

## Association canadienne des réviseurs/Editors' Association of Canada Procédures en matière de harcèlement au travail

Entrée en vigueur : juin 2021

Les présentes procédures encadrent la mise en œuvre de la Politique sur le harcèlement au travail de l'Association canadienne des réviseurs/Editors' Canada Association.

### Définitions

Les définitions que l'on retrouve dans la *Politique sur le harcèlement au travail* de l'Association canadienne des réviseurs (Réviseurs Canada) s'appliquent également au présent document.

Il est à noter que les termes « travail », « travailleur » et « milieu de travail » incluent également le personnel, les membres et les étudiants affiliés de l'association.

### Où peut se produire le harcèlement au travail?

La politique s'applique à tout comportement d'un employé au travail, en tout lieu ou à toute activité ayant trait au travail, y compris dans les situations suivantes :

- en déplacement;
- aux conférences dont la participation est parrainée par Réviseurs Canada;
- aux activités et séances de formation présentées par Réviseurs Canada;
- aux événements, dont les événements sociaux, organisés par Réviseurs Canada.

### Quels sont les critères à prendre en compte pour déterminer s'il y a eu harcèlement?

Le harcèlement, c'est une affaire grave. Pour corroborer des allégations de harcèlement, il faut prouver, suivant la prépondérance de la preuve, **la présence de chacun des éléments suivants.**

- La partie mise en cause a manifesté un **comportement inopportun et offensant**, constituant soit des actes, des propos ou des manifestations, soit des actes d'intimidation ou des menaces, soit encore des actes, des propos ou des manifestations relativement à l'un des motifs de distinction illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Le comportement **visait directement** la partie plaignante.
- La partie plaignante a été **offensée ou victime de préjudice**, c'est-à-dire qu'elle s'est sentie diminuée, rabaissée, humiliée, embarrassée, intimidée ou menacée.
- La partie mise en cause **savait ou aurait raisonnablement dû savoir** que son comportement pouvait offenser ou causer un préjudice.
- Le comportement s'est produit **en milieu de travail ou à un endroit ou dans une situation liés au travail**, y compris pendant un déplacement, aux conférences dont la participation est parrainée par l'employeur, aux activités et séances de formation présentées par l'employeur et aux événements, dont les événements sociaux, organisés par l'employeur.

- Il y a eu une **série d'incidents ou un seul incident grave** qui a eu des répercussions durables sur la personne. Il est à noter que, particulièrement en cas de harcèlement sexuel, un incident unique peut être considéré comme plus important lorsque, selon les relations entretenues par les parties au travail, la partie mise en cause exerce une influence ou un pouvoir sur la partie plaignante en ce qui a trait à l'avancement professionnel, l'examen du rendement, l'absentéisme, la gestion courante des activités, l'attribution des tâches ou l'application des mesures disciplinaires progressives.

Pour établir l'existence de harcèlement, **chacun de ces éléments doit être présent**. Si l'un de ces éléments ne peut être prouvé, il n'y aura vraisemblablement pas de constat de harcèlement.

### **Exemples de comportements qui constituent du harcèlement au travail lorsqu'ils se répètent, ou d'un incident unique grave**

- Empêcher une personne de s'exprimer : crier après la personne; la menacer; l'interrompre constamment; lui interdire de parler aux autres.
- Faire des avances sexuelles non désirées, accompagnées ou non de menaces ou de promesses explicites ou implicites.
- Formuler des remarques grossières, dégradantes ou offensantes.
- Poser des gestes intimidants.
- Exercer des représailles à la suite du dépôt d'une plainte de harcèlement en vertu des présentes procédures et de la politique connexe.
- Jeter le discrédit sur une personne en faisant circuler des rumeurs à son sujet, en la ridiculisant, en l'humiliant, en remettant en question ses convictions ou sa vie privée, en l'injuriant.
- Obliger une personne à accomplir des tâches de niveau inférieur à ses compétences, qui ont pour effet de la rabaisser ou de la diminuer, faire en sorte qu'une personne échoue, l'insulter en privé ou en la présence d'autres personnes.
- Isoler une personne en cessant de lui parler, la rejeter ou ignorer sa présence, l'éloigner des autres.
- Déstabiliser une personne en dénigrant ses croyances, ses valeurs, ses choix religieux ou politiques, et en se moquant de ses points faibles.
- Harceler une personne en raison d'un motif illicite de discrimination (tel que défini dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et cité dans la *Politique sur le harcèlement au travail* de Réviseurs Canada).

### **Exemples de ce qui n'est pas du harcèlement au travail**

- Voici des exemples de l'exercice normal du pouvoir de la direction en matière de gestion (et ils correspondent, par conséquent, à l'autorité légitime de la direction) :

- la gestion courante des activités, le rendement au travail ou l'absentéisme;
- l'attribution des tâches;
- les vérifications de référence;
- l'application de mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

**Remarque :** L'exercice des fonctions habituelles de gestion ne constitue pas du harcèlement, mais la façon dont ces fonctions sont accomplies peut entraîner une possibilité de harcèlement ou la perception qu'il y a harcèlement.

- Le conflit en milieu de travail ne constitue pas en soi du harcèlement, mais il pourrait le devenir si aucune mesure n'est prise pour le régler.
- Le stress lié au travail ne constitue pas en soi du harcèlement, mais l'accumulation de facteurs de stress peut accroître le risque de harcèlement.
- Des conditions d'emploi difficiles, des contraintes professionnelles et des changements organisationnels ne constituent pas en soi du harcèlement.
- Un incident unique ou isolé comme une remarque déplacée ou des manières abruptes ne constituent pas en soi du harcèlement.
- Des relations sociales entre deux parties consentantes ne constituent pas en soi du harcèlement.
- Des gestes amicaux entre collègues comme une tape dans le dos ne constituent pas en soi du harcèlement.

### Les incidents doivent être décrits avec précision

La personne qui dépose une plainte de harcèlement doit, dans tous les cas, fournir des renseignements précis sur les incidents, les dates, l'endroit où cela s'est produit et les témoins, s'ils étaient présents. Elle doit aussi indiquer pourquoi elle pense que le comportement en question constitue du harcèlement.

Voici quelques exemples :

Description précise	Description trop vague
Cette personne n'arrête pas de mettre sa main sur mon épaule lorsque nous interagissons, même après que je lui ai dit que son geste me mettait mal à l'aise.	Cette personne me touche et ça me donne la chair de poule.
La personne m'a critiqué vigoureusement devant des collègues et est partie en claquant la porte. Je me suis senti humilié et j'étais gêné. Collègue X était présente lorsque cela s'est produit et était aussi très mal à l'aise.	Elle fulminait et m'a claqué la porte au nez.

## **Si vous croyez avoir été victime de harcèlement**

Si vous croyez avoir subi du harcèlement, il vous est conseillé d'en parler à la personne concernée dès que possible pour essayer de résoudre le problème. Meilleures sont les chances que le problème soit résolu et que le comportement inopportun cesse, si la situation est examinée et traitée dès que possible.

Si le problème n'est pas résolu, ou si vous pensez que vous ne pouvez pas vous adresser directement à la personne concernée, vous devriez en informer le directeur général de l'association ou l'un des membres du Conseil d'administration national avec lequel vous vous sentez à l'aise de parler de cette situation. Cette personne traitera l'information en toute confidentialité et fera le suivi sur les incidents rapportés ou sur les plaintes sans tarder. Le directeur général ou le membre du Conseil d'administration national auquel vous avez fait part de vos préoccupations mènera une enquête sur ces allégations.

Les présentes procédures visent à ce que les plaintes soient traitées de façon objective et fassent l'objet d'une enquête appropriée.

Les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou d'une plainte demeureront confidentiels, sauf si leur divulgation est nécessaire pour protéger les travailleurs, enquêter sur la plainte ou l'incident ou prendre des mesures correctives, ou encore si elle est exigée par la loi.

## **Enquête sur les incidents et les plaintes**

La personne qui mène l'enquête ne doit pas être impliquée dans l'incident et ne doit pas relever directement du prétendu harceleur.

Certains incidents ne nécessitent pas d'enquête complexe, tandis que d'autres exigeront davantage de temps. La durée de l'enquête dépendra du contexte et de la complexité de l'incident ou de la plainte. Pour certaines enquêtes, quelques heures ou jours suffisent alors que d'autres peuvent nécessiter jusqu'à 90 jours, par exemple. Dans des cas exceptionnels, une enquête peut même durer plus longtemps.

Il peut arriver que l'enquête soit confiée à une personne extérieure à l'organisation (comme un spécialiste des enquêtes sur le harcèlement au travail).

Les enquêtes peuvent causer du stress au travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement, au prétendu harceleur et même aux autres travailleurs. Il faut donc les mener le plus rapidement possible, tout en accordant le temps nécessaire pour qu'elles soient complètes et impartiales.

D'autres situations peuvent être plus complexes et nécessiter une enquête plus rigoureuse, notamment lorsqu'une personne allègue faire l'objet de harcèlement sexuel.

Une enquête complexe comprend habituellement les étapes suivantes :

- examiner la description de l'incident ou les détails de la plainte, notamment tout document pertinent;
- réaliser une ou plusieurs entrevues avec le travailleur qui aurait fait l'objet de harcèlement;

- effectuer une ou plusieurs entrevues avec le prétendu harceleur s'il travaille pour Réviseurs Canada ou s'il est membre de l'association;
- réaliser une ou plusieurs entrevues avec le prétendu harceleur s'il ne travaille pas pour Réviseurs Canada ou s'il n'est pas membre de l'association, et si c'est possible et opportun de le faire;
- mener des entrevues séparées avec les témoins qui peuvent fournir des preuves directes et pertinentes pour corroborer les allégations de harcèlement;
- examiner les documents pertinents ou toute autre preuve recueillie dans le cadre de l'enquête (courriels, notes, photographies ou vidéos);
- décider si la plainte ou l'incident entre dans la définition du harcèlement au travail;
- préparer un rapport résumant l'incident ou la plainte, les mesures prises durant l'enquête, les preuves recueillies et les conclusions formulées (par exemple, la situation correspond ou non à du harcèlement au travail, ou il a été impossible de se prononcer).

Durant l'enquête, la personne qui a déposé la plainte de harcèlement au travail, de même que le prétendu harceleur, s'il travaille également pour Réviseurs Canada ou s'il est membre ou étudiant affilié de l'association, doivent être tenus informés de l'état d'avancement de l'enquête.

### Résoudre la situation

Les présentes procédures visent à ce que les plaintes soient traitées de façon objective et fassent rapidement l'objet d'une enquête appropriée.

Selon la complexité et la gravité de la situation, s'il a été établi qu'il y avait eu harcèlement, la personne chargée de l'enquête peut y mettre fin à la satisfaction de la partie plaignante de sorte que celle-ci se sente respectée et protégée en continuant de travailler pour l'association.

S'il a été établi qu'il y avait eu harcèlement et que la partie plaignante n'est pas convaincue qu'elle sera respectée et protégée en continuant de travailler pour l'association, Réviseurs Canada peut entreprendre d'autres démarches pour retirer le prétendu harceleur des futurs travaux de l'association.

S'il a été établi qu'il y avait eu harcèlement et que la personne chargée de l'enquête estime que les lois applicables ont été enfreintes, celle-ci pourrait en aviser les autorités policières concernées.

Les travailleurs doivent suivre le processus établi dans le présent document pour régler toute question liée au harcèlement, dans la mesure du possible.

Une travailleuse ou un travailleur peut également demander qu'un incident ou une plainte de harcèlement au travail soit réglé en dehors de la procédure d'enquête interne de l'association. Par exemple, un travailleur peut, selon le cas :

- communiquer avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne pour obtenir de l'aide, ou directement avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario afin de présenter une requête pour que l'affaire soit entendue si les allégations de harcèlement sont fondées sur l'un des motifs illicites prévus par le *Code des droits de la personne de l'Ontario* (ou s'adresser à un organisme semblable en évoquant les dispositions législatives de sa province);

- tenter de régler le problème de harcèlement au moyen d'une poursuite au civil, en fonction des circonstances.

## **Modifications**

Toute modification des présentes procédures doit être ratifiée par un vote du Conseil d'administration national.

Adaptation de :

[www.ontario.ca/fr/page/code-de-pratique-sur-le-harcelement-au-travail](http://www.ontario.ca/fr/page/code-de-pratique-sur-le-harcelement-au-travail)

[www.ontario.ca/fr/page/comprendre-la-loi-traitant-de-violence-et-de-harcelement-au-travail](http://www.ontario.ca/fr/page/comprendre-la-loi-traitant-de-violence-et-de-harcelement-au-travail)

[www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/travail-sain/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html](http://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/travail-sain/prevention-resolution-harcelement/harcelement-outil-service-employes.html)