



ACFA

8627 rue Marie-Anne-Gaboury (91^e Rue)
Bureau 303
Edmonton, Alberta T6C 3N1

www.acfa.ab.ca

Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail

Catégorie : Politique et procédure fiduciaire

Objet : Prévention du harcèlement et de la violence au travail

Références statutaires : Occupational Health and Safety Act, Section 390.5

Autres références :

Responsabilité : Direction générale

Date d'adoption : 23 février 2019

Prochaine révision : Juin 2019, puis aux trois ans

PRÉAMBULE

La direction de l'ACFA est déterminée à créer un environnement de travail dans lequel tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité.

La direction de l'ACFA s'engage à prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et est en dernier ressort responsable de la santé et de la sécurité des travailleurs. Nous prendrons toutes les mesures raisonnables pour protéger nos travailleurs des dangers potentiels associés au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail. Le harcèlement et les comportements violents ou une menace de violence sur le lieu de travail sont inacceptables de la part de quiconque.

OBJECTIFS ET PORTÉE

Aucun harcèlement ni aucune violence ne sera toléré sur le lieu de travail ou à l'extérieur du lieu de travail, y compris s'il est commis par le personnel de l'ACFA incluant la direction, les gestionnaires, les contractuels, les fournisseurs; son conseil d'administration, ses comités, ses bénévoles; ses membres et toute autre personne impliquée à l'ACFA.

En tant que l'employeur, l'ACFA est déterminée à éliminer ou, s'il lui est en pratique impossible, à contrôler le risque de harcèlement et de violence. Chaque personne est tenue de respecter cette politique et de travailler ensemble pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail.

DÉFINITIONS

Harcèlement

On définit le harcèlement en milieu de travail comme tout incident unique ou des incidents répétés de comportement, commentaire, acte d'intimidation ou de menace inopportun ou offensant d'une personne envers une autre personne et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement allait ou pouvait offenser ou humilier un travailleur ou qu'il porterait atteinte à la santé et à la sécurité d'un travailleur. Le harcèlement en milieu de travail comprend également tout comportement, propos, acte d'intimidation ou de menace fondé sur la race, les croyances religieuses, la couleur, la déficience physique, la déficience mentale, l'âge, l'ascendance, le lieu d'origine, l'état matrimonial, la source de revenus, la situation de famille, le statut social, la langue parlée, l'apparence physique, le sexe, l'identité de genre, l'expression sexuelle et l'orientation sexuelle, ainsi que toute avance sexuelle ou sollicitation sexuelle.

Violence

Qu'elle se produise sur le lieu de travail ou qu'elle soit liée au travail, la violence est définie comme la menace ou la tentative de comportement ou le comportement même d'une

personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures physiques ou psychologiques, y compris la violence familiale et sexuelle.

Les mesures raisonnables prises par un employeur ou un superviseur en lien avec la gestion et la direction des travailleurs ou du lieu de travail, qu'il s'agisse de gestion quotidienne, de gestion du rendement ou de mesures disciplinaires, ne constituent pas du harcèlement ni de la violence au travail. Les interactions sociales saines et respectueuses ainsi que les plaisanteries acceptées de part et d'autre avec humour et bonne humeur, ne constituent pas du harcèlement.

PROCÉDURES

Afin d'appuyer cette politique, nous avons mis en place des procédures de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, incluant des mesures et des procédures pour protéger les travailleurs contre tout risque de harcèlement et de violence ainsi qu'un processus permettant aux travailleurs de signaler les incidents ou de soulever des préoccupations.

1) Prévention

- a. Orientation du nouveau personnel et signature d'un engagement à respecter la politique
- b. Formation du personnel et du conseil d'administration une fois par année en septembre par la Commission des droits de la personne
- c. Nomination d'un membre du personnel comme Représentant santé et sécurité au travail
- d. Nomination d'un membre du conseil d'administration comme Représentant santé et sécurité au travail
- e. Assurances collectives incluant l'accès à des ressources spécialisées pour le personnel
- f. Inclusion de la Politique au manuel de l'employé
- g. Affichage de la Politique dans un endroit en vue du bureau de l'ACFA
- h. Évaluation du risque de harcèlement et de violence pour chacun des postes et mise en place de mesures de sécurité le cas échéant

2) Signalements

- a. Communication verbale d'une préoccupation à l'un des Représentants appropriés à la situation
- b. Signalement formel, pour soi-même ou un tiers, d'une situation de harcèlement ou de violence à l'un des Représentants appropriés
- c. Plainte formelle déposée auprès de l'un des Représentants appropriés

3) Mécanismes

- a. Mécanisme verbal d'intervention individuelle dans les 15 jours suivant la communication d'une préoccupation
- b. Documentation de toute situation signalée
- c. Rencontre de médiation interne ou externe selon la situation, dans les 15 jours suivant un signalement
- d. Demande d'appui à un agent de *Occupational Health and Safety*
- e. Cercle de conciliation accompagnée d'un médiateur externe
- f. Enquête externe, dans les 30 jours suivant la plainte
- g. Signalement à la police le cas échéant

RÉVISION

L'employeur s'assurera que cette politique et les procédures connexes sont bien mises en œuvre et mises à jour au minimum tous les trois (3) ans. Tous les travailleurs et les superviseurs recevront la directive et l'information pertinentes sur le contenu de la politique et des procédures.

APPLICATION

Les superviseurs respecteront cette politique et les procédures connexes. Les superviseurs doivent veiller à ce que les travailleurs respectent les mesures et les procédures et qu'ils disposent des renseignements dont ils ont besoin pour se protéger.

Chaque travailleur doit travailler en conformité avec cette politique et les procédures connexes. Tous les travailleurs sont tenus d'exprimer leurs préoccupations concernant le harcèlement et la violence en milieu de travail et de signaler tout incident à la personne appropriée.

Pour exprimer une préoccupation ou signaler un incident, contacter le Représentant santé et sécurité de l'ACFA :

Représentant dans l'équipe de l'ACFA :

Diane Fournier

Téléphone : 780-466-1680 poste 216

Représentant dans le conseil d'administration :

Sylvie Gauthier

Téléphone : 780-466-1680

L'employeur mènera une enquête et prendra les mesures correctives appropriées pour traiter tous les incidents et toutes les plaintes de harcèlement ou de violence en milieu de travail de façon équitable, respectueuse et au bon moment.

L'employeur s'engage à respecter autant que possible la vie privée de toutes les personnes concernées. L'employeur ne divulguera pas les circonstances entourant un incident de harcèlement ou de violence ni les noms des parties impliquées (y compris le plaignant, le prétendu harceleur et tout témoin), à moins que cela soit nécessaire pour mener une enquête sur l'incident, mettre en œuvre des mesures correctives, informer les parties concernées des résultats de l'enquête et des mesures correctives prises ou lorsque la loi l'exige.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné, réprimandé ou critiqué de quelque manière que ce soit pour avoir agi en toute bonne foi et dans le respect de la présente politique et des procédures connexes pour traiter des cas de harcèlement ou de violence. Cette politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail n'empêche aucunement un travailleur d'exercer un droit quelconque prévu par une autre loi, y compris de la loi albertaine sur les droits de la personne, le *Alberta Human Rights Act*.

Signé par :



Le président de l'ACFA
Marc Arnal



La directrice générale de l'ACFA
Hélène Guillemette

Date : Le 24 février 2019