

Politique relative à la violence et au harcèlement au travail visant les bénévoles

Document 220072

Contexte et objet

L'Institut canadien des actuaires (ICA) reconnaît la possibilité que ses bénévoles soient victimes de violence et de harcèlement de la part de membres, de bénévoles, de clients ou d'autres personnes ayant affaire avec l'organisme. Dans de telles circonstances, l'ICA reconnaît sa responsabilité pour ce qui est de soutenir le bénévole victime de violence ou de harcèlement, dans la mesure du possible, qui que soit l'auteur des gestes allégués.

Il incombe à tous les bénévoles de respecter la dignité et les droits des autres bénévoles et des personnes qu'ils servent en milieu de travail, que ce soit pendant ou après les heures ouvrables. L'organisme étend sa responsabilité jusqu'à inciter ses bénévoles à réagir aux situations de violence et de harcèlement dont ils sont témoins ou qui les affectent, même si celles-ci ne les visent pas directement et qu'elles n'ont pas encore fait l'objet d'une plainte.

La direction de l'ICA veille à ce que toutes les parties à une plainte de violence et de harcèlement soient traitées en toute objectivité et dans le respect des règles fondamentales d'équité et de justice naturelle, et à ce que les plaintes fassent rapidement l'objet d'une enquête et, dans la mesure du possible, soient traitées en toute confidentialité.

Certains renseignements recueillis et conservés sont toutefois susceptibles d'être divulgués en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information*, de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et des règles qui régissent les procédures judiciaires ou autres en vertu de la loi.

Portée

La présente politique vise quiconque assure des services à l'ICA, y compris les bénévoles, représentants, conseillers et entrepreneurs contractuels (qui sont tous des « travailleurs » aux termes de la présente politique), de même que toutes les activités qui ont lieu dans les locaux de l'ICA ou dans le cadre des activités de travail ou sociales liées à l'ICA. Le personnel de l'ICA est assujéti à une politique semblable. Chacun est tenu de respecter la présente politique et de collaborer à la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail.

Énoncés de politique

L'ICA est d'avis que chaque bénévole a le droit de travailler dans une atmosphère de professionnalisme qui favorise l'égalité des chances et qui est exempte de toute forme de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement pour des motifs liés à la race, à l'ascendance, au lieu d'origine, à la couleur, à l'origine ethnique, à la citoyenneté, aux croyances, à l'âge, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle ou à l'expression de l'identité sexuelle, au casier judiciaire, à l'état matrimonial, à l'état familial ou à un handicap. L'ICA ne tolérera, n'ignorera, ni n'admettra la violence et le harcèlement au travail de la part d'employés, de bénévoles, de représentants ou d'entrepreneurs contractuels à temps plein, à temps partiel, à l'essai ou à forfait. Il considère ces actes comme des infractions très graves susceptibles d'entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, à la résiliation d'un contrat, à l'annulation de services ou à un examen par le Conseil de déontologie.

La présente politique protège également les travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail de la part de personnes avec qui elles peuvent être en contact dans le cadre de leurs fonctions, y compris les clients et les fournisseurs de biens et de services de l'ICA.

Objectifs

Respecter les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario (ou la loi provinciale correspondante selon l'endroit où l'incident s'est produit), le cas échéant, et énoncer un engagement à offrir un milieu de travail courtois dans lequel chacun est traité avec respect et dignité.

Informar de la présente politique tous les bénévoles, représentants et entrepreneurs contractuels qui ont affaire avec l'ICA et tenir ceux-ci responsables d'y adhérer.

Garantir que tous les bénévoles de l'ICA sont traités de façon juste et uniforme.

Exemptions

S. O.

Signalement aux échelons supérieurs/gestion des cas de non-conformité à la présente politique

- [Code de conduite visant les bénévoles](#)
- [Politique de dénonciation et d'intervention en cas de dénonciation de la part d'un bénévole](#)

Définitions et abréviations

« Milieu de travail » s'entend des lieux où des bénévoles assurent des services à l'ICA et comprend tous les endroits où ont lieu des activités de l'ICA, y compris, mais de façon non exclusive :

- i. les immeubles de l'ICA (que l'Institut en soit propriétaire ou locataire) et les périmètres environnants, y compris les terrains de stationnement, les trottoirs et les allées;
- ii. les véhicules de l'ICA;
- iii. les emplacements où ont lieu des activités de l'ICA hors de ses locaux;
- iv. les événements organisés par l'ICA;
- v. les déplacements dans le cadre des activités de l'ICA.

« Violence au travail » signifie :

- i. l'usage contre un travailleur, dans un milieu de travail, d'une force physique qui cause ou qui est susceptible de causer à celui-ci un préjudice corporel;
- ii. la tentative de faire usage contre un travailleur, dans un milieu de travail, d'une force physique qui est susceptible de causer à celui-ci un préjudice corporel;
- iii. un propos ou un comportement qu'un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de faire usage contre lui, dans un milieu de travail, d'une force physique susceptible de lui causer un préjudice corporel.

Une personne qui entretient une relation personnelle avec le travailleur—par exemple un ex-conjoint ou un conjoint actuel—pourrait tenter ou menacer de blesser physiquement ce travailleur ou les collègues de celui-ci. Dans un tel cas, la violence familiale est considérée comme de la violence au travail et est visée par la présente politique. Si l'ICA est au courant d'une situation de violence familiale susceptible d'exposer le travailleur à des risques de préjudice corporel, il prendra toutes les précautions raisonnables nécessaires dans les circonstances pour assurer la protection dudit travailleur et des autres bénévoles.

« 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 un travailleur dans un milieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns¹ » ou du « harcèlement sexuel au travail ». Le harcèlement peut comprendre des commentaires ou des gestes, exprimés en milieu de travail, qui ont pour effet d'affecter de façon négative les relations de travail ou la productivité ou de créer un environnement de travail toxique.

Il peut s'agir d'un seul incident ou d'une suite d'incidents comportant un comportement ou des commentaires importuns.

Le harcèlement au travail comprend le harcèlement psychologique ou personnel et l'intimidation, de même que les commentaires et les comportements interdits pour les motifs stipulés au *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Le harcèlement sexuel constitue une forme de harcèlement au travail.

Exemples de comportements de harcèlement interdits aux termes de la présente politique :

¹ Source : [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#), ministère du Travail de l'Ontario, consulté le 12 octobre 2018.

- i. la violence verbale ou la manifestation inappropriée de la colère;
- ii. l'intimidation;
- iii. les commentaires ou gestes constituant du harcèlement ou de la discrimination aux termes du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, y compris, de façon non exclusive, le harcèlement sexuel et le harcèlement ou la discrimination pour des motifs liés à la race, à l'ascendance, à la couleur, aux croyances, à l'identité sexuelle ou à l'expression de l'identité sexuelle, au sexe, à l'orientation sexuelle, au lieu d'origine, à l'origine ethnique, à la citoyenneté, à l'état matrimonial, à l'état familial, au casier judiciaire, à l'âge ou à un handicap;
- iv. le fait de montrer, de faire circuler ou de transmettre par voie électronique des photos ou des textes pornographiques, racistes, de nature à discréditer ou autrement inacceptables;
- v. la conduite qui nuit au rendement de travail d'une personne et qui a pour effet de susciter un climat de travail intimidant, hostile ou offensant;
- vi. les plaintes sans fondement formulées de mauvaise foi, en guise de représailles, à la légère ou dans des intentions malveillantes;
- vii. le fait de nuire à une enquête en matière de violence ou de harcèlement en milieu de travail;
- viii. le fait d'intimider un plaignant, un répondant ou un témoin ou d'inciter une personne à fournir des renseignements faux ou trompeurs;
- ix. le défaut, pour des personnes en situation d'autorité, d'intervenir conformément à la présente politique à l'égard d'incidents d'inconduite ou d'allégations de discrimination ou de harcèlement. Un tel défaut d'intervenir peut être considéré comme une admission dudit comportement et, par conséquent, comme une dérogation à la présente politique.

« Harcèlement sexuel » s'entend du « fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns » ou « du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur 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. »

Le harcèlement sexuel peut aussi se présenter sous la forme de représailles ou de menaces de représailles en raison du refus, par la personne visée, de sollicitations ou d'avances sexuelles faites par une personne en situation de lui accorder ou de lui refuser un avantage.

Le harcèlement sexuel comprend, de façon non exclusive, les comportements suivants :

- i. les regards concupiscent;
- ii. le fait de montrer du matériel sexuellement offensant;

- iii. le recours à des paroles sexuellement humiliantes pour décrire une personne;
- iv. les remarques de nature à discréditer ou à humilier à l'endroit de personnes d'un même sexe ou d'une certaine orientation sexuelle;
- v. les commentaires ou gestes suggestifs ou obscènes;
- vi. les questions ou commentaires concernant la vie sexuelle d'une personne;
- vii. les flirts, avances ou propositions à caractère sexuel importuns;
- viii. le contact physique ou l'attention importune persistante à la suite de la cessation de relations consensuelles;
- ix. les demandes visant l'obtention de faveurs sexuelles;
- x. les attouchements importuns;
- xi. la violence verbale ou les menaces;
- xii. l'agression sexuelle.

La présente politique de prévention du harcèlement au travail ne vise pas à restreindre ou à freiner l'exercice raisonnable des fonctions de gestion en milieu de travail. Plus précisément, cette politique n'interdit pas aux membres du personnel de gestion de s'acquitter des fonctions qui relèvent de leurs droits et de leurs responsabilités, à condition que celles-ci soient exercées de façon appropriée et professionnelle et sans abus de pouvoir. Ces fonctions comprennent, de façon non exclusive, les suivantes :

- i. la conduite d'évaluations du rendement;
- ii. le fait d'aborder des questions relatives au rendement, à la conduite et à la tenue vestimentaire;
- iii. le fait de déléguer des tâches de travail;
- iv. le fait de déterminer des emplacements de travail et des horaires à l'intention des bénévoles.

À ce titre, une mesure raisonnable prise par un représentant de l'ICA en ce qui concerne la gestion et la direction de bénévoles ou du milieu de travail ne constitue pas du harcèlement au travail.

Tout acte de représailles contre une personne invoquant de bonne foi la présente politique pour signaler un incident de violence ou de harcèlement au travail ou collaborant à une enquête aux termes de la présente politique sera traité comme un acte de harcèlement en soi. Pour que la présente politique soit efficace, chacun doit se sentir libre de signaler une situation de violence ou de harcèlement au travail et de collaborer à l'enquête visant une telle accusation. Les représailles sont considérées comme une tentative de miner les objectifs de la présente politique et sont passibles de sanctions.

Documents connexes

- [Code de conduite visant les bénévoles](#)
- [Politique et procédures relatives à la dénonciation de la part des bénévoles](#)

Références

S.O.

Suivi, évaluation et révision

Date d'approbation	Le 4 décembre 2019
Date d'entrée en vigueur	Le 1 ^{er} janvier 2020
Autorité d'approbation	Conseil d'administration
Responsable de la révision	Commission sur les ressources humaines, la finance, la vérification et le risque
Dates de révision et d'examen précédentes	Le 19 septembre 2018; le 21 novembre 2018
Cycle de révision	Trois ans
Date de la prochaine révision	2021

Procédures

Processus relatif à la violence et au harcèlement au travail à l'intention des bénévoles

Annexe A – Processus relatif à la violence et au harcèlement au travail à l'intention des bénévoles

Le processus de l'ICA relatif à la violence et au harcèlement au travail comporte des mesures visant à protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail, des procédures permettant de demander de l'aide immédiate en cas de violence au travail, ainsi qu'une procédure à l'intention des travailleurs aux fins du signalement des incidents ou de l'expression des préoccupations en cette matière.

L'ICA veillera à mettre en œuvre et à maintenir la politique relative à la violence et au harcèlement au travail et le processus connexe, et à ce que tous les bénévoles disposent des renseignements et des directives nécessaires pour les protéger contre la violence et le harcèlement au travail.

L'ICA invite tous les travailleurs à exprimer leurs préoccupations en matière de violence et de harcèlement au travail et à signaler tout incident, toute menace de violence ou tout incident de harcèlement au travail, y compris de harcèlement sexuel, dont ils sont témoins, qui qu'en soit l'auteur.

L'ICA préconise le signalement rapide des plaintes afin de favoriser une intervention rapide et adéquate. Toutefois, compte tenu de la nature délicate de ces problèmes et de toute la charge émotive à laquelle ils sont associés, un signalement tardif en soi n'empêchera pas l'ICA d'intervenir.

Les plaintes peuvent être déposées par un bénévole qui n'est pas directement visé par la violence au travail ou par le harcèlement, mais qui a été témoin d'incidents envers d'autres personnes ou qui en est affecté. On demande aux travailleurs qui prennent connaissance de situations au travail susceptibles de comporter de la violence, du harcèlement ou de la discrimination d'en aviser le président de leur groupe de bénévoles ou encore le directeur, opérations. Le problème potentiel fera l'objet d'une surveillance active et, au besoin, d'une enquête et de mesures correctives.

Un travailleur soupçonné d'avoir pris part à un incident de violence ou de harcèlement au travail peut voir suspendre sa période de service bénévole pendant l'enquête relative à la plainte. Si l'enquête ne permet pas d'étayer les accusations, la période de service reprendra. Toutefois, si l'enquête permet d'étayer les accusations, d'autres mesures pourraient s'ensuivre, notamment la soumission du dossier à l'examen du Conseil de déontologie.

Rôles et responsabilités

Responsabilités des travailleurs :

- i. traiter leurs collègues avec respect et dignité;
- ii. bien connaître la politique et les procédures de l'ICA en ce qui concerne la façon d'aborder les incidents de violence et de harcèlement et adhérer à celles-ci;
- iii. lorsqu'ils se sentent à l'aise ou confiants, communiquer clairement et rapidement à l'auteur de la violence ou du harcèlement leur désapprobation ou leur malaise à l'égard des comportements offensants;
- iv. signaler rapidement au président de leur groupe de bénévoles ou au directeur, opérations les incidents de violence ou de harcèlement;

- v. signaler rapidement au président de leur groupe de bénévoles ou au directeur, opérations tout problème systémique susceptible de donner lieu, de contribuer à la violence et au harcèlement au travail ou de les favoriser, même si lesdits problèmes n'ont pas encore fait l'objet d'une plainte;
- vi. tenir par écrit un dossier contenant des précisions (les heures et les dates, les lieux et le nom des témoins, le cas échéant) au sujet du ou des incidents de violence ou de harcèlement allégués;
- vii. veiller à ce que toutes les parties impliquées dans une plainte de violence et de harcèlement comprennent l'importance de maintenir la confidentialité de tous les renseignements.

Responsabilités des présidents de groupe de bénévoles :

- i. traiter leurs collègues avec respect et dignité;
- ii. bien connaître la politique et les procédures de l'ICA en ce qui concerne la façon d'aborder les incidents de violence et de harcèlement et adhérer à celles-ci;
- iii. veiller à ce que les travailleurs soient au courant de la politique de l'ICA relative à la violence et au harcèlement et à ce qu'ils la comprennent;
- iv. veiller à ce que les travailleurs traitant avec les travailleurs de l'ICA reconnaissent, dans le cadre d'un contrat officiel entre les parties, leur obligation de se conformer à la politique de l'ICA relative à la violence et au harcèlement;
- v. veiller à ce que la politique relative à la violence et au harcèlement au travail soit appliquée uniformément à tous les travailleurs;
- vi. veiller à ce que toutes les parties impliquées dans une plainte de violence et de harcèlement comprennent l'importance de maintenir la confidentialité de tous les renseignements;
- vii. à leur demande, assurer aux travailleurs de l'ICA un soutien quant à l'expression de leur désapprobation ou à la formulation d'une plainte, y compris les plaintes visant des personnes qui ne sont pas employées ou engagées directement par l'ICA;
- viii. mettre rapidement en œuvre des mesures aux fins de la résolution de tout incident de violence et de harcèlement allégué, y compris de la part de personnes qui ne sont pas employées ou engagées par l'ICA;
- ix. signaler rapidement au directeur, opérations tout problème systémique engendrant de la violence ou du harcèlement et prendre rapidement des mesures afin de corriger la situation;
- x. mettre en œuvre les mesures disciplinaires indiquées par le directeur général.

Responsabilités du directeur, opérations :

- i. traiter ses collègues avec respect et dignité;
- ii. assurer la compréhension de tous les travailleurs à l'égard de la politique et des procédures de l'ICA en matière de violence et de harcèlement au travail;
- iii. veiller à ce que la politique relative à la violence et au harcèlement au travail soit

appliquée uniformément à toutes les situations pertinentes à l'échelle de l'organisation;

- iv. veiller à ce que toutes les parties impliquées dans une plainte de violence et de harcèlement comprennent l'importance de maintenir la confidentialité de tous les renseignements;
- v. procéder au réexamen régulier de la politique et des procédures afin de garantir le maintien de leur conformité aux objectifs de l'ICA;
- vi. assurer un soutien et fournir des éclaircissements et des conseils aux superviseurs et aux travailleurs en ce qui concerne les situations comportant des allégations de violence et de harcèlement;
- vii. aviser la direction de tout problème systémique présent dans le milieu de travail de l'ICA et agir auprès d'elle à titre de conseiller à cet égard;
- viii. veiller à ce que le plaignant et le répondant allégué soient avisés par écrit des particularités de la plainte, de même que de leurs droits et responsabilités lorsque les observations préliminaires indiquent la possibilité qu'il y ait eu violence ou harcèlement;
- ix. veiller à ce que les allégations consignées dans le rapport d'enquête soient étayées par des preuves;
- x. surveiller la mise en œuvre de mesures correctives ou disciplinaires;
- xi. verser au dossier du personnel du travailleur fautif un rapport des incidents de violence et/ou de harcèlement et, le cas échéant, des mesures disciplinaires mises en œuvre, et ce, de manière à protéger l'accès à ces renseignements.

Responsabilités du directeur général :

- i. traiter ses collègues avec respect et dignité;
- ii. veiller à ce que l'ICA favorise un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement;
- iii. veiller à ce que tous les travailleurs se conforment à la présente politique;
- iv. veiller à l'affichage de la politique et du processus à la fois dans les locaux de travail et sur le serveur (c.-à-d. sur le babillard de la cuisine, sur le disque Z du siège social, dans le guide du personnel, sur le portail des bénévoles, etc.);
- v. veiller à ce que toutes les parties impliquées dans une plainte de violence et/ou de harcèlement comprennent l'importance de maintenir la confidentialité de tous les renseignements;
- vi. imposer des mesures correctives ou disciplinaires adéquates par suite des enquêtes;
- vii. veiller à ce que les travailleurs qui se plaignent de violence et/ou de harcèlement lié au travail de la part d'une personne qui n'est pas employée ou engagée par l'ICA obtiennent du soutien auprès de leur superviseur et à ce que ce dernier prenne des mesures adéquates pour résoudre la situation;
- viii. assumer le rôle du directeur, opérations dans le cadre d'incidents avec allégations de

violence et/ou de harcèlement mettant celui-ci en cause.

Responsabilité du président de l'ICA :

- i. Assumer le rôle du directeur général dans le cadre d'incidents avec allégations de violence et/ou de harcèlement mettant celui-ci en cause.

Processus en cas de violence au travail réelle et imminente

En cas de violence au travail imminente ou réelle ou de menace de violence au travail, aviser sur-le-champ le président de son groupe de bénévoles, ou un membre du personnel de l'ICA ou du personnel de sécurité de l'immeuble où ont lieu les activités de l'ICA.

Consigner l'incident de façon détaillée en veillant à bien documenter tous les événements, y compris l'heure, la date et les noms. Dès que possible, communiquer avec le président de son groupe de bénévoles ou avec le directeur, opérations.

Processus informel de traitement des plaintes

On invite tous les travailleurs à tenter de résoudre les situations qui les préoccupent en communiquant directement avec le ou les auteurs des comportements ou commentaires importuns ou avec les personnes dont la conduite contrevient à la présente politique. Lorsqu'il se sent en confiance et à l'aise de le faire, le travailleur devrait faire savoir clairement à l'auteur ou aux auteurs des comportements importuns que ces derniers sont offensants et leur demander d'y mettre fin. Le ou les répondants peuvent ne pas se rendre compte que leur comportement est importun et offensant. On invite les personnes visées à tenir par écrit un registre contenant les dates, les heures ainsi que des précisions quant aux comportements importuns, de même que le nom des témoins, le cas échéant.

Dans certains cas, il peut être difficile ou inapproprié d'aborder le comportement directement avec son auteur, ou il peut arriver que ce dernier maintienne son comportement offensant après en avoir été avisé. Dans un tel cas, le travailleur visé doit prendre sur-le-champ les mesures énoncées ci-dessous.

Les travailleurs qui sont victimes de violence et/ou de harcèlement et dont les démarches directes de résolution auprès du répondant ont échoué ou qui estiment que la démarche directe n'est pas appropriée peuvent opter pour un mode de résolution informel faisant appel au soutien du président de leur groupe de bénévoles ou du directeur, opérations sans déposer de plainte officielle. Cette démarche vise à offrir un moyen d'obtenir des renseignements, d'exprimer des préoccupations et de trouver une façon d'aborder le problème. Lorsqu'ils estiment que cette façon de faire pourrait résoudre le problème, on invite les travailleurs à discuter de ces affaires directement avec les membres du personnel de direction avec lesquels ils se sentent à l'aise.

Lorsqu'un travailleur a un doute à savoir si l'incident qu'il a vécu constitue bel et bien de la violence ou du harcèlement, il doit discuter sur-le-champ de l'incident avec le président son groupe de bénévoles et/ou avec le directeur, opérations.

Lorsque le plaignant estime que la résolution informelle du problème a échoué, n'est pas appropriée ou est inacceptable, il peut amorcer le processus officiel de traitement des plaintes.

Processus officiel de traitement des plaintes

Toutes les plaintes officielles, lesquelles doivent être présentées par écrit et signées, feront l'objet d'une enquête menée par le directeur, opérations. L'ICA peut faire appel à un tiers aux fins du processus d'enquête. La plainte doit comprendre une description de l'incident (le moment auquel il s'est produit, les personnes impliquées), le nom des témoins, le cas échéant, les démarches déjà entreprises, le cas échéant, pour résoudre l'affaire, ainsi que les réparations demandées par le plaignant. Lorsque le travailleur n'est pas en mesure, notamment dans les circonstances, de formuler une plainte par écrit, le président de son groupe de bénévoles, ou le directeur, opérations lui assurera un soutien afin d'assurer l'enregistrement adéquat de la déclaration.

Lorsqu'il reçoit une plainte, il incombe au président du groupe de bénévoles de signaler celle-ci au directeur, opérations dans les deux (2) jours ouvrables suivants. Ce dernier s'entretiendra avec le plaignant afin d'obtenir des éclaircissements et de discuter des circonstances entourant l'incident afin de déterminer s'il y a eu violence et/ou harcèlement.

Lorsque, à la suite de cet entretien, le plaignant et le directeur, opérations conviennent que le comportement en question ne constitue pas de la violence ou du harcèlement aux termes de la présente politique, aucune mesure ne sera mise en œuvre et le dossier sera considéré comme clos.

Lorsqu'une enquête est ouverte, le directeur, opérations avisera par écrit le répondant du fait qu'une plainte a été déposée, de même que des particularités de la plainte et de la mise en œuvre d'une enquête. Le plaignant recevra copie de cet avis dans les deux (2) jours suivant l'entretien avec le directeur, opérations. Si l'entretien ou l'enquête indique la possibilité que la plainte ait été déposée par malveillance, le rapport sera acheminé au directeur général afin que d'autres mesures soient mises en œuvre.

Si une enquête doit avoir lieu, celle-ci comprendra des entretiens avec le plaignant, le répondant visé par les allégations et les témoins, le cas échéant. Selon les circonstances, l'enquête pourra être menée par une tierce partie. L'enquêteur produira un rapport des constatations issues de l'enquête. Des recommandations seront également formulées à l'intention du directeur général quant aux mesures qui devraient être mises en œuvre, le cas échéant.

Lorsque les renseignements recueillis aux premières étapes du processus de traitement de la plainte laissent entrevoir la possibilité raisonnable d'une résolution, le directeur, opérations peut proposer un mécanisme à cette fin avant de mettre en œuvre une enquête complète.

Le directeur, opérations tiendra des rencontres avec les parties afin de discuter des constatations issues de l'enquête jusque-là, de les informer de la possibilité d'en arriver à une résolution rapide et de leur donner des précisions quant à la solution proposée. Les parties peuvent ainsi prendre connaissance des constatations préliminaires et se voir offrir une occasion, selon les renseignements obtenus, de convenir de résoudre l'affaire et de mettre ainsi fin à l'enquête.

Lorsque les parties parviennent à s'entendre et que l'affaire est jugée résolue, le directeur, opérations prépare un rapport sommaire dans lequel il expose les constatations de l'enquête

et formule des recommandations. Ce rapport sommaire doit être signé par le plaignant et par le répondant, si ce dernier relève de l'autorité/du ressort de l'ICA.

Lorsque les constatations préliminaires ne permettent pas la résolution rapide de l'incident, l'enquête se poursuivra. À la suite de l'enquête, un rapport complet sera présenté au directeur général aux fins de la mise en œuvre de mesures dans les plus brefs délais et dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la première rencontre entre le plaignant et le répondant visé par les allégations, dans la mesure du possible et s'il y a lieu.

Modalités de l'enquête :

- L'enquête sera tenue confidentielle et aucun renseignement permettant d'identifier les parties ne sera divulgué, à moins que cela soit nécessaire. Dès le début de l'enquête, l'enquêteur doit rappeler aux parties leur obligation à l'égard de la confidentialité;
- L'enquête comportera un entretien approfondi avec toutes les parties concernées et tous les témoins, dans la mesure du possible;
- L'enquête offrira au répondant l'occasion de répondre des allégations précises formulées par le plaignant et, dans certains cas, offrira au plaignant l'occasion de répondre à son tour;
 - i. Elle comportera une collecte et un examen des documents pertinents;
 - ii. Elle comprendra des notes et des déclarations issues des entretiens menés avec les parties et les témoins;
 - iii. Elle comprendra un rapport écrit résumant les étapes de l'enquête, la plainte, les allégations liées à la plainte, la réponse du répondant, les preuves rapportées par les témoins, le cas échéant, les preuves recueillies. Ce rapport énoncera les faits observés et formulera une conclusion à savoir si la plainte est fondée ou non.

Le plaignant et le répondant, si ce dernier relève de l'autorité/du ressort de l'ICA, seront informés par écrit des résultats de l'enquête et de toute mesure disciplinaire ou corrective ayant été ou devant être mise en œuvre par l'ICA pour résoudre la situation.

Lorsque le directeur, opérations est visé par de telles allégations, toute référence à celui-ci sera remplacée par une référence au directeur général. Les procédures de signalement et d'enquête demeureront les mêmes.

Les mesures disciplinaires/correctives imposées par suite d'une dérogation à la présente politique tiendront compte de la nature et de l'incidence de ladite dérogation et peuvent comprendre des avertissements, des réprimandes verbales ou écrites, la cessation du mandat bénévole et la soumission du dossier au Conseil de déontologie. Les fausses accusations délibérées, qui sont de nature tout aussi sérieuse, donneront également lieu à des mesures disciplinaires. Il convient cependant de faire remarquer que les allégations non prouvées ne signifient pas qu'il n'y a pas eu violence ou harcèlement ou qu'il s'agit de fausses allégations délibérées. Les allégations non prouvées signifient simplement qu'il n'y a aucun fondement probatoire permettant de procéder à des démarches de résolution ou que, si le plaignant a véritablement des motifs de croire qu'il a été victime de violence ou de harcèlement, que l'enquête n'a pas permis de corroborer la plainte.

L'enquête demeurera active pendant un délai raisonnable de manière à permettre la surveillance de la mise en œuvre des mesures disciplinaires/correctives, le cas échéant, ainsi que des résultats ainsi obtenus.

Lorsqu'un travailleur estime avoir été victime de harcèlement dans le cadre de l'exercice d'activités de l'ICA par une personne qui n'est pas un employé de l'ICA, il doit s'adresser au président de son groupe de bénévoles ou au directeur, opérations afin d'obtenir du soutien à cet égard. Le président du groupe de bénévoles, avec les conseils du directeur, opérations, prendra, dans les meilleurs délais, les mesures nécessaires pour déterminer si le travailleur a été victime de harcèlement ou de violence. Dans l'affirmative, l'ICA veillera à assurer au travailleur un soutien adéquat. L'ICA prendra toutes les mesures appropriées dans les circonstances.

L'ICA ne pénalisera aucun travailleur formulant de bonne foi une plainte de violence ou de harcèlement, ni n'usera de représailles, ni ne permettra de telles mesures à quiconque. De tels gestes constitueraient une infraction sérieuse à la présente politique et devraient être signalés sur-le-champ.

L'ICA ne tolérera aucun acte de représailles contre un travailleur du fait qu'il a formulé une plainte de violence ou de harcèlement ou qu'il a participé ou collaboré à une enquête relative à une plainte. Tout travailleur dont on a établi qu'il a commis un tel geste pourrait être passible de mesures disciplinaires. Les travailleurs sont tenus de collaborer aux enquêtes pour violence et harcèlement.

Confidentialité

À toutes les étapes du traitement de la plainte et de l'enquête, on maintiendra la confidentialité du processus, des parties et des personnes en cause ainsi que des renseignements pertinents sauf lorsqu'il sera nécessaire de divulguer le nom du plaignant ou les circonstances entourant une plainte aux fins de l'enquête relative à cette dernière, de la mise en œuvre des mesures disciplinaires/de réparation connexes ou de toute exigence de la loi, s'il y a lieu.