer à la législation sur la santé et la sécurité au travail afin de maintenir un milieu de travail sûr et agréable pour tout son personnel, au Canada comme à l'étranger<sup>1</sup>. IMPACT ne tolère aucun type de violence ou de harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel ou fondée sur le sexe, commis par ou à l'égard des membres de son personnel.

Pour assurer un milieu de travail sûr et agréable, et pour réduire les risques de violence et de harcèlement en milieu de travail, l'ensemble du personnel devrait étudier et comprendre toutes les dispositions de cette Politique sur la violence et le harcèlement au travail.

## **PORTÉE**

Cette politique concerne l'ensemble du personnel (à plein temps, à temps partiel et contractuel), les consultantes et les consultants, les stagiaires et les bénévoles de IMPACT (collectivement, « le personnel de IMPACT ») ainsi que les membres du conseil d'administration de IMPACT.

## **DÉFINITIONS**

Par « violence en milieu de travail », on entend :

- a) l'emploi par une personne contre une employée ou un employé, dans un contexte de travail, d'une force physique qui cause à cette personne ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b) une tentative d'employer contre une employée ou un employé, en contexte de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) un propos ou un comportement qu'une employée ou un employé peut raisonnablement interpréter comme une menace d'utiliser contre elle ou lui, sur un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Le « harcèlement au travail » s'entend du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre une employée ou un employé sur un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ou constituent du harcèlement.

Le harcèlement au travail suppose généralement un comportement répétitif; un incident isolé n'est habituellement pas considéré comme du harcèlement. De plus, le comportement doit être vexatoire, ce qui signifie qu'il doit généralement être dépourvu de motifs raisonnables et viser à contrarier, à harceler, à ennuyer une personne ou à lui causer une détresse psychologique. La gestion du rendement et les commentaires sur le travail ne constituent pas du harcèlement au travail.

---

<sup>1</sup> Le « milieu de travail » recouvre non seulement nos bureaux, mais également l'ensemble des lieux et des contextes où le personnel de IMPACT travaille à titre officiel.

Toute mention du harcèlement au travail dans la présente politique comprend le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe au travail tel que défini ci-dessous.

« Harcèlement sexuel et harcèlement fondé sur le sexe au travail<sup>2</sup> » : l'article 10 du *Code des droits de la personne de l'Ontario* définit le harcèlement sexuel comme le « fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». Selon cette définition, une telle conduite doit se répéter pour constituer une infraction au *Code*. Néanmoins, en fonction des circonstances, un seul incident peut s'avérer suffisamment grave ou important pour être considéré comme du harcèlement sexuel.

Le « harcèlement fondé sur le sexe » est un type de harcèlement sexuel. On le définit comme « toute conduite qui impose et renforce les normes hétérosexuelles traditionnelles se rapportant au genre »<sup>3</sup>. Il vise souvent à pousser des personnes à se conformer à des stéréotypes sexuels (hommes dominants, femmes soumises). Il peut aussi servir de tactique d'intimidation, souvent entre membres du même sexe. Contrairement à d'autres formes de harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe n'a généralement pas pour fins les relations sexuelles. Il est la plupart du temps le produit de l'hostilité et vise souvent à créer un environnement désagréable pour sa victime.

Le harcèlement sexuel peut comprendre :

- des invitations ou des avances à caractère sexuel (votre gestionnaire exige une relation sexuelle en échange d'une promotion);
- un milieu malsain<sup>4</sup> (des images pornographiques sur votre lieu de travail);
- le harcèlement fondé sur le sexe (stigmatiser quelqu'un qui ne perpétue pas les rôles sexués typiques);
- la violence (si l'inconduite sexuelle se poursuit, elle peut revêtir des formes plus graves, notamment l'agression sexuelle et d'autres formes de violence).

## RESPONSABILITÉS

---

<sup>2</sup> Pour de plus amples renseignements, consultez : <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-du-harc%C3%A8lement-sexuel-et-du-harc%C3%A8lement-fond%C3%A9-sur-le-sexe-0>

<sup>3</sup> Elizabeth J. Meyer, "Gendered Harassment in Secondary Schools: Understanding Teachers' (Non) Interventions", *Gender and Education*, Vol. 20, N° 6, novembre 2008, p. 555.

<sup>4</sup> « Un milieu empoisonné est une forme de discrimination et peut découler d'un seul incident. Il peut découler des commentaires ou des gestes de n'importe quelle personne, quel que soit son statut. Il peut même s'agir de commentaires ou de gestes qui ne visent pas une personne en particulier », Commission ontarienne des droits de la personne, <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-discrimination-fond%C3%A9-sur-l%C3%A2ge-%C3%A0-lendroit-des-personne-%C3%A2g%C3%A9es/8-harc%C3%A8lement-et-milieu-empoisonn%C3%A9>.

**Que faire si vous êtes témoin direct ou indirect de violence ou de harcèlement sur votre lieu de travail, notamment du harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe?**

- Dans un cas urgent, communiquez avec la police.
- Prenez toutes les mesures nécessaires et raisonnables pour assurer votre propre sécurité et celle des autres.
- Signaler le harcèlement à une ou un gestionnaire ou à la directrice générale. Tous les membres du personnel de IMPACT dont les fonctions comportent un aspect de supervision sont tenus de veiller à ce que le milieu de travail soit respectueux, sain et sûr, en appliquant toutes les politiques, procédures et ententes liées au milieu de travail mises en place par IMPACT pour prévenir la violence ou le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel et fondé sur le sexe. Si une plainte du personnel de IMPACT concerne une ou un membre du conseil d'administration, elle doit être adressée à la directrice générale ou à une ou un membre du comité de direction du conseil. IMPACT réagira sans tarder à toute indication de situation potentiellement hostile ou violente. Cette intervention pourrait comprendre un signalement à la police.

Pour maintenir un milieu de travail respectueux, tous les membres du personnel de IMPACT doivent :

- s'abstenir d'adopter des comportements discriminatoires, d'intimidation ou de harcèlement;
- signaler tous les cas de discrimination, de harcèlement et d'intimidation au travail, y compris les cas de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe, qu'elles ou ils soient la cible ou le témoin d'un tel incident;
- s'abstenir de formuler des accusations fausses, vexatoires ou non fondées concernant la discrimination, le harcèlement ou l'intimidation, notamment le harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe;
- respecter les politiques et procédures de IMPACT;
- participer à des séances de formation, le cas échéant, afin de mieux comprendre leurs droits et leurs obligations en vertu de cette politique.

**Violence conjugale**

Les membres du personnel de IMPACT sont encouragés à signaler à leur gestionnaire ou à la directrice générale tout problème, dans la vie non professionnelle d'une employée ou d'un employé, qui serait susceptible d'avoir des répercussions sur sa sécurité ou sur celle d'une ou d'un collègue en milieu de travail.

Si IMPACT est au courant de la possibilité que de la violence conjugale expose une employée, un employé, une ou un collègue à de la violence en milieu de travail, toutes les précautions raisonnables dans les circonstances seront prises pour protéger la personne dans son milieu de travail.

### **Antécédents de comportement violent**

Si IMPACT est au courant du fait qu'une personne ayant des antécédents de comportement violent est susceptible d'exposer le personnel de IMPACT à de la violence au travail, toutes les précautions raisonnables dans les circonstances seront prises pour protéger le personnel en milieu de travail.

### **COMMENT IMPACT FAIT-IL EN SORTE D'OFFRIR UN MILIEU DE TRAVAIL SÛR?**

IMPACT a conçu et exécute un programme pour mettre en œuvre cette politique. Plus particulièrement, IMPACT évalue périodiquement les risques de violence susceptible de survenir en milieu de travail en tenant compte de la nature du milieu de travail, du type de travail effectué et des conditions dans lesquelles le travail est effectué.

IMPACT réévaluera les risques de violence au travail aussi souvent que nécessaire afin de s'assurer que cette politique continue de protéger le personnel de IMPACT contre la violence au travail.

### **Tolérance zéro**

IMPACT a une politique de tolérance zéro concernant la violence ou le harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe, commis par ou à l'égard des membres de son personnel. Les membres du personnel de IMPACT qui recourent à la violence ou au harcèlement en contexte de travail, y compris au harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe, sont en violation de cette politique et feront l'objet de mesures correctives, comme précisé ci-dessous.

### **Interdiction de représailles**

IMPACT proscrit les représailles à l'endroit de toute personne qui signale un cas de violence ou de harcèlement au travail, y compris un cas de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe, ou qui participe à une enquête portant sur des plaintes de ce type. Les représailles à l'endroit d'une personne ayant signalé un cas de violence ou de harcèlement au travail, ou qui participe à une enquête portant sur des plaintes de ce type, constituent une grave violation de cette politique. Tout comme la violence ou le harcèlement au travail, elles feront l'objet de mesures correctives, comme précisé ci-dessous.

### **Faussees déclarations**

Les plaignantes et plaignants qui formulent intentionnellement des allégations fausses, vexatoires ou non fondées au sujet de la violence ou du harcèlement au travail, y compris de harcèlement sexuel et fondé sur le sexe, feront l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement et seront tenus financièrement responsables des coûts de l'enquête.

### **Que faire en cas de violence ou de harcèlement au travail, notamment de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe?**

IMPACT encourage les membres du personnel, si elles ou ils le jugent possible et raisonnable dans les circonstances, à réagir de façon informelle à toute conduite qu'elles ou ils considèrent comme

inappropriée ou indésirable, en avisant la personne concernée de leurs préoccupations et en lui demandant de mettre fin à ce comportement.

Si une ou un membre du personnel de IMPACT estime qu'elle ou il a été victime de violence ou de harcèlement au travail, notamment de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe, ou si une ou un membre du personnel de IMPACT est témoin d'une conduite qu'elle ou il considère comme de la violence ou du harcèlement au travail, notamment du harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe, cette personne doit le signaler à sa ou son gestionnaire ou à la directrice générale. Si la plainte concerne une ou un membre du conseil d'administration, l'incident doit être signalé à la directrice générale ou à une ou un membre du comité de direction du conseil. Si la plainte concerne la directrice générale, l'incident doit être signalé à une ou un membre de la direction de IMPACT, qui la transmettra à une ou un membre du comité de direction du conseil. La ou le membre du personnel de IMPACT devrait inclure les renseignements suivants dans son rapport :

- le nom de la ou des personnes impliquées;
- le nom du ou des témoins de l'incident ou des incidents;
- le lieu, la date et l'heure de l'incident ou des incidents;
- les détails concernant l'incident ou les incidents (p. ex. une description du comportement ou les mots utilisés);
- les détails de sa propre réaction à l'incident ou aux incidents (p. ex. ce qui a été dit à la personne au moment du comportement);
- tout autre détail pouvant contribuer au déroulement d'une enquête.

Toutes les plaintes pour violence ou harcèlement au travail seront traitées avec sérieux et réglées promptement.

### **Objectifs**

IMPACT prendra des mesures pour assurer que les enquêtes sont :

- traitées promptement et avec diligence, et aussi minutieusement que nécessaire dans les circonstances;
- justes et impartiales;
- soucieuses des intérêts de toutes les parties concernées;
- axées sur la constatation des faits et des preuves.

### **Confidentialité**

Même si des mesures seront prises pour préserver autant que possible la confidentialité de la plainte, la personne plaignante devrait comprendre qu'il se pourrait que les détails de la plainte doivent être divulgués dans le contexte de la procédure d'enquête. Les renseignements ne seront divulgués qu'en cas de nécessité pour faciliter la procédure d'enquête.

La personne plaignante est aussi tenue de garder confidentielles la plainte et la procédure, sauf en cas de nécessité pour faciliter la procédure d'enquête. En outre, on communiquera autant de renseignements à la défenderesse ou au défendeur et aux éventuels témoins qu'il est nécessaire pour répondre à la plainte.

### **Processus**

IMPACT adaptera la nature du processus d'enquête aux circonstances particulières de chaque cas. Toutefois, l'enquête pourra comprendre :

- l'interrogation de la plaignante ou du plaignant et de la défenderesse ou du défendeur;
- l'interrogation de tout témoin du comportement;
- la collecte et l'étude de tous les documents, appels téléphoniques, messages vocaux, données et messages textes, et de tout autre dossier électronique, y compris les déclarations écrites, notes, courriels et images;
- l'établissement des faits et des conclusions;
- la communication des constatations et des conclusions aux parties concernées, le cas échéant;
- la détermination des mesures de suivi appropriées.

On s'attend à ce que tous les membres du personnel de IMPACT, y compris la partie plaignante et la partie défenderesse, coopèrent pleinement au cours du processus d'enquête, ce qui pourrait comprendre la communication de renseignements au cours d'une entrevue, le dépôt d'une déclaration écrite, ainsi que la divulgation de courriels ou de documents. Quelle que soit la nature de leur participation à l'enquête, les membres du personnel de IMPACT doivent se montrer honnêtes, sincères et francs.

D'après l'expérience de IMPACT, le processus d'enquête à la suite de plaintes peut varier entre un processus très informel où seuls quelques mots sont nécessaires pour régler la question et un processus officiel comportant des observations approfondies, l'établissement des faits et le recours à une enquêteuse ou à un enquêteur externe. IMPACT prendra la décision quant aux ressources appropriées à consacrer à chaque plainte.

Si possible, tous les membres du personnel de IMPACT concernés par une enquête devraient rédiger un résumé de ce qu'elles ou ils savent et des événements dont elles ou ils ont été témoins. Le personnel de IMPACT doit conserver tous les documents et les dossiers liés d'une façon ou d'une autre à l'enquête.

### **Que se passe-t-il après l'enquête?**

À la fin d'une enquête, la partie plaignante et la partie défenderesse seront avisées des constatations et des conclusions. Les constatations pourraient être divulguées à d'autres parties, comme des témoins, si nécessaire.

Si la violence ou le harcèlement au travail sont confirmés, IMPACT déterminera les mesures disciplinaires appropriées à l'égard de la partie défenderesse, ainsi que les mesures correctives, s'il y en a, qui devraient être appliquées. Les mesures disciplinaires ou correctives peuvent comprendre:

- l'ajout d'une note au dossier personnel de la ou du membre du personnel de IMPACT concernant l'incident;
- un avertissement verbal;
- un avertissement écrit;
- l'exigence que le membre du personnel de IMPACT participe à des séances de formation ou de thérapie;
- le transfert ou la rétrogradation du membre du personnel de IMPACT;
- le licenciement motivé du membre du personnel de IMPACT ou son exclusion du conseil.

Toute mesure corrective sera appliquée promptement à la suite d'une enquête de sorte à mettre fin à la violence ou au harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe.