



Politique : Violence et harcèlement au travail

Politique : Violence et harcèlement au travail
Sous-section : Ressources humaines
Date de la dernière révision : juin 2023
Date de la dernière approbation : juin 2023

1. But.....	1
2. Équité, diversité et inclusion	2
3. Portée de la politique.....	2
4. Responsabilités	2
5. Définitions	4
6. Mise en œuvre	6
7. Historique des révisions	11

1. But

- 1.1** Le Comité paralympique canadien (CPC) s’engage à offrir un environnement sécuritaire, accueillant et inclusif à toute personne qui évolue dans sa sphère d’influence et qui prend part à ses activités. Le CPC est une organisation centrée sur les athlètes qui a fait de la satisfaction de leurs besoins l’une de ses principales priorités. Le CPC s’engage à traiter toutes les personnes avec respect dans un souci d’équité, d’intégrité et de communication ouverte.
- 1.2** Le CPC a adopté le Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport (CCUMS) comme politique autonome et a désigné tous les employés du CPC comme participants au CCUMS et assujettis à ce dernier. Sous réserve des droits que leur confère la législation du travail, les employés du CPC peuvent faire l’objet de sanctions ou de mesures disciplinaires en vertu du CCUMS. Le Bureau du Commissaire à l’intégrité dans le sport (BCIS) administrera les plaintes déposées en vertu du CCUMS visant des participants au CCUMS. À ce titre, les employés reconnaissent qu’ils peuvent faire l’objet de procédures engagées concernant des violations potentielles du CCUMS, ce qui implique, sans limitation, qu’ils reconnaissent la compétence du BCIS/Programme Sport Sans Abus.
- 1.3** Le CPC s’engage à prévenir la violence et le harcèlement au travail et est responsable en dernier ressort de la santé et de la sécurité des travailleurs. Le CPC ne tolère, ne cautionne et n’ignore aucun acte de violence ou de harcèlement au travail, et prendra toutes les mesures raisonnables



pour protéger ses employés. Le CPC s'engage également à veiller à ce que les politiques relatives au sport sécuritaire soient bien communiquées à ses employés.

- 1.4 Outre la violence et le harcèlement au travail, le CPC ne tolère et ne cautionne aucun autre comportement compromettant la sécurité des travailleurs, comme, entre autres, le sexisme, l'homophobie et la transphobie.
- 1.5 La présente politique sera interprétée conformément aux lois de l'Ontario.
- 1.6 Le CPC dispose de politiques régissant ses activités sanctionnées, notamment le CCUMS et un code de conduite. Ces politiques font partie des conditions générales des contrats de travail. Il est entendu et convenu que toutes les politiques du CPC peuvent être révisées et complétées de temps à autre pour refléter l'évolution des besoins et des situations sur le lieu de travail ainsi que celle des activités du CPC. On attend des employés qu'ils se conforment aux conditions de la politique actuellement en vigueur. Si des allégations de mauvaise conduite visent un(e) employé(e), le comportement de ce dernier/cette dernière sera évalué à la lumière des modalités de la politique qui était en place lorsque les faits ont eu lieu.
- 1.7 Rien dans le processus du BCIS/Programme Sport Sans Abus ni dans le CCUMS ne limite la capacité du CPC à exercer ses droits en tant qu'employeur, y compris à prendre toute mesure disciplinaire nécessaire en vertu des politiques applicables sur le lieu de travail, de la législation en vigueur ou de la common law.

2. Équité, diversité et inclusion

- 2.1 La présente politique a été évaluée eu égard aux incidences qu'elle pourrait avoir en matière d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité.
**La locution ÉDI fait actuellement l'objet d'un réexamen.*

3. Portée de la politique

- 3.1 Les maltraitances et autres comportements prohibés, y compris la violence et le harcèlement au travail, sont inacceptables. La présente politique s'applique à tous les employés du CPC, y compris aux membres du conseil d'administration, et à toute personne accédant au lieu de travail du CPC pour des services. Chacun est tenu de protéger sa propre santé et d'assurer sa propre sécurité en respectant les lois et en se conformant aux pratiques et procédures de travail sécuritaires établies et requises par le CPC.

4. Responsabilités

Il appartient à tous les membres de la communauté du CPC de réduire au minimum les risques de violence et de harcèlement au travail. Les paragraphes suivants détaillent les responsabilités de chacun :

Les responsabilités du **conseil d'administration** sont les suivantes :

- 4.1 Créer, promouvoir et maintenir un lieu de travail sécuritaire exempt de violence et de harcèlement, de racisme, d'homophobie, de transphobie et de sexisme; et



4.2 Examiner et surveiller les évaluations initiales des risques et les révisions ultérieures.

Les responsabilités **de la cheffe de la direction et de l'équipe dirigeante** sont les suivantes :

- 4.3 Faire preuve de leadership relativement à la mise en œuvre de la présente politique pour atteindre les objectifs de l'organisation;
- 4.4 Favoriser une culture exempte de violence et de harcèlement, par le biais de l'amélioration et de l'apprentissage continu, du renforcement des capacités et du partage de pratiques exemplaires à l'interne;
- 4.5 Superviser la mise en œuvre de la Politique sur la violence et le harcèlement au travail du CPC;
- 4.6 Veiller à ce que les présentes politique et procédure soient accessibles à l'ensemble du personnel et à ce qu'elles reçoivent leur assentiment; et
- 4.7 Veiller à ce que le personnel du CPC reçoive une formation appropriée sur la violence et le harcèlement au travail.

Les responsabilités des **employés** sont les suivantes :

- 4.8 Ne pas adopter de comportements pouvant être considérés comme des menaces ni commettre des actes de violence ou de harcèlement au travail, de quelque nature que ce soit;
- 4.9 Signaler immédiatement tout acte de maltraitance, de violence au travail ou de harcèlement, toute menace ou tout incident de violence avéré; et
- 4.10 Informer le ou la représentant(e) en matière de santé et de sécurité (ou le comité) en cas d'exposition à un risque de violence familiale et aider le comité à élaborer un plan de sécurité.

Les responsabilités des **représentants en matière de santé et de sécurité (ou du comité)** sont les suivantes :

- 4.11 Prodiguer des conseils aux employés confrontés à une menace ou à une situation avérée de violence ou de harcèlement, sauf si cela engendre un conflit d'intérêts ou une dynamique de pouvoir, auquel cas les employés peuvent obtenir de l'aide, comme indiqué au paragraphe 6.13 de la présente politique;
- 4.12 Respecter et promouvoir la politique;
- 4.13 Assurer des formations sur la politique et la procédure à l'intention de tous les travailleurs;
- 4.14 Intervenir immédiatement en cas de menaces ou d'incidents de violence ou de harcèlement;
- 4.15 Prévenir et mettre fin à la maltraitance, au harcèlement, à la violence ou aux menaces de violence en :
 - i. communiquant et soutenant l'objectif du CPC de fournir et de maintenir un lieu de travail exempt de violence;
 - ii. signalant et réprouvant les comportements contraires à la présente politique et à la présente procédure;
 - iii. prenant toutes les plaintes au sérieux, en procédant à une évaluation initiale de la situation et en établissant des rapports comme l'exige la présente politique; et
 - iv. adoptant un comportement respectueux de la présente politique; et
- 4.16 Amorcer l'examen annuel de la Politique sur la violence et le harcèlement au travail et en recommandant des modifications au conseil d'administration, le cas échéant.



Les responsabilités du **Comité des ressources humaines et de la santé au travail** sont les suivantes :

4.17 Passer en revue la présente politique chaque année.

5. Définitions

- 5.1** « Programme Sport Sans Abus » : système (mécanisme) et programme indépendant mis en place au Canada pour prévenir et traiter les cas de maltraitance dans le sport;
- 5.2** « Intimidation » : un comportement négatif, répété et persistant, à l'endroit d'une ou de plusieurs personnes qui comporte un déséquilibre de pouvoir et engendre un environnement de travail hostile. L'intimidation au travail vise également le fait de refuser d'aider un ou plusieurs collègues dans l'exécution de tâches professionnelles considérées comme routinières;
- 5.3** « Plainte » : une plainte pour violation de la présente politique déposée par écrit auprès d'un(e) agent(e) de plaintes, sauf s'il s'agit d'une violation du CCUMS mettant en cause un participant au CCUMS, auquel cas la plainte sera exclusivement déposée auprès du BCIS (Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport) et administrée par ce dernier;
- 5.4** « Plaignant(e) » : la personne qui dépose une plainte;
- 5.5** « Agent(e) de plaintes » : le Comité paralympique canadien, la cheffe de la direction, le directeur exécutif/la directrice exécutive, les Services généraux, l'agent(e) du sport sécuritaire du CPC, si ce poste existe, ou une autre personne identifiée par une résolution du conseil d'administration comme agent(e) de plaintes;
- 5.6** « CPC » : le Comité paralympique canadien;
- 5.7** « Directeur/directrice des sanctions et résultats » : la personne du programme Sport Sans Abus qui a pleine autorité pour imposer des sanctions aux participants au CCUMS;
- 5.8** « Discrimination » : refus d'accorder un traitement équitable découlant d'une pratique nuisant à une personne sur la base de l'un ou de plusieurs des motifs interdits aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario.
- 5.9** « Violence familiale » : violence commise par une personne entretenant une relation personnelle avec un(e) employé(e), comme un(e) conjoint(e) ou un(e) ancien(ne) conjoint(e), un(e) partenaire intime ou un(e) ancien(ne) partenaire intime, ou un(e) membre de la famille.
- 5.10** « Harcèlement et violence » : toute action, tout comportement ou tout commentaire, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il ou elle humilie ou offense un(e) membre de l'équipe du CPC ou entraîne des blessures ou maladies physiques ou pathologiques chez un(e) membre de l'équipe du CPC.
Le fait de harceler une personne ou un groupe ou encore de commettre des violences à son endroit sur la base d'une caractéristique protégée, quelle qu'elle soit, peut également constituer une discrimination aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario. Parmi les caractéristiques protégées figurent : l'âge, l'état civil, la race, la religion, le handicap, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, les caractéristiques génétiques, une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé, l'origine nationale ou ethnique, etc.
- 5.9.1** Par le terme violence, on entend, entre autres :
- 5.9.1.1** les actes de maltraitance et autres comportements prohibés comme définis dans le CCUMS;
- 5.9.1.2** les menaces verbales d'agression physique proférées à l'endroit d'un travailleur;



- 5.9.1.3 le dépôt de notes menaçantes ou l'envoi de messages menaçant le lieu de travail;
 - 5.9.1.4 le jet d'objets en direction d'un travailleur/d'une travailleuse;
 - 5.9.1.5 le fait de menacer du poing un travailleur/une travailleuse; ou
 - 5.9.1.6 le fait de frapper ou de tenter de frapper un travailleur/une travailleuse.
- 5.9.2 Par le terme harcèlement, on entend, entre autres :
- 5.9.2.1 la violence verbale/psychologique, notamment les cris, les accès de colère soudains et imprévisibles, les jurons et les insultes à l'endroit d'une personne ou encore les moqueries;
 - 5.9.2.2 l'intimidation ou la cyberintimidation (en ayant recours à la technologie) constituent généralement des incidents répétés ou un modèle de comportement visant à intimider, offenser, avilir, humilier ou exclure une personne. L'intimidation peut prendre plusieurs formes, comme le fait de critiquer une personne de manière persistante ou constante, de rabaisser les opinions d'une personne, de crier et de hurler devant les autres pour humilier une personne ou de répandre des rumeurs ou des commérages;
 - 5.9.2.3 les commentaires offensants ou discriminatoires;
 - 5.9.2.4 les plaisanteries, insinuations ou moqueries malvenues sur l'origine raciale ou ethnique, la couleur, le lieu de naissance, la religion, la citoyenneté ou l'ascendance d'une personne;
 - 5.9.2.5 l'affichage ou la diffusion d'images ou de documents offensants;
 - 5.9.2.6 l'imitation de l'accent ou des maniérismes d'une personne;
 - 5.9.2.7 les commentaires inappropriés ou inopportuns sur les attributs physiques ou l'apparence d'une personne; et
 - 5.9.2.8 le fait d'entraver délibérément le travail d'une personne, de lui cacher des renseignements dont elle a besoin ou de lui donner délibérément des renseignements erronés.
- 5.9.3 Par le terme harcèlement sexuel, on entend, entre autres :
- 5.9.3.1 les blagues sexistes embarrassantes ou offensantes;
 - 5.9.3.2 les regards suggestifs, les attouchements non souhaités;
 - 5.9.3.3 les remarques sexuellement désobligeantes ou dégradantes à l'égard des membres d'un sexe ou d'une orientation sexuelle;
 - 5.9.3.4 les commentaires ou gestes sexuellement suggestifs ou obscènes;
 - 5.9.3.5 les questions ou commentaires inopportuns sur la vie sexuelle d'une personne;
 - 5.9.3.6 le flirt, les avances et les propositions de nature sexuelle non consensuels;
 - 5.9.3.7 le fait d'exposer ouvertement des documents imprimés de nature suggestive ou sexuellement offensante;
 - 5.9.3.8 la persistance de contacts ou d'attentions non désirés après la fin d'une relation consensuelle;
 - 5.9.3.9 les invitations persistantes et inopportunes à des activités sociales;
 - 5.9.3.10 les demandes de faveurs sexuelles;
 - 5.9.3.11 la violence verbale ou les menaces; et
 - 5.9.3.12 les agressions sexuelles.

Veillez noter que : Les actions quotidiennes raisonnables d'un(e) responsable qui aide à gérer, encadrer ou diriger des travailleurs ou à gérer le lieu de travail **ne** constituent **pas** du harcèlement. Les évaluations appropriées de la performance des employés, les conseils ou les mesures disciplinaires prises par un(e) responsable **ne** constituent **pas** non plus du harcèlement.



- 5.10** « Personnes » : toutes les personnes prenant part aux activités du CPC comme les athlètes, les entraîneurs, les chefs d'équipe, les officiels, les bénévoles, les fournisseurs, les sous-traitants, les parents et tuteurs, les administrateurs, les membres de la direction, les membres, les représentants des membres et les membres des comités du CPC;
- 5.11** « Maltraitance » : les maltraitements psychologiques, physiques et sexuelles, selon la définition du CCUMS;
- 5.12** « BSIC » : le Bureau du Commissaire à l'intégrité dans le sport responsable de l'administration du CCUMS;
- 5.13** « Intimé » : la ou les personnes visées par la plainte;
- 5.14** « Tribunal de protection » : le tribunal du CRDSC qui prend des décisions liées aux mesures provisoires ou aux sanctions imposées par le directeur/la directrice des sanctions et résultats ainsi qu'aux constatations d'une violation par un enquêteur/une enquêteuse;
- 5.15** « CCUMS » : Code de conduite universel pour prévenir et contrer la maltraitance dans le sport géré par le BCIS;
- 5.16** « Participants au CCUMS » : les personnes ou organisations considérées comme assujetties au CCUMS, comme déterminé par le CPC de temps à autre;
- 5.17** « Lieu de travail » : tout lieu où des activités professionnelles ou liées au travail sont menées. Cela inclut, sans s'y limiter, les locaux du CPC, les Jeux paralympiques et les championnats du monde, les activités sociales liées au travail, les missions professionnelles en dehors des locaux du CPC, les déplacements professionnels, les conférences ou les séances de formation à caractère professionnel et tout lieu approuvé autre que les locaux du CPC; et
- 5.18** « Par écrit » : comprend les mots écrits, imprimés, dactylographiés, peints, gravés, lithographiés, photographiés ou représentés et reproduits de quelque façon que ce soit sous forme visible, audible ou autre et comprenant les instruments d'écriture et le papier, les courriels, les messages texte, les réseaux sociaux et les applications mobiles.

6. Mise en œuvre

Toute personne reconnue coupable d'actes de maltraitance, de violence au travail, d'intimidation ou de harcèlement à l'endroit d'un(e) autre employé(e), travailleur/travailleuse, entrepreneur(e), sous-traitant(e), donneur/donneuse d'ordre, client(e), fournisseur/fournisseuse ou d'un autre tiers pendant les heures de travail, ou lors d'un événement du CPC ou d'un(e) client(e), fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, à savoir : un avertissement, une réprimande, une suspension, un renvoi ou des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Le CPC s'engage à enquêter et à traiter tous les incidents et toutes les plaintes pour violence, intimidation et harcèlement sur le lieu de travail de manière équitable et rapide, en respectant autant que possible la vie privée de toutes les personnes concernées.

6.1 Droit de refuser de travailler lorsqu'il existe une menace de violence au travail

Aucun(e) employé(e) ne doit travailler dans une situation qui l'expose selon lui/elle à un risque de **violence au travail**. Un travailleur/une travailleuse a le droit de refuser de travailler s'il ou si elle estime que sa **santé physique** est menacée en raison d'une situation de violence au travail, comme décrit dans la présente politique.

Ce droit ne s'étend pas au droit de refuser de travailler dans le cas d'un **harcèlement au travail** ne



menaçant pas l'intégrité physique.

6.2 Absence de représailles

Le CPC n'exercera aucune forme de représailles à l'endroit d'une personne qui signale une violation de la présente politique et ne tolérera aucune mesure de représailles de la part d'un(e) employé(e), d'un travailleur/d'une travailleuse, d'un superviseur/d'une superviseuse ou d'un(e) membre de la direction. Les représailles constituent une violation grave de la présente politique et doivent être signalées immédiatement. Toute personne ayant exercé des représailles à l'endroit d'une autre personne pour avoir signalé un comportement illicite fera l'objet de mesures disciplinaires graves, pouvant aller jusqu'au licenciement.

6.3 Affichage dans un endroit bien en vue

La présente politique doit être affichée dans un endroit bien en vue, conformément à l'article 32.0.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

6.4 Interdiction

Le CPC interdit aux membres de l'équipe de se livrer à une quelconque forme de discrimination, de violence familiale, de harcèlement ou de violence au travail. Le CPC ne tolérera aucune forme de discrimination, de harcèlement ou de violence de la part de ses clients, fournisseurs et visiteurs, y compris dans le cadre de leurs interactions avec des membres de l'équipe du CPC (ONS [organismes nationaux de sport], etc.).

* Les tierces parties (clients, fournisseurs, visiteurs) pourraient être dénoncées aux autorités compétentes

6.5 Examen biennal

Le CPC procédera à un examen biennal de la présente politique et du programme de soutien, et y apportera les ajouts ou les modifications nécessaires de temps à autre en tenant compte de l'expérience acquise et de l'évolution de la loi en vertu des amendements à la *Loi de 2009 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail* et ses modifications successives.

Il existe un programme de lutte contre la violence, l'intimidation et le harcèlement au travail par l'entremise duquel la présente politique est mise en œuvre. Ce programme comprend des mesures et des procédures de protection des travailleurs contre la violence, l'intimidation et le harcèlement au travail, un moyen d'obtenir de l'aide immédiatement et un processus permettant aux travailleurs de signaler des incidents ou de faire part de leurs inquiétudes. Il convient de se référer au programme de soutien pour accéder à chacune des procédures. En outre, le CCUMS et le processus du BCIS protègent les employés assujettis au CCUMS.

Le CPC veillera à ce que la présente politique et le programme de soutien soient mis en œuvre et tenus à jour. Il veillera également à ce que tous les travailleurs et superviseurs disposent des renseignements et instructions dont ils ont besoin pour se protéger contre tout acte de violence, d'intimidation et de harcèlement au travail.



Les superviseurs se conformeront à la présente politique et au programme de soutien. Les superviseurs sont chargés de veiller à ce que les travailleurs respectent les mesures et les procédures et à ce qu'ils disposent des renseignements dont ils ont besoin pour se protéger.

6.6 Éléments du programme de lutte contre la maltraitance, la violence au travail, l'intimidation et le harcèlement

Pour offrir à tous les membres du personnel du CPC un environnement de travail sécuritaire, le CPC s'engage à prendre des mesures appropriées, dans la mesure du possible, pour éliminer ou réduire au minimum les risques et menaces de maltraitance, d'intimidation, de violence au travail ou de harcèlement à l'endroit des membres du personnel et des visiteurs. La première étape de ce processus consiste à réaliser une évaluation initiale des risques sur le lieu de travail.

6.7 Évaluation des risques

Le CPC doit procéder à une évaluation des risques sur tout lieu de travail pouvant présenter pour les travailleurs un risque de blessure résultant d'actes de violence, d'intimidation ou de harcèlement dans le cadre de leurs activités professionnelles.

Lors de l'évaluation des risques, le CPC devrait tenir compte de ce qui suit :

- la nature des interactions entre les travailleurs et le public;
- la nature de l'environnement de travail;
- les caractéristiques des travailleurs/clients; et
- les antécédents d'incidents de violence sur le lieu de travail et lors d'opérations similaires.

L'évaluation pourrait comprendre les démarches suivantes (liste non exhaustive) :

- une visite du lieu de travail avec le personnel concerné;
- des entretiens avec certains travailleurs; et
- un examen des rapports consécutifs à un délit ou incident.

Une fois l'évaluation effectuée, révisée ou mise à jour, le CPC, ses employés et les personnes concernées sont tenus de suivre les mesures et les procédures mentionnées ci-après, qui indiquent comment limiter le risque de maltraitance, de violence et de harcèlement au travail, comment demander une assistance immédiate, comment signaler des incidents et comment enquêter sur ces derniers et sur leurs conséquences potentielles.

6.8 Mesures et procédures pour demander une aide immédiate

En cas d'urgence ou de menace immédiate pour sa propre sécurité physique ou celle d'une autre personne, il convient de chercher un endroit sûr et de composer le 911 immédiatement. Une fois l'appel effectué, il importe d'en faire état immédiatement au directeur exécutif/à la directrice générale des services généraux, au siège social du CPC, en composant le **613-212-5905**.

On mènera une enquête sur l'incident dès que possible, une fois que les mesures d'urgence appropriées auront été prises.



6.9 Mesures et procédures de signalement des incidents de maltraitance, de violence et de harcèlement au travail

6.9.1 Obligation de signaler

Si une personne croit, en toute bonne foi, qu'elle ou un(e) autre employé(e) ou travailleur/travailleuse a commis des actes de maltraitance, de violence au travail, d'intimidation ou de harcèlement aux termes de la présente politique, y compris d'éventuels actes de violence familiale, ou en a fait l'objet, ou si elle est témoin de tout type d'acte de maltraitance, de violence, d'intimidation ou de harcèlement aux termes de la présente politique, elle **est tenue** de signaler l'incident dans ses moindres détails.

Si la direction pense, en toute bonne foi, qu'un(e) autre employé(e) ou travailleur/travailleuse a commis des actes de maltraitance, de violence, d'intimidation, de harcèlement ou de harcèlement sexuel aux termes de la présente politique, y compris d'éventuels actes de violence familiale, ou en a fait l'objet, ou a été témoin de tout type d'acte de violence, d'intimidation ou de harcèlement aux termes de la présente politique, elle **est tenue** de signaler l'incident dans ses moindres détails. Elle est en outre tenue de prendre des mesures comme indiqué dans la présente politique.

6.9.2 Procédure de signalement d'un incident

Si l'incident signalé est un acte de maltraitance ou un comportement prohibé tel que défini dans le CCUMS qui implique un(e) employé(e) désigné(e) comme participant(e) au CCUMS, la plainte devra être adressée au BCIS et administrée exclusivement par ce dernier et non par le biais de la présente procédure.

Le signalement d'un incident et la réception d'un rapport relatif à un incident doivent suivre les lignes directrices suivantes :

- le signalement doit être fait sitôt que l'on a pris connaissance de l'incident;
- les signalements de cas de violence ou de harcèlement au travail doivent être adressés au directeur exécutif/à la directrice exécutive des services généraux. Si les circonstances l'exigent, il est également possible de signaler un tel comportement à tout directeur exécutif/à toute directrice exécutive avec lequel/laquelle on se sent à l'aise de discuter de la question;
- le signalement doit être fait par écrit et doit inclure les noms des personnes impliquées et détailler les dates, heures, lieux et témoins, dans la mesure où ils sont connus du plaignant/de la plaignante. On appellera ce rapport une « plainte »;
- toute autre personne recevant un rapport verbal devra rédiger un compte-rendu écrit complet de la plainte reçue, et demander à l'informateur/informatrice de le passer en revue et de le signer pour en garantir l'exactitude;
- on transmettra les plaintes reçues à un(e) agent(e) de plaintes qui mènera une enquête impartiale sur l'incident; et
- on traitera toute plainte futile ou vexatoire avec le plus grand sérieux. Leurs auteurs pourront faire l'objet de mesures disciplinaires. Les rapports faits de bonne foi n'entraîneront cependant aucune conséquence.



6.10 Mesures et procédures d'enquête et de traitement des incidents et des plaintes :

6.10.1 Processus

Les menaces et les incidents signalés seront considérés comme sérieux, quels qu'ils soient, et feront l'objet d'une enquête rapide. Des mesures appropriées seront prises comme suit :

- le processus d'enquête comprendra des entretiens avec le plaignant/la plaignante, la personne mise en cause et tout témoin nommé par l'un ou l'autre;
- l'agent(e) de plaintes conservera des notes et un dossier pour chacune des entrevues avec les témoins. Les témoins examineront les notes de l'agent(e) de plaintes et y apporteront au besoin des corrections immédiatement après l'entretien;
- les employés du CPC sont tenus de coopérer au processus d'enquête et il leur est interdit de discuter entre eux des preuves qui ont été transmises à l'enquêteur/enquêteuse au cours de l'enquête ou qui vont l'être. On interrogera les témoins individuellement et on s'efforcera de veiller à ce que ceux-ci ne discutent pas entre eux de leurs preuves avant d'être interrogés;
- La victime présumée restera généralement, pendant les heures normales de travail, dans un endroit sûr aussi proche que possible de son lieu de travail habituel afin de rester à la disposition de l'enquêteur/enquêteuse pendant toute la durée de l'enquête. Il pourrait s'avérer nécessaire de déplacer l'informateur/informatrice, la victime présumée ou d'autres personnes au cours de l'enquête ou de les inviter à travailler à domicile;
- On traitera toutes les plaintes de manière confidentielle dans la mesure du possible et conformément aux obligations légales du CPC. On traitera tout rapport, toute inquiétude, toute plainte et tout incident de manière confidentielle dans la mesure du possible, en protégeant notamment l'identité : (i) de la personne qui a signalé un acte de discrimination, de harcèlement ou de violence; (ii) de toute personne touchée par le comportement prohibé; (iii) de toute personne dont on présume qu'elle a enfreint la politique; et (iv) de tout témoin. Il est néanmoins possible que la divulgation de certains renseignements soit nécessaire pour enquêter sur la plainte ou pour prendre des mesures correctives concernant la plainte, ou que la loi l'exige. Le cas échéant, le CPC ne divulguera que les renseignements personnels ou détails strictement nécessaires à ces fins;
- Si le CPC estime qu'un(e) employé(e) fait face à un danger imminent, il peut divulguer de tels renseignements confidentiels si cela est raisonnablement nécessaire; et
- l'agent(e) de plaintes rédigera ensuite un **rapport d'enquête** résumant les allégations, les étapes suivies dans le cadre de l'enquête, les preuves recueillies et les conclusions de l'enquêteur/enquêteuse. On entreprendra tous les efforts raisonnables pour finaliser ce rapport dans les 15 jours suivant la date à laquelle la plainte a été reçue.

6.10.2 Résultats/conséquences

Une fois le rapport d'enquête terminé, le CPC devra déterminer si un comportement offensant a eu lieu et devra communiquer cette conclusion à la personne mise en cause



ainsi qu'au plaignant/à la plaignante.

Les employés qui, de l'avis du CPC, ont perpétré ou menacé de perpétrer un acte de maltraitance ou ont adopté ou menacé d'adopter un comportement prohibé selon le CCUMS, ou encore ont perpétré ou menacé de perpétrer un acte de violence ou de harcèlement au travail, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires et/ou être licenciés. La mesure sera proportionnelle à la gravité de l'infraction et la victime en sera informée.

Les mesures peuvent inclure tout ou partie de ce qui suit :

- Réprimande
- Sensibilisation/formation
- Obligation de présenter des excuses
- Transfert
- Counseling
- Règlement alternatif des différends (RAD)
- Suspension avec solde
- Suspension sans solde
- Licenciement
- Toute autre sanction disciplinaire imposée par le BCIS, le directeur/la directrice des sanctions et résultats ou le Tribunal de protection.

Les fausses accusations effectuées de manière délibérée sont de nature tout aussi grave et entraîneront elles aussi des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

On avertira systématiquement la police si un comportement signalé constitue une activité criminelle ou, après enquête, est considéré comme tel.

6.11 Plaintes contre des tiers

Dans le cas du signalement d'un risque de violence, d'intimidation ou de harcèlement par un tiers, comme dans un cas de **violence familiale**, l'identité du tiers et les caractéristiques permettant de l'identifier seront communiquées à tous les employés, entrepreneurs, sous-traitants et autres personnes qui pourraient devoir être informés afin de tenter de protéger le travailleur/la travailleuse. Bien que l'on veillera, dans la mesure du possible, à respecter la vie privée des personnes, la communication de ces renseignements sera nécessaire pour traiter la menace.

S'il est porté à l'attention du CPC qu'un(e) employé(e) fait face à un risque de blessure au travail pour cause de violence familiale, le CPC prendra toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger l'employé(e).

Le CPC apportera une aide appropriée à tout(e) employé(e) victime de violence ou de harcèlement. À cet égard, les employés auront accès au Programme d'aide aux employés (PAE) en composant le : 1-800-661-8193 et au régime de services de santé du CPC, qui est en mesure d'offrir et de prendre en charge des services de santé mentale.

7. Historique des révisions



Le conseil d'administration a approuvé pour la première fois la présente politique en novembre 2015.

La politique a par la suite été révisée :

- En janvier 2016
- En juillet 2019
- Le 30 janvier 2021
- En décembre 2023
- En Juin 2023

La politique sera réexaminée chaque année.