

Association of
Workers' Compensation Boards
of Canada



Politique sur le respect dans le lieu de travail

NOVEMBRE 2019

Lignes directrices

L'ACATC s'engage à fournir un environnement de travail exempt de discrimination, de violence et de harcèlement et où la dignité et l'estime de soi de tous les employés sont respectées. Tous les employés, les clients, les fournisseurs et les membres du grand public, ont le droit de travailler et de diriger leurs activités dans un environnement sûr et sécurisé. Les relations et les communications sur le lieu de travail de l'ACATC seront exemptes de discrimination, de violence, d'intimidation et de harcèlement.

La discrimination, la violence et le harcèlement sur le lieu de travail, sous quelque forme que ce soit, ne seront ni tolérées ni excusées. Tous les efforts seront déployés pour déceler les actes ou incidents, que le comportement soit le fait d'un employé ou d'un membre du public. Cependant, tous les employés doivent travailler ensemble pour créer un environnement de travail exempt de discrimination, de violence et de harcèlement.

Toute personne reconnue coupable d'avoir commis un acte de discrimination, de violence ou de harcèlement sera soumise à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement motivé.

Cette politique établit des lignes directrices claires sur ce qui est considéré comme un comportement inacceptable. Cette politique sera renouvelée chaque année afin de garantir le respect continu des exigences de la loi. Tous les employés sont tenus de se comporter conformément à cette politique lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de l'ACATC, lors d'un événement parrainé par l'ACATC, tel que les célébrations des fêtes ou les rassemblements en dehors des heures de travail et lorsqu'ils exercent des activités au nom de l'ACATC.

L'ACATC s'engage à respecter pleinement les lois et règlements partout où elle exerce ses activités. Les employés sont tenus de respecter toutes les lois locales dans la conduite des activités de l'association.

Définitions

Discrimination - La discrimination est un traitement différentiel fondé sur une caractéristique personnelle qui a un impact négatif sur une personne ou un groupe. La discrimination n'est pas toujours manifeste. Elle inclue également des pratiques qui ont pour effet d'être discriminatoires.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario (le « Code ») interdit la discrimination fondée sur les « motifs interdits » suivants : race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, identité sexuelle, expression du genre, âge, état matrimonial, situation familiale, handicap ou antécédents judiciaires (pour lesquels un pardon a été accordé).

Harcèlement sur le lieu de travail - La loi sur la santé et la sécurité au travail (« LSST ») définit le harcèlement sur le lieu de travail comme le fait d'adopter une ligne de conduite ou des commentaires vexatoires à l'encontre d'un travailleur sur un lieu de travail dont on sait ou devrait savoir qu'il est importun.

Les mesures raisonnables prises par les employeurs ou les superviseurs concernant la gestion et la supervision des travailleurs ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement au travail.

Harcèlement sexuel au travail - Le harcèlement au travail est défini dans la LSST du fait a) d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns; ou b) de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors que cette personne se trouve dans une situation lui permettant de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion au travailleur et que cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Violence sur le lieu de travail - La violence sur le lieu de travail comprend l'usage, la tentative ou la menace d'usage de la force physique par une personne contre un employé sur le lieu de travail qui cause ou pourrait causer un préjudice physique à l'employé.

La violence au travail comprend, sans s'y limiter, les actes de violence physique (c'est-à-dire les coups, les coups de poing, les coups de pied et l'intimidation) et les menaces de violence.

Violence familiale - Si l'ACATC sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un employé peut être exposé à de la violence familiale qui pourrait entraîner des blessures physiques pour quiconque sur le lieu de travail, elle est obligée de prendre des mesures pour protéger ses employés. Les mesures de protection peuvent comprendre :

- restreindre l'accès au lieu de travail;
- retirer le nom et les coordonnées de l'employé des sources externes;
- modifier l'emplacement physique de l'espace de travail de l'employé pour le rendre inaccessible au public.

Sauf indication contraire dans la présente politique, le terme «employé(s)» inclut les directeurs, les superviseurs, les cadres, les employés contractuels et les employés temporaires ou d'agences. Cette politique s'applique également aux membres du conseil d'administration de l'ACATC.

Procédure de plainte

Il peut être difficile de présenter des plaintes de cette nature. L'ACATC fera tout ce qui est raisonnablement possible pour garantir la protection de la vie privée des personnes concernées par une plainte. Dans la mesure où cela est possible et approprié dans les circonstances, la confidentialité sera maintenue, sauf si la divulgation est nécessaire aux fins d'une enquête ou de la prise de mesures correctives concernant l'incident ou la plainte, ou si elle est autrement requise par la loi.

Que faire en cas de discrimination, de violence ou de harcèlement

Si un(e) employé(e) a subi une forme quelconque de discrimination, de violence, de harcèlement ou de menace de violence (y compris la violence familiale) sur le lieu de travail, ou s'il/elle est témoin ou a des raisons de croire qu'un(e) autre employé(e) a été victime d'actes de discrimination, de harcèlement ou de violence (y compris la violence familiale), il/elle doit immédiatement prendre les mesures suivantes :

1. **Mesures correctives.** Si l'employé(e) se sent à l'aise de le faire, faire savoir à la personne que son comportement ou sa conduite est indésirable. Dans certains cas, cela peut être suffisant pour mettre fin à la conduite.
2. **Signaler l'incident.** Avertissez le président directeur général si vous êtes témoin d'un acte qui pourrait constituer de la discrimination, de la violence (y compris la violence familiale) ou du harcèlement sur le lieu de travail. Si le PDG est l'auteur présumé du harcèlement, l'incident doit être signalé au président du conseil d'administration et au comité exécutif de l'ACATC.
3. **Documenter l'incident.** Prenez des notes écrites détaillées ou consignez d'une autre manière chaque incident, y compris la date, l'heure, le lieu et les détails de ce qui a été dit et fait, les noms des témoins éventuels et les circonstances entourant l'incident.

- 4. Collaborer à l'enquête.** Avec l'aide de l'employé, l'ACATC sera en mesure de mener une enquête rapide sur les allégations et de prendre des mesures correctives, si nécessaire.

Les allégations de discrimination, de violence et de harcèlement sont des questions sérieuses; toutefois, si l'ACATC juge les allégations « insignifiantes », elle peut ne pas effectuer une enquête complète.

Enquête sur une plainte

Dès réception de la plainte, selon la gravité des allégations, le PDG ou le président du conseil d'administration et/ou son représentant désigné (« l'enquêteur ») mènera une enquête approfondie sur l'affaire. Au choix du PDG ou du président du conseil, un enquêteur peut être engagé, aux frais de l'employeur, par une société tierce impartiale spécialisée dans ce genre d'enquêtes. La procédure d'enquête comprendra des discussions avec l'employé qui a déposé la plainte ainsi qu'avec la ou les autres personnes concernées.

À l'issue de l'enquête, l'enquêteur prendra l'une des décisions suivantes :

- la plainte était fondée;
- la ou les personnes concernées ont volontairement résolu le problème à la satisfaction de toutes les parties; ou
- la plainte n'était pas fondée.

Si une plainte est fondée, l'enquêteur fera des recommandations pour éviter qu'un incident semblable se produise à l'avenir. Ces recommandations seront partagées avec le Comité exécutif de l'ACATC.

Lorsqu'il est nécessaire d'imposer des mesures correctives à un(e) employé(e), le champ d'action pourrait comprendre des mesures telles que des excuses officielles, une orientation vers un service de counseling approprié, une réaffectation, un congé payé, une rétrogradation ou un congédiement, selon la gravité de l'infraction. L'employé(e) qui a été victime de harcèlement au travail et la personne soupçonnée de harcèlement seront informés par écrit des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui ont été ou seront prises.

Les représailles contre toute personne ayant signalé des actes présumés de discrimination, de violence ou de harcèlement ne sont pas tolérées. De même, comme les fausses accusations peuvent avoir un effet grave sur des personnes innocentes, l'utilisation abusive délibérée de cette politique ou les fausses accusations ne seront pas tolérées et peuvent constituer un motif de mesure disciplinaire.

Programme de prévention de la violence au travail

La procédure de signalement et d'enquête décrite ci-dessus peut ne pas convenir dans tous les cas de violence au travail. C'est pourquoi nous avons élaboré le programme de prévention de la violence au travail. Le programme est conçu pour identifier et minimiser le risque de violence.

Gestion du risque

L'ACATC effectuera chaque année une évaluation des risques de violence sur le lieu de travail. L'évaluation portera sur l'identification des secteurs et des postes où il existe un risque de violence et le niveau de risque présent. Sur la base des résultats de l'évaluation, l'ACATC élaborera des mécanismes de protection spécialement conçus pour protéger les employés qui occupent les postes et les espaces de travail à haut risque.

L'ACATC mettra tout en œuvre pour identifier les sources possibles de violence au travail et prendra des mesures pour gérer ou éliminer le risque associé. Toutefois, l'ACATC ne fournira des renseignements personnels que dans la mesure où cela est raisonnablement nécessaire pour protéger les employés contre les blessures physiques.

L'ACATC réévaluera les risques de violence au travail aussi souvent que nécessaire, au moins une fois par an, pour s'assurer que les politiques et les programmes continuent de protéger les employés.

APPROUVÉE PAR : STUART MACLEAN,
PRÉSIDENT DU CONSEIL DE L'ACATC
DATE: LE 26 NOVEMBRE, 2019



Suite 1007, 40 University Avenue,
Toronto, Ontario M5J 1T1