

Alliance des moniteurs de ski du Canada
POLITIQUE ET PROGRAMME RELATIFS AU HARCÈLEMENT
EN MILIEU DE TRAVAIL

Responsable de la politique : Directrice des services de soutien

Approbation de la politique : Conseil d'administration national

Date d'entrée en vigueur : 25 mai, 2018

1. INTRODUCTION

L'Alliance des moniteurs de ski du Canada (AMSC) s'engage à fournir un milieu de travail au sein duquel tous les travailleurs sont traités avec respect et dignité. Le harcèlement en milieu de travail, qui englobe l'intimidation, ne sera en aucun cas toléré.

Les contractants de l'AMSC, les formateurs et les employés ont le droit de travailler dans un milieu exempt de toute forme de harcèlement et d'abus. Lorsqu'une personne est victime de harcèlement dans son lieu de travail, elle n'est pas la seule à en souffrir; ses collègues, le moral de l'équipe et l'organisation en subissent également les contrecoups. La personne coupable de harcèlement met sa carrière en jeu, et ce problème peut créer un fardeau pour son employeur. Habituellement, la situation empire lorsque le harcèlement est toléré.

La prévention du harcèlement en milieu de travail concerne tout le monde. En plus d'être attentifs aux comportements offensants, tous les employés, les contractants et les formateurs ont l'obligation de veiller à ce qu'il règne un climat de confiance et de respect mutuel sur le lieu de travail.

En tant qu'organisation nationale canadienne, l'AMSC valorise et soutient la diversité et l'inclusion. En plus de revêtir de l'importance sur le plan des droits de la personne, cette approche crée également d'importants avantages pour les membres d'une organisation qui favorise un sentiment d'appartenance chez ceux qui y sont associés.

L'AMSC s'engage à offrir un milieu de travail et d'apprentissage exempt de toute forme de harcèlement et de discrimination, et, pour ce faire, elle déploiera tous les efforts possibles pour veiller à ce qu'aucun travailleur ne fasse l'objet de harcèlement. Tous les employés, contractants et formateurs doivent être traités avec respect et dignité. Toute personne a le droit de travailler et d'apprendre dans un milieu qui encourage la diversité et l'égalité des chances et qui interdit les pratiques discriminatoires.

La politique de l'AMSC s'emploie à résoudre les cas de harcèlement et de discrimination avec sérieux et diplomatie. Toute violation de la présente politique est susceptible

d'entraîner des mesures disciplinaires, le licenciement ou d'autres conséquences, selon les circonstances.

2. PORTÉE

La présente politique relative au harcèlement en milieu de travail (la « politique ») s'applique aux « travailleurs », ce qui englobe, dans le contexte de cette politique, toute personne qui effectue un travail ou fournit des services à l'AMSC.

Plus particulièrement, cette politique s'applique aux contractants, aux formateurs et aux employés évoluant dans les milieux de travail et de formation de l'AMSC.

La politique concerne le harcèlement et la discrimination dans tous les aspects du travail, notamment le recrutement, les promotions, l'octroi de prestations, le licenciement, la mise à pied, l'évaluation du rendement et les conditions de travail. Tous les travailleurs doivent être traités de manière égale, peu importe leur race, leur ascendance, leur lieu d'origine, la couleur de leur peau, leur origine ethnique, leur citoyenneté, leur nationalité, leur credo, leurs croyances religieuses, leur orientation sexuelle, leur sexe, leur identité de genre, leur expression de genre, leur âge, leur dossier criminel, leur état matrimonial, leur situation familiale, leur situation économique, leur source de revenu, leur handicap physique, leur déficience mentale, leur taille, leur poids, leur apparence physique, leurs croyances politiques, leur association ou leurs activités politiques, ou toute autre forme de discrimination interdite par la loi.

La politique sera appliquée dans les locaux de l'AMSC et partout où se dérouleront les activités organisées par l'AMSC. Celles-ci comprennent, entre autres :

- Les activités ayant lieu dans les bureaux ou d'autres propriétés de l'AMSC;
- Les événements associés à l'AMSC, y compris les activités extérieures;
- Les situations de travail à l'extérieur des établissements appartenant à l'AMSC, y compris les affectations externes, les conférences liées au travail et les séances de formation.

3. OBJECTIF

Le harcèlement en milieu de travail, qui englobe le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel au travail, est inadmissible et interdit au sein de l'AMSC. Le harcèlement et le harcèlement sexuels sont des comportements illégaux, et tous les travailleurs ont la responsabilité de se comporter en conséquence.

Cette politique vise à fournir aux contractants, aux formateurs et aux employés un mécanisme pour prendre des mesures à l'égard de tout comportement susceptible de constituer du harcèlement. Elle vise à garantir que de tels comportements ne se manifestent pas lors de toute activité ou de tout programme de l'AMSC ou au sein du bureau national.

4. DÉFINITIONS

a. Harcèlement en milieu de travail

Le harcèlement en milieu de travail se définit comme suit :

- Le fait pour une personne d'afficher un comportement ou de tenir des propos inappropriés ou vexatoires à l'endroit d'un travailleur au sein d'un lieu de travail, alors que cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ce comportement ou ces propos sont importuns; ou
- Tout comportement, commentaire, manifestation, action ou geste inapproprié qui :
 - est fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur de la peau, l'origine ethnique, la citoyenneté, la nationalité, le credo, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, le dossier criminel, l'état matrimonial, la situation familiale, la situation économique, la source de revenu, le handicap physique, la déficience mentale, la taille, le poids, l'apparence physique, les croyances politiques, l'association ou les activités politiques, ou toute autre forme de discrimination interdite par la loi, ou
 - a une incidence négative sur le bien-être psychologique ou physique de la victime, alors que la personne en cause sait ou devrait raisonnablement savoir qu'un tel comportement a pour effet d'humilier ou d'intimider le travailleur; ou
 - constitue une menace à la santé ou à la sécurité du travailleur; ou
- Toute forme de harcèlement sexuel en milieu de travail (défini ci-dessous).

Le harcèlement en milieu de travail englobe l'intimidation. Toute mesure raisonnable adoptée par l'employeur relativement à la gestion et à la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constitue pas du harcèlement en milieu de travail. L'exercice normal de fonctions d'encadrement, y compris l'établissement du calendrier, la formation, l'évaluation, le counseling et la discipline, lorsque les circonstances le justifient, ne constitue pas du harcèlement en milieu de travail.

Bien que le harcèlement se fonde habituellement sur un comportement persistant, dans certains cas, un seul incident peut être suffisamment grave pour constituer du harcèlement.

Le harcèlement peut également être de nature psychologique lorsqu'un comportement vexatoire se manifestant par une conduite, des commentaires verbaux, des actions ou des gestes répétés et hostiles ou non désirés affecte la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique d'un travailleur et crée un milieu de travail néfaste. Un seul incident grave associé à un tel comportement et ayant une incidence néfaste et durable sur le

travailleur peut également constituer du harcèlement psychologique.

En général, la législation sur les droits de la personne définit le « harcèlement » de la même façon, et celle-ci prévoit que tout employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement de la part de son employeur, de l'agent de l'employeur ou de tout autre employé pour des motifs de discrimination tels que la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur de la peau, l'origine ethnique, la citoyenneté, la nationalité, le credo, les croyances religieuses, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, le dossier criminel, l'état matrimonial, la situation familiale, la situation économique, la source de revenu, le handicap physique, la déficience mentale, la taille, le poids, l'apparence physique, les croyances politiques, l'association ou les activités politiques, ou toute autre forme de discrimination interdite par la loi.

Il est important de reconnaître que l'enseignement du ski peut comprendre des interactions verbales et physiques qui, en l'absence d'une communication adéquate, peuvent occasionner un malaise ou une gêne involontaire, sentiment qui peut être ressenti comme du harcèlement dans certains cas. Avant d'avoir un quelconque contact physique avec un élève, il est essentiel d'obtenir son consentement. En particulier, les formateurs doivent être pleinement conscients de leurs actions et de leurs comportements lorsqu'ils enseignent aux membres de l'organisation et qu'ils les évaluent.

b. Harcèlement sexuel en milieu de travail

Le harcèlement sexuel en milieu de travail se définit comme suit :

- Le fait pour une personne d'afficher un comportement ou de tenir des propos vexatoires liés au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'expression de genre à l'endroit d'un travailleur au sein d'un lieu de travail alors que cette personne sait ou devrait raisonnablement savoir que ce comportement ou ces propos sont importuns; ou
- Le fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles tandis qu'elle se trouve dans une position lui permettant d'accorder un avantage ou une promotion à un travailleur, et alors qu'elle sait ou qu'elle devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou avances sont importunes.

En outre, la législation applicable, que ce soient les droits de la personne ou les normes d'emploi, interdit expressément le harcèlement sexuel en milieu de travail provenant de l'employeur, de l'agent de l'employeur ou de tout autre employé et fondé sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre.

c. Exemples de harcèlement en milieu de travail

Voici quelques exemples de harcèlement en milieu de travail :

- L'intimidation ou les comportements agressifs en milieu de travail, qui comprennent les remarques grossières, dégradantes ou offensantes, le fait de discréditer une personne, de répandre des rumeurs à son sujet, de la ridiculiser, de l'humilier ou de l'insulter.
- Le harcèlement sexuel ou racial ou le fait de harceler une personne en raison d'un motif illicite en vertu de la législation sur les droits de la personne, notamment la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur de la peau, l'origine ethnique, la citoyenneté, le credo, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, le dossier criminel, l'état matrimonial, la situation familiale ou le handicap.
- Le refus de parler ou de travailler avec une personne ou traiter cette personne différemment en raison de sa race, de son ascendance, de son lieu d'origine, de la couleur de sa peau, de son origine ethnique, de sa citoyenneté, de son credo, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre, de son âge, de son dossier criminel, de son état matrimonial, de sa situation familiale ou de son handicap.

Pour les formateurs, le code de déontologie de l'AMSC, intitulé Le professionnalisme dans la prestation de formation, énonce d'autres obligations d'ordre professionnel. Dans certains cas, une violation de ces obligations pourrait également constituer du harcèlement en milieu de travail ou du harcèlement sexuel en milieu de travail. Ces obligations comprennent, entre autres :

- Être pleinement conscient des rapports de pouvoir qui existent entre vous, le formateur et le participant;
- Éviter toute intimité sexuelle, que ce soit pendant les séances d'un programme ou la période suivant les séances, lorsqu'un déséquilibre des pouvoirs pourrait compromettre la prise de bonnes décisions;
- S'abstenir de se livrer à toute forme de harcèlement et refuser de tolérer un tel comportement commis par une autre personne, y compris le harcèlement sexuel;
- Reconnaître les pratiques nocives auxquelles se livrent d'autres personnes s'adonnant à ce sport, comme la consommation d'alcool et de drogue et la dépendance à ces substances, la violence physique ou psychologique, l'abus de pouvoir, et s'employer à prendre des mesures à cet égard.

5. RÔLES ET RESPONSABILITÉS; PROCESSUS ET PROCÉDURES

a. Obligations de la direction

La direction doit fournir à tous les travailleurs des renseignements et des instructions appropriés aux circonstances entourant le contenu de la présente politique et le programme relatif au harcèlement en milieu de travail de l'AMSC.

La direction doit également s'acquitter des obligations suivantes :

- Mener une enquête relativement aux incidents et aux plaintes de harcèlement en milieu de travail en tenant compte des circonstances;
- Lorsque le cas de harcèlement s'avère fondé, l'AMSC mettra en place les mesures correctives appropriées pour régler la plainte;
- Informer par écrit le travailleur affirmant être victime de harcèlement en milieu de travail et le présumé harceleur, si cette personne est un employé de l'AMSC, des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective qui a été mise en place ou qui sera mise en place à la suite de cette enquête.

b. Obligations du travailleur

Pour veiller au respect de la présente politique, tous les travailleurs sont appelés à observer les points suivants :

- Traiter chaque personne sur le lieu de travail avec dignité et respect, en évitant toute forme de discrimination ou de harcèlement;
- Apporter des changements à leurs propres comportements lorsqu'ils sont conscients qu'une telle conduite pourrait blesser, intimider, menacer ou offenser d'autres personnes;
- Refuser d'accepter le comportement harcelant d'autres personnes, qu'il soit perpétré par un superviseur, un collègue de travail, un membre de la famille ou un simple citoyen;
- Intervenir en présence d'un comportement inapproprié de la part d'autres personnes qui pourrait constituer du harcèlement en milieu de travail et signaler ce type d'incident;
- Apporter du soutien aux victimes de harcèlement en milieu de travail;
- Coopérer pleinement à toute enquête relative au harcèlement en milieu de travail;

- Conserver les éléments de preuve liés aux allégations de harcèlement en milieu de travail, consigner les dates, les heures et le nom des témoins.

À des fins de précision, aucune disposition dans la présente politique n'oblige une victime de harcèlement en milieu de travail de demander au présumé harceleur de cesser son comportement avant de déposer une plainte.

6. SIGNALEMENT DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Tous les travailleurs doivent rester vigilants à l'égard du harcèlement. Tout travailleur ayant connaissance d'un cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel en milieu de travail, ou qui a raison de s'inquiéter à ce sujet, doit signaler un tel incident à l'AMSC, à son superviseur ou au service des ressources humaines. Les plaintes peuvent également être déposées par écrit au comité de discipline de l'AMSC, au siège social de l'Alliance des moniteurs de ski du Canada, situé au 401-8615 boulevard St-Laurent.

Les signalements peuvent être transmis verbalement ou par écrit. Ceux-ci doivent être effectués le plus tôt possible en raison des circonstances de l'incident. Toute personne susceptible de déposer une plainte peut communiquer directement avec l'AMSC pour obtenir des conseils en cas de doute concernant les mesures à prendre.

L'AMSC mènera une enquête et traitera tout incident ou toute plainte de harcèlement en milieu de travail de façon équitable et respectueuse et en temps opportun. Des efforts seront déployés pour traiter et régler une violation présumée à l'échelle locale ou régionale avant que l'intervention d'un organisme national (l'AMSC) soit exigée. Les renseignements fournis au sujet d'un incident ou d'une plainte ne seront pas divulgués, à moins que cela soit nécessaire pour protéger les travailleurs, pour mener une enquête relativement à la plainte ou à l'incident, pour prendre des mesures correctives, ou dans d'autres cas exigés par la loi. L'AMSC consignera également l'incident par écrit.

Tous les travailleurs sont appelés à observer la présente politique et seront tenus responsables en cas de non-respect. Les travailleurs peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement justifié, ou d'autres sanctions appropriées en fonction de la relation qu'entretient la personne avec l'AMSC. L'AMSC prendra tout signalement de harcèlement ou de discrimination au sérieux et y répondra en temps opportun. Le sous-comité disciplinaire du conseil d'administration de l'AMSC examinera les cas de violation présumée du code de déontologie de l'AMSC, conformément aux politiques et procédures de l'AMSC qui s'appliquent.

7. VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ

L'AMSC s'engage à protéger le caractère privé et confidentiel des renseignements obtenus relativement à un incident ou à une plainte de harcèlement en milieu de travail,

y compris les renseignements identificatoires, à moins que leur divulgation soit nécessaire aux fins d'une enquête ou de l'adoption de mesures correctives ou aux fins de la loi.

8. REPRÉSAILLES; PLAINTE FAUSSE OU INFONDÉE

Aucune mesure disciplinaire ni aucunes représailles ne peuvent être portées à l'encontre d'un plaignant qui agit de bonne foi et exerce les droits qui lui sont conférés en vertu de la présente politique et de la loi, même s'il s'avère que la plainte était fausse, impossible à vérifier ou si le comportement à l'origine de la plainte ne constitue pas du harcèlement ou de la discrimination. Toutefois, une fausse accusation formulée par une personne au fait du caractère fautif de la plainte représente une infraction à la présente politique et pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement justifié, ou d'autres sanctions appropriées en fonction de la relation qu'entretient la personne avec l'AMSC.

9. PROGRAMME RELATIF AU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

(Consulter l'annexe « A » ci-jointe pour connaître la procédure d'enquête complète.)

Dans la mesure du possible, l'enquêteur interrogera tous les témoins de l'incident ou de l'incident potentiel, ou toute personne possédant des renseignements au sujet de l'incident ou des menaces de harcèlement en milieu de travail ou de harcèlement sexuel en milieu de travail. L'enquêteur interrogera la personne potentiellement à l'origine du harcèlement en milieu de travail ou du harcèlement sexuel en milieu de travail ou des menaces à cet égard, et lui fournira des renseignements et des éléments factuels suffisants relativement à la plainte afin qu'elle soit en mesure de réagir aux allégations. Dans le cas où l'enquêteur, malgré tous les efforts qu'il a raisonnablement déployés, ne serait pas en mesure d'interroger toutes les parties et de leur faire part des renseignements concernant la plainte, celui-ci devra poursuivre l'enquête et tirer des conclusions de fait et formuler des recommandations en se fondant sur les renseignements à sa disposition à ce moment. L'enquêteur fournira à la direction un rapport écrit faisant état des conclusions découlant de son enquête sur la plainte. Le membre désigné de la direction de l'AMSC responsable du traitement de la plainte examinera le rapport d'enquête et demandera les précisions qui s'imposent afin de tirer des conclusions et de préparer les mesures de suivi découlant de l'enquête, y compris l'imposition de changements au sein du milieu de travail ou de mesures disciplinaires. Lorsqu'il est établi qu'un travailleur a fait une fausse déclaration ou a entravé le bon déroulement de l'enquête, celui-ci pourrait être assujéti à une formation obligatoire, à une modification de ses fonctions ou de ses responsabilités ou à des mesures disciplinaires.

La formation obligatoire, la modification des fonctions ou des responsabilités ou les mesures disciplinaires découlant de l'enquête relative à une plainte ou à un signalement de harcèlement en milieu de travail ou de harcèlement sexuel en milieu de travail peuvent englober l'une des répercussions suivantes :

1. Un avertissement;
2. La suspension, avec ou sans solde;
3. L'interdiction de se livrer à des gestes ou à des comportements semblables à l'avenir;
4. Une formation obligatoire ou la participation à un programme pour prendre en main et s'employer à résoudre le geste ou le comportement offensant;
5. La cessation d'emploi, avec ou sans motif valable;
6. Une mutation ou un changement d'attribution des tâches, y compris la rétrogradation, avec ou sans changements sur le plan du salaire ou des avantages;
7. Une restriction de l'autorité;
8. L'imposition de conditions pour conserver l'emploi;
9. Toute autre mesure que l'AMSC estime appropriée compte tenu des circonstances.

La décision de l'AMSC relativement aux résultats de l'enquête et toute mesure adoptée pour répondre à la situation sont définitives.

10. AFFICHAGE ET MODIFICATION

La présente politique sera affichée à un endroit bien en vue sur le lieu de travail. La politique sera révisée aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année.

ANNEXE « A »

Procédure d'enquête Politique relative au harcèlement en milieu de travail

1.1 Définitions

Aux fins de la présente procédure :

- (a) Le terme « plaignant » désigne la personne qui effectue un signalement ou dépose une plainte de harcèlement en milieu de travail ou de harcèlement sexuel en milieu de travail, au sens attribué à ces termes dans la politique de l'AMSC (collectivement appelés « **inconduite en milieu de travail** »), et englobe toute personne directement touchée par le comportement allégué ou une tierce partie;
- (b) Le terme « intimé » désigne la personne faisant l'objet d'une plainte pour inconduite en milieu de travail.

1.2 Premières mesures entreprises par le plaignant

Le plaignant qui estime avoir été victime d'inconduite en milieu de travail doit recourir aux conseils et à l'assistance d'un conseiller dans les meilleurs délais.

Conseillers :

- Pour les activités liées à la prestation de programmes, les conseillers sont les gestionnaires de l'Est et de l'Ouest ou le responsable non concerné du palier décisionnel suivant.
- Pour les postes fonctionnels, les conseillers sont les superviseurs immédiats ou le responsable non concerné du palier décisionnel suivant.

1.3 La rencontre avec un conseiller

Le conseiller fournit une copie de la présente politique au plaignant et l'informe des aspects suivants :

- (a) Le droit de déposer une plainte écrite officielle en vertu de la présente politique si l'intimé travaille pour l'AMSC;
- (b) Les services de consultation et d'aide médicale et les autres services de soutien à sa disposition;
- (c) Le droit de refuser de prendre d'autres mesures relativement à la plainte à n'importe quelle étape du processus (même si l'AMSC peut continuer d'enquêter sur la plainte et prendre des mesures pour résoudre les problèmes d'inconduite en milieu de travail qui ont été relevés à la suite de la plainte);

- (d) Les autres recours, comme le droit de déposer une plainte auprès d'organismes de santé et de sécurité au travail ou de défense des droits de la personne dans la province d'emploi du travailleur ou, s'il y a lieu, le droit de déposer une dénonciation auprès d'un organisme d'application de la loi en vertu du *Code criminel*;
- (e) Les délais qui s'appliquent à la présente politique et à de tels recours.

1.4 Résultats de la rencontre avec le conseiller

Si l'intimé travaille pour l'AMSC, il existe trois résultats possibles à la suite d'une plainte pour inconduite en milieu de travail ou de harcèlement en milieu de travail :

- (a) **Si le plaignant et le conseiller conviennent d'un commun accord que le comportement ne constitue pas une inconduite en milieu de travail :**

Si, après avoir examiné la question, le plaignant et le conseiller conviennent que le comportement en cause ne constitue pas une inconduite en milieu de travail aux termes de la présente politique, le conseiller ne prendra pas d'autres mesures.

- (b) **Si le plaignant apporte une preuve évidente d'inconduite en milieu de travail, mais qu'il ne souhaite pas déposer une plainte écrite officielle :**

Il peut arriver qu'un plaignant (ou une tierce partie) porte à l'attention du conseiller certains faits constituant une preuve évidente d'inconduite en milieu de travail, mais qu'après en avoir discuté avec celui-ci, le plaignant décide de ne pas déposer une plainte écrite officielle. Dans ce cas, les mesures suivantes peuvent être prises :

- (i) Le plaignant peut demander que le conseiller s'entretienne avec l'intimé dans le but d'encourager ce dernier à présenter ses excuses au plaignant par rapport au comportement dénoncé ou pour obtenir l'assurance que l'intimé ne reproduira pas le comportement dénoncé, exiger que l'intimé participe à une formation liée aux actes faisant l'objet de la plainte ou prendre toute autre mesure visant à corriger le comportement; toutefois, la plainte ne fera pas l'objet d'une enquête officielle (si le conseiller et l'AMSC sont d'accord);
- (ii) Après avoir reçu des preuves évidentes d'inconduite en milieu de travail, le conseiller peut décider de déposer une plainte officielle, même si le plaignant ne souhaite pas procéder de la sorte;
- (iii) Le conseiller consigne ce qui a été dit à l'intimé par rapport aux allégations d'inconduite en milieu de travail, et le document est déposé dans le dossier personnel de l'intimé.

Si le plaignant ne souhaite pas déposer une plainte officielle, mais que le conseiller décide que les preuves et les circonstances entourant la question exigent qu'une plainte officielle soit déposée, le conseiller prend les mesures suivantes :

- (iv) Il dépose une plainte écrite officielle portant sa signature;
- (v) Il remet une copie de la plainte à l'intimé et au plaignant;
- (vi) Il remet une copie de la plainte au responsable désigné et non concerné du palier décisionnel suivant, à des fins d'examen.

Le responsable désigné et non concerné du palier décisionnel suivant examine la plainte et détermine si une enquête doit être menée en vertu de l'article 1.5.

(c) **Si le plaignant décide de déposer une plainte officielle :**

Si le plaignant, après avoir rencontré le conseiller, décide de déposer une plainte officielle, y compris dans le cas où le conseiller est d'avis que le comportement en cause ne constitue pas une inconduite en milieu de travail, le conseiller prend les mesures suivantes :

- (i) Il aide le plaignant à rédiger une plainte officielle, à établir la date, l'heure et le lieu où l'incident s'est produit ou risque de se produire, de même que le nom des témoins et tout autre fait pertinent devant être pris en compte. Le plaignant doit signer la plainte pour indiquer que les faits énoncés dans celle-ci sont exacts à sa connaissance, puis il doit transmettre la plainte au conseiller;
- (ii) Il fournit une copie de la plainte à l'intimé et informe chaque partie du caractère confidentiel de leur participation au processus de traitement de la plainte;
- (iii) Il dépose la plainte auprès du responsable désigné et non concerné du palier décisionnel suivant.

1.5 **L'enquête sur une plainte**

- (a) Lorsque le conseiller remet une copie de la plainte à l'intimé, il doit y joindre une copie de la politique de l'AMSC relative à l'inconduite et au harcèlement en milieu de travail.
- (b) Le conseiller peut, si le plaignant et l'intimé donnent leur consentement, convoquer une réunion en vue d'obtenir un règlement rapide et direct entre les parties et un dénouement satisfaisant pour le plaignant, sans que d'autres mesures soient mises en œuvre dans le cadre de l'enquête.

Le conseiller avise les deux parties que l'AMSC peut toutefois, à sa discrétion et en vertu de la présente politique, entreprendre d'autres démarches pour mener une enquête officielle et adopter les mesures qui s'imposent dans les circonstances, et ce, même si la question a fait l'objet d'un règlement entre les parties.

- (c) L'AMSC veillera à ce que chaque plainte qui n'aura pas été réglée dans le cadre d'une réunion de règlement fasse l'objet d'une enquête et, s'il y a lieu, prendra des mesures. L'organisation peut notamment apporter des changements au sein du lieu de travail, exiger que les parties suivent une formation ou imposer des mesures disciplinaires.
- (d) Une enquête en vertu de la présente politique sera menée par une ou des personnes désignées par l'AMSC (l'« enquêteur »). L'enquêteur peut être un employé de l'AMSC ou une tierce partie indépendante, selon les circonstances. Si le conseiller a participé d'une quelconque façon aux efforts visant à aider les parties à résoudre la plainte par voie de réconciliation, celui-ci ne pourra pas mener une enquête sur cette plainte. Les enquêteurs disposeront de l'autorité nécessaire pour tirer des conclusions sur les faits mis en évidence par le plaignant, l'intimé, le conseiller, les témoins ou toute autre source d'information. L'enquêteur doit rendre compte de ses conclusions et de ses recommandations découlant de l'enquête à la personne disposant du pouvoir de décision relativement au règlement de la plainte, désignée par l'AMSC. L'AMSC tirera ses conclusions à savoir s'il a été établi selon la prépondérance des probabilités qu'il y a eu inconduite en milieu de travail et, le cas échéant, si des mesures doivent être prises, conformément à l'article 1.8 de la présente politique.
- (e) Si l'AMSC établit qu'un incident d'inconduite en milieu de travail ou de harcèlement en milieu de travail s'est produit ou qu'il existe un risque sérieux qu'un tel incident se produise à l'avenir, une copie de la plainte et des conclusions de l'enquête, y compris les mesures devant être prises, est consignée au dossier personnel de l'intimé. L'AMSC peut prendre toute mesure qu'elle juge appropriée et raisonnable en ce qui concerne l'établissement des dossiers liés à la plainte pour inconduite en milieu de travail et compte tenu de la confidentialité de l'information contenue dans les documents de l'enquête qui seront déposés dans le dossier personnel de l'intimé, y compris la soumission d'un simple résumé de la décision et des mesures disciplinaires. Toute la correspondance et tous les autres documents qui découlent de ces procédures doivent porter la mention « PRIVÉ ET CONFIDENTIEL » et être conservés au service des ressources humaines dans un classeur de sûreté verrouillé.

- (f) Lorsque les résultats de l'enquête ne permettent pas d'établir le fondement de la plainte pour inconduite en milieu de travail, aucun document lié à la plainte n'est consigné au dossier personnel de l'intimé.
- (g) Le plaignant et l'intimé, si ce dernier travaille pour l'AMSC, sont informés des conclusions de l'enquête et, s'il y a lieu, de la nature des mesures qui seront mises en œuvre par l'AMSC, en tenant compte des intérêts légitimes de l'intimé en matière de vie privée. Les mesures possibles comprennent, entre autres :
 - (i) Le counseling pour les deux parties;
 - (ii) La mise en place d'une stratégie pour rétablir un milieu de travail positif;
 - (iii) La médiation;
 - (iv) Une formation particulière pour le plaignant ou l'intimé;
 - (v) Des ateliers sur les droits et responsabilités à l'intention du personnel ou d'autres personnes au sein du milieu de travail;
 - (vi) La séparation du plaignant et de l'intimé;
 - (vii) L'adoption de mesures de réparation.
- (h) S'il y a lieu et selon les circonstances, l'AMSC peut également imposer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement (c'est-à-dire un licenciement sans préavis, ni indemnité de préavis, ni aucune autre indemnité de départ). Pour les intimés qui ne travaillent pas pour l'AMSC, les mesures seront déterminées de façon appropriée selon les circonstances et en fonction des recours offerts en vertu de la common law ou de la législation applicable.
 - (i) Si le plaignant n'est pas satisfait des conclusions de l'enquête, celui-ci sera informé de l'existence de différents processus de traitement des plaintes administrés par des organismes de santé et de sécurité au travail et des organismes de défense des droits de la personne pertinents dans la province.

1.6 Procédure en cas de plainte déposée par un tiers

Lorsqu'un travailleur estime qu'un collègue de travail, un client ou un fournisseur de service a été victime ou est victime d'inconduite en milieu de travail (ou de représailles pour avoir déposé une plainte pour inconduite en milieu de travail) et qu'il le signale à un conseiller, ce dernier doit rencontrer la

présumée victime d'inconduite en milieu de travail et procéder conformément à l'article 1.3 de la présente politique.

1.7 Inconduite en milieu de travail commise par d'autres personnes (non-employés)

Un employé de l'AMSC qui estime avoir été victime d'inconduite en milieu de travail de la part d'une personne qui ne travaille pas pour l'AMSC doit consulter un conseiller.

Le conseiller s'entretient avec le responsable désigné et non concerné du palier décisionnel suivant, puis il prend les mesures raisonnables qui s'imposent afin de veiller à ce que l'AMSC s'acquitte de ses responsabilités, c'est-à-dire offrir du soutien et de l'aide à ses employés, conformément à la présente politique.

1.8 Mesures adoptées par l'AMSC après le constat d'une inconduite en milieu de travail ou d'un cas de harcèlement en milieu de travail

Si une plainte s'avère fondée à la suite d'une enquête en vertu de la présente politique, l'AMSC prend les mesures qui s'imposent à l'encontre de l'employé de l'AMSC ayant violé la présente politique. La nature exacte et l'ampleur des mesures qui seront prises sont déterminées en fonction de la gravité de l'infraction et des démarches entreprises par l'intimé pour s'excuser de son inconduite ou y remédier. Toute mesure adoptée en vertu de la présente politique, y compris les mesures disciplinaires, relève de l'entière discrétion de l'AMSC. Les mesures adoptées peuvent comprendre quelques-unes ou l'ensemble des dispositions suivantes :

- (a) Un avertissement;
- (b) La suspension, avec ou sans solde;
- (c) L'interdiction de se livrer à des gestes ou à des comportements semblables à l'avenir;
- (d) Une formation obligatoire ou la participation à un programme pour prendre en main et s'employer à résoudre le geste ou le comportement offensant;
- (e) La cessation d'emploi, avec ou sans motif valable;
- (f) Une mutation ou un changement d'attribution des tâches, y compris la rétrogradation, avec ou sans changements sur le plan du salaire ou des avantages;
- (g) Une restriction de l'autorité;
- (h) L'imposition de conditions pour conserver l'emploi;
- (i) Toute autre mesure que l'AMSC estime appropriée compte tenu des circonstances.

1.9 Plaintes vexatoires, frivoles ou malveillantes

L'AMSC ne tolérera aucune plainte vexatoire, frivole ou malveillante. Un employé qui formule une plainte vexatoire, frivole ou malveillante pourrait être assujéti à des mesures, conformément à l'article 1.8 de la présente politique. Si l'AMSC constate le caractère vexatoire, frivole ou malveillant d'une plainte, un document du même type pourrait être déposé dans le dossier personnel du plaignant.

1.10 Délai pour déposer une plainte

En vertu de la présente politique, une plainte doit être déposée dans un délai raisonnable à la suite de l'incident. L'AMSC prévoit un délai de douze (12) mois pour le dépôt d'une plainte en vertu de la présente politique. À moins d'indications contraires prévues par la loi, l'AMSC ne sera pas tenue de traiter une plainte lorsque les faits sur lesquels repose la plainte se sont produits plus de douze (12) mois avant la date de dépôt de la plainte. Exerçant son pouvoir discrétionnaire unique et absolu, l'AMSC est libre d'invoquer la présente politique pour des incidents qui se sont produits plus de douze (12) mois avant la date de dépôt d'une plainte.