



Centre de santé
Communautaire
Hamilton / Niagara

Politique: POLITIQUE EN MATIÈRE DE DISCRIMINATION, DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL	
Révision	15 septembre 2008
Révision	8 décembre 2008
Révision	14 décembre 2009
Révision	26 septembre 2011
Dernière révision et date d'approbation par le Conseil d'administration	12 janvier 2015



TABLE DES MATIÈRES

1. Buts et objectifs	3
2. Le fondement juridique de cette politique.....	3
3. Champs d'application	3
4. Non-tolérance d'actes de violence, de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail.....	4
5. Définitions	4
5.1 Générales.....	4
5.2 La violence au travail	4
5.3 Le harcèlement au travail	5
5.4 La violence ou agression sexuelle.....	5
5.5 Le harcèlement sexuel.....	6
5.6 La discrimination.....	6
5.7 Discrimination systémique.....	6
5.8 Climat malsain.....	7
5.9 La violence familiale.....	7
6. RESPONSABILITÉS.....	7
6.1 Responsabilités de la Direction:.....	7
6.2 Responsabilités des gestionnaires/superviseurs	8
6.3 Responsabilités des employés.....	8
7. Signalement en cas d'incident de violence, de discrimination et de harcèlement au travail...	9
8. Confidentialité	9
9. Représailles.....	9
10. Le programme de prévention de violence et de harcèlement en milieu de travail	10
11. Soutien aux victimes de violence	10
12. Responsabilité de diffuser cette politique.....	10

	DISCRIMINATION, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL
Date d'approbation par le Conseil d'administration	12 janvier 2015

1. BUTS ET OBJECTIFS

Le Centre de santé communautaire Hamilton/Niagara, ci-après appelé CSCHN ou Centre, met tout en œuvre pour s'assurer que chacun de ses employés travaille dans un environnement sans violence, sans harcèlement et sans discrimination. La sécurité des employés du CSCHN est d'importance primordiale.

La présente politique¹ et la procédure qui en découle visent à établir un cadre d'intervention dans le cas de situations impliquant la discrimination, des menaces, du harcèlement et des actes de violence commis à l'égard de tous ceux et celles qui entrent dans nos lieux de travail et participent à nos activités. Elles visent aussi la prévention des risques afin d'accroître la protection de tous ceux qui sont concernés.

Le CSCHN effectuera de façon constante une évaluation de violence en milieu de travail et recensera les facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail. (Voir aussi la *procédure de signalement et de prévention de violence et de harcèlement en milieu de travail*).

La présente politique doit faire l'objet d'une **révision annuelle**.

2. LE FONDEMENT JURIDIQUE DE CETTE POLITIQUE

En vertu de l'article 23 de la *Loi sur la santé et sécurité au travail (15 juin 2010)*, le CSCHN interdit toute forme de violence et de harcèlement en milieu de travail. En plus, d'autres lois peuvent s'appliquer telles que les lois fédérale et provinciale en vigueur en matière de harcèlement et de discrimination, la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le *Code canadien du travail*, la *Charte canadienne des droits et libertés*, le *Code ontarien des droits de la personne*. Le *Code criminel* établit aussi une protection contre les agressions physiques et sexuelles. Cette politique ne doit pas aller à l'encontre du cadre législatif existant en cette matière. Advenant le cas d'un désaccord avec le cadre législatif, la loi prime sur cette politique.

3. CHAMPS D'APPLICATION

La politique en matière de discrimination, de violence et de harcèlement en milieu de travail s'applique à l'ensemble du personnel employé, stagiaire ou bénévole, de la clientèle et des membres du Conseil d'administration du CSCHN. Les personnes en visite et tout autre intervenant ou intervenante étant en relation directe avec le CSCHN doivent également respecter cette politique.

La présente politique s'applique dans toutes les situations impliquant des actes de harcèlement, de discrimination ou de violence commise sur les lieux de travail, ou dans le cadre d'activités officielles ou de toute autre activité notamment à caractère social, ou encore de façon électronique.

¹ NB: Dans le texte qui suit le masculin et le féminin sont utilisés de façon interchangeable et le choix de l'un ou de l'autre n'a pour but que d'alléger le texte ou de refléter le sexe des titulaires de postes.

 <p>Centre de santé <i>Communautaire</i> Hamilton / Niagara</p>	<p>DISCRIMINATION, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL</p>
<p>Date d'approbation par le Conseil d'administration</p>	<p>12 janvier 2015</p>

4. NON-TOLÉRANCE D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION OU DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Le CSCHN épouse une philosophie de zéro tolérance en matière de violence, de discrimination ou de harcèlement au travail. C'est-à-dire aucun acte de discrimination, de harcèlement, de comportement agressif, de violence, ou encore aucune menace verbale ou gestuelle, n'est toléré au CSCHN. Le CSCHN s'engage à diffuser à tous les employés, superviseurs et gestionnaires une déclaration énonçant son opposition à tout acte de violence, y compris la violence familiale.

Toute violation de la présente politique peut résulter en une mesure disciplinaire, notamment une suspension, une cessation d'emploi, l'interdiction d'entrer dans l'édifice et/ou la déposition d'accusations criminelles.

5. DÉFINITIONS

Les termes utilisés ici détiennent la signification qui leur est donnée dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario. L.R.O. 1990, art. H.19*, tel qu'amendé (le « Code »); les protections contre la discrimination et/ou le harcèlement fondé sur ces particularités seront interprétées en vertu de ce *Code*.

5.1 GÉNÉRALES

Plaignant : personne qui dépose une plainte officielle par écrit aux termes de la présente politique.

Employé : personne qui a un lien d'emploi avec le CSCHN.

Intimé : personne visée par des allégations d'actes qui pourraient constituer une contravention à la présente politique.

Lieu de travail : Tout endroit où des activités professionnelles sont exercées, notamment les locaux, les endroits où se déroulent des activités sociales liées au travail, les autres endroits que les locaux du CSCHN où du travail doit être effectué ainsi que les déplacements, les conférences et les séances de formation liées au travail.

5.2 LA VIOLENCE AU TRAVAIL

- 1) «l'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- 2) tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- 3) propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.»²

Des exemples de violence au travail sont:

² Article 23 de la Loi sur la santé et sécurité au travail (15 juin 2010).

 <p>Centre de santé <i>Communautaire</i> Hamilton / Niagara</p>	<p>DISCRIMINATION, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL</p>
<p>Date d'approbation par le Conseil d'administration</p>	<p>12 janvier 2015</p>

- 1) menacer verbalement d'attaquer un travailleur;
- 2) laisser des messages de menace ou envoyer des courriels de menace;
- 3) menacer quelqu'un du poing;
- 4) brandir une arme;
- 5) frapper ou essayer de frapper quelqu'un;
- 6) lancer un objet à un collègue.

5.3 LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Est le «fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.»³ Il peut se produire au travail ou bien dans un endroit ou lors d'une activité en rapport avec le travail, notamment dans un cadre social. De plus, le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et cette politique protègent les employés de tout harcèlement au travail en raison de leur race, leur ascendance, leur lieu d'origine, leur couleur, leur origine ethnique, leur citoyenneté, leur croyance, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur âge, l'existence d'un casier judiciaire, leur état matrimonial, leur partenariat avec une personne de même sexe, leur état familial ou leur handicap.

Toute personne a le droit d'être à l'abri de comportements humiliants, agressifs ou ennuyeux. Le harcèlement peut comprendre, mais n'est pas limité à:

- 1) des blagues dégradantes ou des remarques non désirées (offensantes) sur l'apparence, les traits physiques, l'appartenance religieuse, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, un handicap ou autres;
- 2) des blagues ou des insinuations destinées à rabaïsser, ridiculiser, intimider ou offenser;
- 3) tyranniser ou persécuter quelqu'un;
- 4) faire des appels téléphoniques ou envoyer des courriels malveillants ou destinés à intimider de façon répétée;
- 5) l'affichage d'illustrations ou de photos de nature sexuelle et explicite, racistes ou sexistes ou autrement offensantes ou désobligeantes (p. ex affiches ou courriels);
- 6) le vandalisme.

Le harcèlement implique des remarques ou gestes souvent répétés. Ceci peut comprendre les comportements visant à intimider une personne ciblée, à la tenir à l'écart ou même à faire de la discrimination contre elle.

5.4 LA VIOLENCE OU AGRESSION SEXUELLE

Est définie comme tout acte de nature sexuelle commis par un individu pouvant causer un préjudice corporel à une autre personne qui n'y a pas consenti.

³ Ibid.



5.5 LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Incident ou série d'incidents liés à des avances sexuelles, des demandes de faveurs sexuelles ou tout autre comportement, paroles et gestes à caractère sexuel offensifs, désagréables et non désirés. Le harcèlement sexuel est une forme de violence sexuelle et peut comprendre, mais n'est pas limité à:

- 1) des contacts physiques non voulus : attouchements, pincements, tapotements, frôlements, frottements contre une autre personne, etc.;
- 2) du chantage sexuel qui pourrait être interprété comme étant lié à une possibilité d'avancement, des remarques, des invitations ou des sollicitations inopportunes à caractère sexuel;
- 3) des blagues ou remarques sexistes, des farces grossières et dégradantes;
- 4) des propositions ou des avances sexuelles non désirées;
- 5) des regards qui mettent mal à l'aise, des signes explicites à connotation sexuelle, des sifflements.

5.6 LA DISCRIMINATION

Selon le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, la discrimination est une distinction d'une personne ou d'un groupe de personnes, fondée sur des motifs illicites. Dans ce cadre, le *Code* mentionne quinze motifs de discrimination : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge (18 ans et plus, 16 ans et plus), l'occupation d'un logement, l'état matrimonial (y compris un partenariat avec une personne de même sexe) et l'état familial, (noter que le CSCHN est tenu d'exclure toute personne ayant un casier judiciaire qui peut raisonnablement porter à croire un risque à la sécurité de la clientèle ou aux biens du CSCHN).

Les distinctions discriminatoires ont pour effet d'ériger des obstacles, de créer des obligations ou des désavantages qui empêchent ou limitent l'accès à des chances d'emploi, d'avancement, d'apprentissage, de bénéfices ou d'avantages accessibles aux autres membres du personnel et des clients du CSCHN. À titre d'exemple, la discrimination dans le milieu de travail comprend entre autres, mais n'est pas limitée à:

- 1) refuser d'embaucher une personne parce qu'elle n'est pas citoyenne canadienne;
- 2) refuser de coopérer ou de travailler avec une personne à cause de son orientation sexuelle;
- 3) refuser d'accorder une promotion à une personne en congé de maternité.

5.7 DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Toute pratique, politique, directive ou règlement d'apparence neutre qui exclut les membres de certains groupes pour des motifs sans rapport avec l'emploi ou non justifiés par la sécurité ou le bon fonctionnement du CSCHN. La discrimination systémique peut comprendre, mais n'est pas limitée à:

- 1) des obstacles physiques empêchant l'accès à un bâtiment ou à un service;

 <p>Centre de santé <i>Communautaire</i> Hamilton / Niagara</p>	<p>DISCRIMINATION, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL</p>
<p>Date d'approbation par le Conseil d'administration</p>	<p>12 janvier 2015</p>

- 2) des critères de sélection d'embauche injustes et non fondés sur les compétences requises ou sans rapport avec l'emploi ;
- 3) des congés parentaux prévus pour les femmes seulement.

5.8 CLIMAT MALSAIN

Comportements, gestes, paroles ou activités qui ne visent pas nécessairement une personne ou un groupe en particulier, mais qui rendent le milieu de travail offensant, hostile ou tendu. Le climat malsain peut comprendre, mais n'est pas limité à :

- 1) des comportements, l'utilisation d'un langage ou d'une terminologie condescendante qui renforce les préjugés, mine l'estime de soi ou qui affecte négativement les conditions de travail;
- 2) la circulation ou l'affichage de matériel dégradant, offensant, à connotation sexuelle ou raciste;
- 3) un langage inconvenable et/ou diffamatoire.

5.9 LA VIOLENCE FAMILIALE

La violence familiale envahit le milieu de travail, mettant à risque les victimes et leurs collègues et entraînant des pertes sur le plan de la productivité, des coûts plus élevés en matière de santé, un absentéisme accru et une hausse du taux de roulement du personnel.

Pour les besoins de la présente politique, *la violence familiale* désigne tout ensemble de mesures coercitives utilisées par un individu pour faire du mal à une autre personne avec qui il a une relation personnelle (conjoint, ami, parent) pour l'intimider. Dans le but d'acquiescer du pouvoir sur sa victime et de la dominer, l'individu peut utiliser, entre autres, la force physique, le harcèlement verbal ou la manipulation.

6. RESPONSABILITÉS

6.1 RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION:

- 1) assurer la formation et l'éducation de tous les employés en relation avec la présente politique;
- 2) favoriser la création d'un environnement de travail libre de toute discrimination, violence et de tout harcèlement;
- 3) effectuer une évaluation des risques en milieu de travail afin de définir les risques que des incidents violents surviennent. L'évaluation doit tenir compte des situations qui se retrouvent dans des milieux de travail semblables et de celles qui sont particulières à l'environnement de travail du CSCHN. Le comité de santé et de sécurité doit être informé des résultats de l'évaluation.
- 4) procéder à une réévaluation des risques de violence en milieu de travail aussi souvent que nécessaire afin de garantir la protection constante des employés contre la violence. Les résultats de la réévaluation seront transmis au comité de santé et de sécurité.

- 5) transmettre à certains employés des renseignements, y compris des renseignements personnels, au sujet d'une personne ayant des antécédents de comportements violents si on peut prévoir que les employés rencontreront cette personne dans le cadre de leur travail et que le risque de violence en milieu de travail est susceptible de les exposer à des lésions corporelles;
- 6) prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour la protection de l'employé si le CSCHN est informé d'une situation de violence familiale qui est susceptible d'exposer l'employé à des lésions corporelles dans le milieu de travail;
- 7) passer en revue l'ensemble des rapports concernant de la violence en milieu de travail de façon rapide et objective, en faisant preuve de tact;
- 8) faciliter l'obtention de soins médicaux et du soutien approprié par toutes les personnes visées directement ou indirectement par un incident en milieu de travail;
- 9) informer le comité santé et sécurité de tous les cas de violence en milieu de travail dans les quatre (4) jours de l'incident; le comité les passera en revue et élaborera des recommandations afin d'éliminer les risques et les dangers potentiels.

6.2 RESPONSABILITÉS DES GESTIONNAIRES/SUPERVISEURS

- 1) prendre connaissance, comprendre et agir selon les directives de la Direction quant aux responsabilités de l'employeur en matière de la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence au travail et d'intervention appropriée;
- 2) informer le travailleur de l'existence de tout danger éventuel ou réel dont il a connaissance et qui menace la santé ou la sécurité du travailleur;
- 3) prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour assurer la protection du travailleur;
- 4) s'assurer que les nouveaux employés ont reçu une formation sur cette politique;
- 5) s'assurer que les politiques du CSCHN sont suivies par les membres de leur équipe.

6.3 RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS

- 1) agir de façon respectueuse à l'égard des autres au travail et dans le cadre de toute activité liée au travail;
- 2) assurer leur propre sécurité dans l'immédiat en cas de violence imminente en milieu de travail, puis signaler l'incident à la police ou à un superviseur/directeur, selon la nature de la situation. Les employés sont tenus de signaler immédiatement tout acte de violence ou toute menace qui, pour une personne raisonnable, pourrait être considéré comme potentiellement dangereux, commis à leur égard ou dont ils ont été témoins;
- 3) aussitôt que possible, la personne qui a été témoin ou qui a signalé l'incident doit compléter le formulaire ***Signalement d'incident de discrimination, violence et harcèlement en milieu de travail***;
- 4) collaborer à toute activité d'enquête et de résolution de problèmes dans le cadre de la présente politique;
- 5) participer à des programmes d'éducation et de formation et être en mesure de réagir correctement à tout cas de violence, harcèlement ou discrimination en milieu de travail;
- 6) dans le cas où il n'y a aucun danger immédiat, l'employé doit procéder à un signalement confidentiel en complétant le rapport de ***Signalement d'incident de violence et harcèlement en milieu de travail***;
- 7) comprendre et respecter la présente politique et l'ensemble des procédures connexes.

 <p>Centre de santé <i>Communautaire</i> Hamilton / Niagara</p>	<p>DISCRIMINATION, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL</p>
<p>Date d’approbation par le Conseil d’administration</p>	<p>12 janvier 2015</p>

7. SIGNALEMENT EN CAS D’INCIDENT DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

La Direction s’engage à enquêter sur tous les incidents et les plaintes de violence, harcèlement et discrimination au travail et à intervenir d’une manière équitable et rapide en respectant le plus possible la vie privée de tous les intéressés, selon les procédures établies.

Les rapports de signalement d’incident de violence, discrimination et de harcèlement au travail (lorsqu’il n’y a pas de danger imminent) doivent être acheminés à la personne responsable des Ressources humaines qui agira comme la personne ressource pour l’application de la procédure pour la prévention de la violence, de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail.

La personne responsable des Ressources humaines distribue le rapport aux membres du comité d’enquête mis en place pour examiner tout incident possible de violence et de harcèlement en milieu de travail, tel que décrit dans la procédure connexe. (**Voir la procédure sur le Signalement de la prévention de la discrimination, de la violence et du harcèlement au travail**).

8. CONFIDENTIALITÉ

Afin de protéger l’intérêt de la personne plaignante, de celle dont on se plaint et des autres personnes qui peuvent signaler des cas de discrimination, de harcèlement ou un incident de violence et qui témoignent lors d’une enquête relative à ces plaintes, les conversations, discussions et autres formes de communication relatives à ces cas sont confidentielles sauf si la divulgation de certains renseignements est absolument nécessaire à l’étude efficace d’une plainte.

Toutes les réunions, entrevues et autres communications verbales se rapportant à une plainte se font à huis clos. Tous les documents informatiques relatifs à une plainte ne sont accessibles que par la personne mandatée à l’étude de cette plainte et conservée électroniquement. Tous documents relatifs à une plainte sont datés et conservés électroniquement et/ou sous clef pour une période de 5 ans puis détruits par la personne mandatée à traiter les plaintes.

Seules les personnes dûment mandatées à traiter les plaintes déposées ont accès à ces documents.

9. REPRÉSAILLES

Le CSCHN ne tolère aucune mesure de représailles contre quiconque signale un incident possible et fournit un compte-rendu en toute bonne foi, tel que prévu à la présente politique. Cependant, toute personne qui soumet intentionnellement un rapport frauduleux et calomnieux peut faire l’objet d’une mesure disciplinaire. Ces mesures de protection s’appliquent à toute personne qui collabore à une enquête sur une plainte.

Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises contre toute personne qui exerce des représailles contre quiconque signale un cas de discrimination, de violence ou de harcèlement en milieu de travail.

 <p>Centre de santé <i>Communautaire</i> Hamilton / Niagara</p>	<p>DISCRIMINATION, VIOLENCE ET HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL</p>
<p>Date d'approbation par le Conseil d'administration</p>	<p>12 janvier 2015</p>

10. LE PROGRAMME DE PRÉVENTION DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Tous les employés du CSCHN sont informés de la présente politique et formés de façon à connaître les procédures à suivre pour signaler des incidents de violence et de harcèlement en milieu de travail. Cette orientation inclut une formation quant à la violence familiale et l'impact sur les victimes et le milieu de travail.

Des copies de la Politique en matière de violence et harcèlement en milieu de travail sont affichées dans des endroits visibles et accessibles aux employés, bénévoles, stagiaires, clients et visiteurs du Centre, de même que des affiches fournissant des renseignements pertinents et d'autres documents d'intérêt.

Le programme de prévention de violence et de harcèlement dans le milieu de travail du CSCHN comprend un plan d'action pour mettre en œuvre les recommandations de l'évaluation des risques, des formations régulières pour le personnel, un programme d'orientation pour les nouveaux employés, l'investissement du CSCHN dans le développement professionnel de ses employés et de ses gestionnaires quant à plusieurs sujets incluant la gestion des crises, la communication au bureau, le travail avec les clients posant des risques de sécurité.

11. SOUTIEN AUX VICTIMES DE VIOLENCE

La procédure découlant de cette politique identifie le soutien que l'employeur met en place pour toutes victimes de violence et de harcèlement en milieu de travail. De plus, le CSCHN s'assure que ses politiques et pratiques ne sont aucunement discriminatoires à l'égard des employés victimes de violence en milieu de travail incluant la violence familiale, et nous sommes sensibles à leurs besoins.

Nous fournissons à tous les employés du CSCHN des renseignements sur les services disponibles afin de les aider à composer avec les problèmes se rapportant à la violence en milieu de travail incluant la violence familiale. Des renseignements au sujet de ces ressources sont affichés sur les babillards de santé et sécurité du CSCHN.

12. RESPONSABILITÉ DE DIFFUSER CETTE POLITIQUE

La Direction du CSCHN s'assure que tous les gestionnaires et superviseurs appliquent la présente politique et en distribuent des copies à tous les employés dès son entrée en vigueur et aux nouveaux employés par la suite dans la trousse d'orientation. Une copie de la politique de prévention de violence en milieu de travail signée par la Direction générale est affichée dans les salles de réception des points de services de Hamilton, Welland et de la clinique MPOC.