

Objet : Politique de prévention et gestion de harcèlement et de violence au travail

Créée : 20 janvier 2022

Adoptée :

Révision : 5 avril 2022 / 7 octobre 2024

1. PRÉAMBULE

Selon les lois sur la santé et sécurité au travail (SST) établies dans le *Occupational Health and Safety Act*, l'employeur a la responsabilité d'offrir un environnement de travail sain en faisant la prévention des comportements inappropriés, en traitant rapidement les problèmes et en assurant de réduire au maximum les risques de harcèlement et de violence au travail.

Le harcèlement et la violence sont des risques en milieu de travail et les lois en SST prévoient ceci :

- Les employeurs doivent élaborer des plans de prévention du harcèlement et de la violence ;
- Les employeurs dans la mesure du possible, doivent s'assurer que les travailleurs ne sont pas victimes de harcèlement ou de violence au travail et qu'ils n'y participent pas ;
- Les superviseurs doivent, dans la mesure du possible, s'assurer que les travailleurs sous leur supervision ne sont pas soumis ou ne participent pas au harcèlement ou à la violence sur le lieu de travail et qu'ils n'y participent pas ;
- Les travailleurs doivent s'abstenir de commettre ou de participer au harcèlement ou à la violence.

La FPFA et les centres collaborant avec elle ont donc une tolérance zéro en matière d'abus, de harcèlement et d'intimidation.

2. OBJECTIFS

En tout temps, la FPFA :

- Veut pouvoir prévenir toute forme de harcèlement et de violence, notamment par la sensibilisation et l'information des personnes y travaillant ;
- Veut favoriser et maintenir un climat de travail exempt de harcèlement et de violence ;
- Vise la protection de l'intégrité psychologique, physique de ses employés ainsi que la sauvegarde de leur dignité ;
- Veut également fournir le support nécessaire à toute personne qui se croit victime de harcèlement ou autre abus par le biais de mécanismes d'aide et de recours en matière de harcèlement ;
- Croit que l'atteinte de ces objectifs est directement reliée à la responsabilité individuelle de tous et chacun dans cette réussite commune.

Afin d'assurer la connaissance de nos procédures et des lois en place :

- Dès leur premier mois d'embauche, les nouveaux employés devront suivre une formation en ligne sur le harcèlement sexuel en milieu de travail. Cette formation générera un certificat de participation qui sera ajoutée dans le dossier de l'employé ;

De plus, la PFFA s'engage à informer ses employés sur le processus de gestion des plaintes et les comportements à adopter en cas de violence ou de harcèlement, via une session de formation présentant les informations de cette politique, et ce après l'embauche. Les nouveaux employés auront donc l'occasion de comprendre cette politique, et devront signer un formulaire confirmant leur participation.

3. HARCÈLEMENT AU TRAVAIL : DÉFINITIONS ET TYPE DE HARCÈLEMENT

Le harcèlement au travail peut avoir de lourdes répercussions sur la santé mentale et physique des individus.

Il peut se produire entre des personnes ayant des statuts différents ou entre des personnes ayant un même statut.

On qualifie de harcèlement au travail tout incident unique ou répété impliquant de l'intimidation, une conduite, des commentaires ou des gestes répréhensibles ou importuns dont la personne sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils offenseront ou humilieront un travailleur ou auront une incidence négative sur sa santé et sa santé.

Voici quelques types de harcèlement courants en milieu professionnel :

« **Harcèlement moral** » : C'est la forme de harcèlement la plus courante. Elle se caractérise par des comportements répétitifs qui dégradent les conditions de travail, comme :

- Critiques constantes et injustifiées ;
- Humiliations publiques ou privées ;
- Isolement volontaire du salarié ;
- Charges de travail excessives ou sous-utilisation de compétences ;
- Supprimer un travail ou une responsabilité sans motif ;
- Exclusion ou isolement de certaines personnes ;
- Des atteintes systématiques aux conditions habituelles de travail, le sabotage des lieux ou instruments de travail ;
- De l'intimidation, des menaces, du chantage ou de la coercition ;
- Des insinuations répétées, des accusations sans fondement, des insultes ou humiliations, des tentatives répétées d'exclusion ou d'isolement, des cris ou hurlements ;

« **Harcèlement discriminatoire** » : Il s'agit d'un harcèlement fondé sur l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la grossesse, les convictions politiques, le handicap, la religion ou tout autre critère protégé par la loi. Cela peut inclure :

- Refus de promotion ou de formation
- Inégalité salariale
- Traitement inégal en raison d'un critère de discrimination

« **Harcèlement psychologique** » : toute conduite vexatoire se manifestant, entre autres, par des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et entraîne, pour elle, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le membre de l'équipe ;

« **Harcèlement sexuel** » : toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétée et non désirée et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et à entraîner pour elle un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement sexuel si elle porte de telles conséquences et produit un effet nocif continu pour la personne.

- Propos ou blagues à caractère sexuel ;
- Gestes ou contacts inappropriés ;
- Avances ou propositions sexuelles ;
- Chantage ou menaces liés à des faveurs sexuelles ;
- Des promesses de récompenses, implicites ou explicites, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ;
- Des menaces de représailles, implicites ou explicites, qu'elles se concrétisent ou non, faites dans le but d'obtenir un accord quant à une demande à caractère sexuel ou fait à la suite d'un refus d'acquiescer à une telle demande ;
- Des remarques ou des comportements à connotation sexuelle qui peuvent raisonnablement être perçus comme créant un environnement négatif de travail ;
- Des attouchements sur le corps d'une autre personne.

« **Harcèlement lié à l'abus de pouvoir** » : Ce type de harcèlement est exercé par un supérieur hiérarchique qui abuse de son autorité pour opprimer ou intimider un salarié. Il peut se traduire par :

- Menaces de licenciement sans motif
- Contrôle excessif ou micro-management
- Sanctions injustifiées
- L'abus d'une situation de pouvoir ou d'autorité officielle ou non pour menacer l'emploi d'une personne ou compromettre son rendement.

« **Cyberharcèlement** » :

Avec l'usage croissant des technologies au travail, le harcèlement peut également se produire en ligne, par des messages ou des courriels, textos intimidants ou insultants.

- Afficher ou diffuser des images ou du matériel offensants sous forme imprimée ou électronique ;
- Publier ou envoyer des messages offensants ou intimidants par les réseaux sociaux ou par courriel.

Ce qui ne constitue pas du harcèlement au travail :

Les mesures raisonnables considérées comme faisant partie des fonctions de travail d'un gestionnaire ou d'un superviseur comprennent la modification des affectations de travail, la planification, la mesure et l'évaluation du rendement au travail, l'inspection des lieux de travail, la mise en œuvre de mesures de santé et de sécurité et la prise de mesures disciplinaires telles que le renvoi, la suspension, la rétrogradation ou la réprimande avec motif valable. Lorsqu'elles sont prises de manière raisonnable et équitable, ces mesures ne doivent pas être considérées comme du harcèlement au travail. Les divergences d'opinions ou les désaccords mineurs entre collègues ne sont pas non plus considérés comme du harcèlement au travail. Cependant, ces situations peuvent se transformer en harcèlement si aucune mesure n'est prise pour résoudre le conflit. De même, les conditions d'emploi difficiles, telles que les limitations de la pratique professionnelle, les changements organisationnels ou les restrictions financières, ne sont pas considérées comme du harcèlement. Le stress lié au travail, en soi, ne constitue pas du harcèlement. Cependant, une accumulation de facteurs de stress résultant de comportements de harcèlement tels que ceux décrits précédemment peut entraîner une situation de harcèlement.

Prévention du harcèlement

1. Mesures Préventives

- Sessions de sensibilisation annuelle sur le respect mutuel et la reconnaissance des comportements inappropriés ;
- Affichage des politiques et des sanctions relatives au harcèlement dans des lieux visibles ;
- Outils de gestion des conflits : promouvoir une communication ouverte et constructive entre collègues.

2. Procédure de Signalement

- Création d'un point de contact confidentiel pour permettre aux victimes de signaler un incident de harcèlement ;
- Mise à disposition d'un formulaire de plainte en ligne ;
- Disponibilité d'une ligne d'urgence interne avec le bureau central pour discuter de la situation.
- Processus d'investigation clair et impartial.

3. Gestion des Plaintes

- Toutes les plaintes seront traitées avec diligence et confidentialité ;
- Évaluation et enquête approfondie menée par une équipe de ressources humaines ou un comité dédié ;
- Mise en place de mesures disciplinaires adaptées si le harcèlement est prouvé.

La politique de prévention du harcèlement ne vise pas à décourager un travailleur d'exercer ses droits en vertu de toute autre loi, y compris la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*).

4. VIOLENCE AU TRAVAIL : DÉFINITION ET TYPE DE VIOLENCE

La violence au travail peut exposer le travailleur à un risque de préjudice physique ou psychologique.

On qualifie de violence, que celle-ci se produise sur un lieu de travail ou soit liée au travail, la menace, la tentative ou le comportement réels d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures ou des dommages physiques ou psychologiques; cette définition comprend la violence familiale et la violence sexuelle.

Voici des exemples de cas de violence au travail :

Attaque ou agression physique (par exemple, frapper, bousculer, pousser ou donner des coups de pied à un travailleur, lancer un objet sur un travailleur, donner des coups de pied dans un objet sur lequel le travailleur se tient, comme une échelle)

1. Comportement menaçant (par exemple, brandir le poing au visage d'un travailleur, manier une arme au travail, essayer de frapper un travailleur, essayer d'écraser un travailleur à l'aide d'un véhicule ou d'un équipement tel qu'un chariot élévateur, détruire des biens ou lancer des objets) ;
2. Menaces verbales ou écrites (par exemple, menacer verbalement d'attaquer un travailleur, laisser des notes menaçantes ou envoyer des courriels menaçants pour exprimer l'intention de faire du mal à un travailleur) ;
3. Violence sexuelle. La violence sexuelle s'inscrit dans un continuum allant des injures obscènes au viol et à l'homicide, et comprend les formes de violence sexuelle en ligne (par exemple, les menaces et le harcèlement sur Internet) et l'exploitation sexuelle.

4. Violence familiale. Lorsqu'un employeur sait qu'un travailleur est ou est susceptible d'être exposé à de la violence familiale sur un lieu de travail, l'employeur doit prendre des précautions raisonnables pour protéger le travailleur et toute autre personne susceptible d'être touchée sur le lieu de travail.

Prévention de la violence

1. Mesures préventives

- Formation annuelle des employés à la gestion des comportements difficiles, incluant la prévention de la violence verbale et physique ;
- Renforcement des procédures de sécurité concernant l'accueil et la gestion des parents ou des personnes extérieures.

2. Procédure de signalement

- Mise en place d'une procédure d'alerte rapide pour signaler tout acte de violence ;
- Mise à disposition d'un formulaire de plainte en ligne ;
- Disponibilité d'une ligne d'urgence interne avec le bureau central pour discuter de la situation ;
- Processus de déclaration confidentiel pour protéger les victimes.

3. Gestion des situations violentes

- Intervention immédiate en cas de violence physique ou verbale avec appel aux autorités si nécessaire ;
- Offrir des ressources de soutien psychologique aux victimes d'actes de violence (accès à une ligne d'appel) ;
- Réunions de crise avec tous les acteurs impliqués pour évaluer les faits et décider des mesures à prendre.

4. Mesures suivies et évaluation

- Évaluation annuelle de la mise en œuvre des politiques de prévention ;
- Enquêtes de satisfaction auprès des employés pour mesurer le climat de travail ;
- Ajustement des mesures et des procédures en fonction des incidents rapportés et des retours des employés.

Que cela concerne le harcèlement ou la violence au travail, la FPFA s'assure que les travailleurs :

- a) Savent reconnaître la violence et le harcèlement ;
- b) Connaissent les politiques, procédures et modalités de travail qui permettent d'éliminer ou de contrôler efficacement la violence et le harcèlement ;
- c) Savent réagir de manière appropriée à la violence et au harcèlement, et connaissent notamment les procédures pour obtenir de l'aide ;
- d) Connaissent les procédures de signalement, d'enquête et de documentation concernant les incidents de violence et de harcèlement (Se référer à la procédure de signalement).

Dans le cas précis d'une plainte pour violence au travail, l'employeur ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de violence ni les noms du plaignant, de l'auteur présumé de la violence et de tout témoin, sauf si cela s'avère nécessaire pour :

- Enquêter sur l'incident ou prendre des mesures correctives ;
- Informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises ;
- Informer les travailleurs d'une menace précise ou générale de violence ou de violence potentielle ;
- Respecter les exigences de la loi ;

- L'employeur ne divulguera que le minimum de renseignements personnels nécessaires pour informer les travailleurs d'une menace précise ou générale de violence ou de violence potentielle.

La politique de prévention de la violence ne vise pas à décourager un travailleur d'exercer ses droits en vertu de toute autre loi, y compris la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*)

5. ÉVALUATION DES RISQUES

Le processus d'évaluation et de contrôle des risques est une approche de prévention des maladies ou des blessures liées au travail. L'employeur détermine les situations qui pourraient exposer les travailleurs à un risque de harcèlement ou de violence sur le lieu de travail afin que des mesures pour les éliminer ou les contrôler et prévenir les préjudices soient mises en place. L'évaluation des risques nécessite une approche d'équipe.

Pour les organismes ayant plus de 20 employés, un comité mixte de santé et de sécurité (CSS) sera mis sur place. Pour les organismes ayant moins de 20 employés, un représentant en santé et en sécurité (SS) sera nommé.

Ces personnes responsables devront s'assurer que tous les travailleurs susceptibles d'être touchés par les risques connaissent les mesures ou procédures de santé et de sécurité nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité au travail, ainsi que celles des autres.

6. INVESTIGATION PAR UN AGENT DE SST

Les agents de SST effectuent des inspections et des enquêtes pour faire appliquer la législation sur la santé et la sécurité au travail. S'ils estiment qu'un lieu de travail est insalubre ou dangereux, ils peuvent demander diverses mesures correctives, notamment l'émission d'ordres de conformité interrompant les activités sur les lieux de travail ou ordonnant l'arrêt de l'équipement. Les agents peuvent également fournir aux employeurs et aux travailleurs des ressources pédagogiques pour les aider à comprendre leurs droits et leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail.

Les agents ne règlent pas les différends entre les parties sur le lieu de travail (par exemple, les employeurs, les superviseurs, les travailleurs).

La défense de l'une ou l'autre des parties sur le lieu de travail ne fait pas non plus partie des fonctions d'un agent. De plus, les agents n'ont pas le pouvoir de prendre les mesures suivantes :

- Imposer des mesures disciplinaires (par exemple, réprimande, congédiement) aux parties sur le lieu de travail ;
- Dicté la façon dont un employeur gère son horaire de travail, le placement des travailleurs et la formation du personnel ;
- Obliger un employeur à indemniser les travailleurs concernés par un incident (par exemple, payer un travailleur pour douleur et souffrance, fournir un congé avec ou sans salaire à un travailleur) Dans certaines circonstances où un incident entraîne une perte de salaire, l'agent a le pouvoir d'exiger que l'employeur indemnise le travailleur.

7. PROCÉDURE POUR SIGNALER UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT OU DE VIOLENCE AU TRAVAIL (PLAINTÉ)

Comme mentionné plus haut, l'employé a des recours s'il vit une situation de harcèlement au travail ou de violence. Un des recours est de faire une plainte officielle afin qu'une enquête soit menée.

Pour connaître le processus de signalement/plainte et les étapes qui seront suivies par l'employeur, au niveau du processus d'enquête sur un incident de violence, de la mise en œuvre des mesures visant à éliminer ou à contrôler le risque de violence qui a été identifiée à la suite de l'enquête, de la procédure à suivre par l'employeur pour informer les parties impliquées dans un incident de violence, des résultats de l'enquête sur l'incident, et de toute mesure corrective à prendre pour remédier à l'incident.

CONSULTER LA PROCÉDURE ICI : [HTTPS://HORIZONFPFA.CA/A-PROPOS/PLAINTÉ/](https://horizonfpfa.ca/a-propos/plainte/)