

POLITIQUE EN MATIÈRE DE VIOLENCE ET DE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Type de politique :	Politiques générales du CMTCA
Date d'approbation ¹ :	Le 12 juin 2024
Approuvée par :	Le Conseil d'administration

Politique

Le Conseil canadien de l'agrément des programmes de massothérapie (CMTCA) s'engage à offrir un milieu de travail exempt de violence, de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination et ne tolérera aucune forme de violence ou de harcèlement, que ce soit de nature physique, psychologique, verbale, financière ou sexuelle. Aucun harcèlement envers les représentants du CMTCA ne sera toléré de la part de quiconque, y compris :

- les employés, les entrepreneurs, les bénévoles, les membres du Conseil d'administration et les superviseurs;
- les clients qui représentent un programme de formation qui souhaite obtenir ou conserver un agrément;
- les membres du public.

Dans le cadre de cet engagement, le CMTCA prendra des mesures raisonnables pour prévenir la discrimination, le harcèlement et la violence, et traitera les incidents et les plaintes déposées de bonne foi de manière équitable, cohérente et rapide. Le CMTCA s'engage à enquêter sur toute plainte concernant la violence ou le harcèlement, l'intimidation et/ou la discrimination et à recourir à des mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'au renvoi de l'auteur ou des auteurs de toute activité au sein du CMTCA. Si l'auteur est un représentant d'un client du programme de formation qui souhaite obtenir ou conserver son agrément, le CMTCA prendra des mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'à la cessation de l'admissibilité du programme aux services d'agrément.

Le *Code criminel* du Canada traite expressément de questions telles que les actes de violence, les agressions sexuelles, les menaces et les comportements tels que la traque furtive. En présence de tels comportements, le CMTCA communiquera immédiatement avec la police.

Justification

Le CMTCA s'engage à offrir un milieu de travail exempt de toute forme de violence et de harcèlement. Tous ceux qui travaillent pour le CMTCA, y compris le personnel permanent

¹ Révision de la Politique de gouvernance GP11 sur la conservation des documents et des dossiers, qui a été approuvée par le Conseil d'administration le 17 février 2021.



et temporaire, les travailleurs contractuels et les bénévoles, les partenaires et les sous-traitants, doivent respecter les normes les plus élevées en matière de conduite professionnelle et personnelle. En tout temps, les représentants du CMTCA doivent traiter leurs collègues et les personnes auprès desquelles ils interviennent avec respect et dignité.

De son côté, le CMTCA s'engage à protéger ses représentants (rémunérés et bénévoles) contre toute forme de violence ou de harcèlement dans ses relations avec les programmes de formation qui souhaitent obtenir ou conserver leur agrément, ou avec le public dans le cadre de ses activités.

La présente politique s'appliquera automatiquement à toutes les activités du CMTCA, tant au Canada qu'à l'étranger.

Définitions

La violence en milieu de travail est définie comme suit :

- **Violence physique** (p. ex. pousser, bousculer, secouer, gifler, frapper ou recourir à d'autres formes de force physique et à des actes physiques agressifs et/ou intimidants qui peuvent causer du tort);
- **Violence verbale** (p. ex. commentaires désobligeants ou dégradants, insultes à caractère culturel, utilisation d'un langage blasphématoire, insultes, communication dénuée de professionnalisme, de compassion et/ou de respect lors de la transmission et de la réception de renseignements, y compris en haussant le ton et en employant un langage grossier, agressif, discriminatoire et menaçant);
- **Violence psychologique** (p. ex. menaces, intimidation, insultes, humiliation et harcèlement);
- **Maltraitance ou exploitation financière** (p. ex. vol, contrefaçon de la signature d'une personne, pression exercée sur une personne pour qu'elle utilise des fonds contre son gré);
- **Exploitation par Internet** (p. ex. cyberintimidation par la transmission d'images et de mots inappropriés par l'intermédiaire de toute forme de médias électroniques, y compris les messages texte, Facebook, Twitter, Instagram, Tic Toc, etc.);
- **Abus ou agression sexuelle** (p. ex. avances ou commentaires à caractère sexuel non désirés et non sollicités).

(Ordre des thérapeutes respiratoires de l'Ontario, 2018 et Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, 2011)

Selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, le harcèlement 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 lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». Cette définition comprend le harcèlement sexuel, le harcèlement personnel, le harcèlement psychologique et l'intimidation.

Le harcèlement au travail ne comprend pas les mesures raisonnables prises par un employeur ou un superviseur dans le cadre de la gestion ou de la direction des travailleurs sur le lieu de travail.

Veillez prendre note que la présente Politique en matière de violence et de harcèlement au travail est administrée de concert avec le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et qu'elle prévoit l'absence de discrimination en vertu de tout motif établi par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, notamment 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, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge (18 ans et plus), l'état matrimonial (y compris les partenaires de même sexe), l'état familial, un handicap et le casier judiciaire.

Parmi les comportements de harcèlement les plus courants, mentionnons les suivants :

- la propagation de rumeurs;
- les blagues sur le sexe;
- les chaînes de courriels contenant des blagues sur des personnes en particulier;
- l'exclusion de certaines personnes dans le cadre d'activités liées au travail;
- l'examen injuste du travail ou la recherche de fautes insignifiantes;
- les comportements ou commentaires dénigrants.

Le harcèlement peut se produire sur une certaine période ou dans un cas précis, selon la situation particulière.

Représentants du CMTCA : Désigne, sans s'y limiter, toutes les personnes qui travaillent pour le CMTCA, notamment :

- les employés;
- les membres du Conseil d'administration;
- les bénévoles;
- les vérificateurs et les entrepreneurs.

Lieux de travail du CMTCA : Désigne tout lieu où se déroule le travail du CMTCA, y compris les lieux de réunion en ligne et en personne, ainsi que les lieux visités par les équipes de vérification.

Environnement de travail toxique : Désigne l'environnement qui se crée lorsque le harcèlement ou la discrimination au travail rend le milieu de travail hostile, négatif et intolérable, selon l'appréciation d'un observateur raisonnable et objectif.

Prévention

Afin de créer un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement, le CMTCA s'engage à prévenir et/ou à traiter tous les cas de violence ou de harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, par les mesures suivantes :

- Assurer l'éducation et la formation afin de s'assurer que tous les représentants comprennent leurs droits et leurs responsabilités en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail;
- Mettre en place une procédure de traitement des plaintes (décrite ci-dessous) qui est équitable, rapide et efficace;
- Promouvoir des normes de conduite appropriées;
- Informer les représentants du CMTCA de leurs droits à un environnement de travail dans lequel ils sont toujours traités avec respect et dignité, et des mesures appropriées en cas de violation de ces droits.

La présente politique interdit également à tout représentant du CMTCA en mesure d'accorder ou de refuser un avantage à un autre représentant de solliciter sexuellement cette personne ou de lui faire des avances. Il peut s'agir d'un membre du Conseil d'administration envers un autre membre du Conseil d'administration, d'un vérificateur envers un autre vérificateur ou d'un entrepreneur envers un vérificateur. De plus, il est interdit d'exercer des représailles en cas de rejet de ces avances.

Le CMTCA ne permettra pas non plus la création d'un environnement de travail toxique, en raison de commentaires ou de toute autre forme de comportement considéré comme malvenu. Le CMTCA enquêtera sur toutes les plaintes afin de prévenir cet environnement toxique.

En outre, tout représentant victime de violence ou de harcèlement en milieu de travail alors qu'il représente le CMTCA ou qu'il travaille pour le CMTCA a le droit de déposer une plainte sans craindre des représailles. Le CMTCA veillera à ce qu'une enquête soit menée sur tout incident ou toute plainte de violence ou de harcèlement en milieu de travail, le cas échéant.

Responsabilités

Tous les représentants du CMTCA ont la responsabilité de respecter le contenu de la présente politique et de s'abstenir d'adopter ou de tolérer toute forme de violence ou de harcèlement en milieu de travail, tel qu'elle est définie dans la présente politique. En cas d'incident de violence ou de harcèlement en milieu de travail, les représentants du CMTCA veilleront tout d'abord à assurer une sécurité physique immédiate en prenant toutes les mesures raisonnables. Une fois la sécurité assurée, tous les représentants du CMTCA ont la responsabilité de signaler immédiatement tout incident de violence ou de harcèlement dont ils ont été témoins et de collaborer pleinement à toute enquête interne ou externe concernant tous les incidents. Cependant, rien n'oblige une personne à signaler un incident dont elle a été victime.

Tous les représentants du CMTCA qui occupent des postes de direction ont la responsabilité supplémentaire d'agir immédiatement lorsqu'ils reçoivent une plainte de violence ou de harcèlement en milieu de travail ou lorsqu'ils en sont eux-mêmes témoins. Les superviseurs et les gestionnaires sont responsables de la création et du maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et doivent enquêter immédiatement dès le moment où une quelconque forme de harcèlement est portée à leur connaissance sur le

lieu de travail. Les dirigeants du CMTCA ont la responsabilité de déterminer de manière proactive les risques de violence et de harcèlement en milieu de travail et de prendre des mesures pour réduire les risques qui ont été cernés. Ils sont également responsables de sensibiliser et de former les travailleurs à la présente politique, de veiller à ce qu'elle soit accessible à l'ensemble des travailleurs et de la revoir de façon régulière.

La direction du CMTCA est chargée de veiller à ce que le programme de formation qui souhaite obtenir ou conserver l'agrément du CMTCA soit informé de l'engagement du CMTCA à offrir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement à ses représentants et des conséquences qu'aurait une violation de la présente politique sur sa demande ou son statut d'agrément.

Procédure

Le CMTCA exige de ses représentants qui sont témoins d'actes de violence, de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination qu'ils communiquent l'information dès que possible afin qu'une enquête puisse être immédiatement ouverte.

Les représentants n'attendent pas avant de signaler un cas dont ils ont été témoins ou qui a été porté à leur connaissance, ou ne tenteront pas d'enquêter ou de résoudre le problème eux-mêmes (par exemple, en attendant d'évaluer la crédibilité de l'allégation).

Le défaut de signaler un cas présumé de violence ou de harcèlement à l'encontre d'une autre personne constitue une violation de la présente politique et pourrait entraîner des mesures disciplinaires. Le signalement peut se faire sans communiquer les détails des cas où l'information a été transmise à titre confidentiel.

Au CMTCA, les plaintes concernant la violence, le harcèlement, l'intimidation ou la discrimination en milieu de travail peuvent être déposées auprès des personnes suivantes :

- Le directeur général ou l'agente en chef des programmes;
- Si l'une des personnes susmentionnées est concernée par la plainte, il est possible de signaler la situation au président du Conseil d'administration du CMTCA.

Dès réception d'une plainte, une enquête sera lancée en vue d'obtenir des renseignements supplémentaires et de préciser le contexte. La ou les personnes chargées de l'enquête devront mener à bien cette démarche dans un délai de 30 jours à compter du signalement. L'enquête peut comprendre les étapes suivantes :

- Un examen des détails de l'incident;
- Des entrevues distinctes avec les parties concernées et les témoins;
 - L'auteur présumé de violence ou de harcèlement en milieu de travail sera informé des allégations, de vive voix ou par écrit, et aura la possibilité de fournir des renseignements pertinents et de répondre à des allégations précises, de vive voix ou par écrit.

- Un examen de l'ensemble des documents, courriels, notes, photographies ou vidéos pertinents;
- Une décision indiquant si la plainte constitue un cas de harcèlement en milieu de travail;
- La préparation d'un rapport qui résume l'incident, les étapes de l'enquête, les éléments de preuve recueillis et les conclusions;
- La mise en œuvre des conséquences potentielles, y compris le renvoi possible d'un membre du personnel ou du Conseil d'administration;
- Dans les 10 jours ouvrables suivant la conclusion de l'enquête, la ou les personnes chargées de l'enquête communiqueront les résultats de leur enquête au survivant, à l'accusé et au directeur général du CMTCA.

Ces étapes peuvent être modifiées de la façon la plus appropriée en fonction des circonstances et de la législation locale applicable.

L'enquête respectera les lignes directrices suivantes en matière de transparence et de confidentialité :

- Tout au long de l'enquête, le plaignant, les témoins et l'auteur présumé seront traités avec respect et dignité.
- La ou les personnes chargées de l'enquête préserveront la confidentialité de l'ensemble des détails relatifs à l'incident, y compris l'identité des personnes concernées, sauf s'il est essentiel de communiquer des renseignements aux fins de l'enquête ou de se conformer à la loi.
- La ou les personnes chargées de l'enquête feront preuve de transparence quant au processus et à l'état d'avancement de l'enquête, en tenant systématiquement les survivants, les plaignants, les témoins et les auteurs présumés informés des aspects pertinents de leur processus d'enquête.
- Tous les renseignements seront recueillis à titre confidentiel et seront consignés.
- Pendant la durée de l'enquête, il est interdit au plaignant, à l'auteur présumé et à toute personne concernée par l'enquête, y compris les témoins, de discuter de l'affaire avec d'autres collègues ou parties intéressées, afin de préserver le caractère objectif et impartial de l'enquête. La ou les personnes chargées de l'enquête sont responsables d'informer toutes les parties concernées de cette obligation de confidentialité.
- La ou les personnes chargées de l'enquête détermineront quelles personnes doivent avoir accès à chaque type de renseignements dans le cadre de leur enquête et géreront les dossiers de façon sécuritaire, notamment en protégeant les fichiers par un mot de passe, en utilisant des ordinateurs sécurisés et en verrouillant les classeurs et bureaux.
- Tout au long de leur enquête, les survivants, les plaignants, les témoins et les auteurs présumés bénéficieront d'une protection et d'un soutien adéquats. Il peut s'agir de conseils juridiques, d'un soutien psychologique ou consultatif ou de services de soutien en santé mentale et physique.

Le CMTCA prendra les mesures appropriées pour assurer la protection des représentants et/ou des témoins ayant participé au dépôt de la plainte, le cas échéant. Ces mesures peuvent comprendre les éléments suivants :

- Des réaffectations temporaires de projets ou des modalités de travail souples. Le CMTCA veillera à ce que ces changements ne pénalisent pas les représentants qui ont déposé une plainte ou les témoins de l'acte faisant l'objet de la plainte.
- Ne divulguer aucun renseignement concernant une plainte pour violence ou harcèlement en milieu de travail (y compris des renseignements personnels permettant d'identifier les personnes concernées) aux personnes qui ne sont pas touchées par l'incident, à moins que la divulgation ne soit jugée nécessaire. La divulgation peut s'avérer nécessaire aux fins de l'enquête sur la plainte, de la prise de mesures disciplinaires ou de l'application de la loi.
- Tenir le représentant qui a divulgué la plainte, ainsi que l'auteur présumé (à condition qu'ils soient tous les deux des représentants du CMTCA), informés de l'enquête et leur communiquer les résultats de l'enquête et les mesures ultérieures à prendre.

Conclusion et conséquences

Tout représentant du CMTCA qui a enfreint la présente politique en se livrant à des actes de violence, de harcèlement ou de discrimination ou en exerçant une forme de représailles, ou qui ne respecte pas les attentes en matière de confidentialité, ne collabore pas à une enquête, dépose une plainte de mauvaise foi ou falsifie des renseignements, peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire. Cette mesure disciplinaire peut prendre la forme d'une formation, d'une consultation, d'un avertissement écrit, d'un transfert de travail ou d'un licenciement.

Tout programme de formation qui souhaite obtenir ou conserver l'agrément du CMTCA et dont les représentants ont enfreint la présente politique en se livrant à des actes de violence, de harcèlement ou de discrimination envers un représentant du CMTCA peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire. Cette mesure disciplinaire peut prendre la forme d'un avertissement verbal ou écrit, de frais administratifs, d'une résiliation de l'accord d'agrément, d'une perte du statut d'agrément ou d'une cessation de l'admissibilité à une demande d'agrément pour une durée déterminée par le CMTCA.

Les sanctions concernant le statut d'agrément d'un programme de formation ou l'annulation d'une demande d'agrément en raison d'une violation de la présente politique doivent être approuvées par le Conseil d'administration du CMTCA.

Les personnes qui signalent un incident de bonne foi seront protégées contre toute forme de représailles, y compris toute forme de mesure disciplinaire. Cette protection demeure valable si une enquête permet de conclure que leur signalement n'est pas fondé.

Toute personne dont il est prouvé qu'elle a sciemment fait un faux signalement de violence ou de harcèlement fera l'objet d'une mesure disciplinaire.

En cas de représailles à la suite d'un signalement d'incident, celles-ci seront immédiatement portées à la connaissance de la personne chargée de l'enquête et du

superviseur du membre du personnel victime de représailles ou de son superviseur si ce dernier est mis en cause. Tout cas de représailles sera considéré comme une inconduite.

Les rapports découlant d'une enquête sur des plaintes de violence, de harcèlement, de discrimination ou d'intimidation ne sont pas considérés comme des rapports sur la santé et la sécurité au travail et ne seront pas nécessairement communiqués aux employés.

Le CMTCA conservera en toute sécurité les dossiers de l'ensemble des plaintes ou incidents de violence ou de harcèlement, notamment les rapports de plainte, les dossiers d'enquête, y compris les déclarations et les rapports des témoins, et les communications fournies au plaignant et à l'auteur de l'acte, le cas échéant, conformément à la politique de conservation et de destruction des dossiers.

Remarque : La présente politique sera transmise par écrit à tous les représentants du CMTCA et affichée dans un endroit bien en vue au bureau du CMTCA et sous forme électronique dans le lecteur partagé. Elle sera revue aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par an et lors de l'intégration des représentants du CMTCA.

Le représentant du programme de formation sera informé de cette politique lors de la signature de l'entente d'agrément.

Annexe

Le signataire ci-dessous a lu et compris le contenu de la Politique en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail du CMTCA, tel qu'elle est décrite ci-dessus, et il l'approuve. La présente politique est valide jusqu'à ce que le représentant du CMTCA cesse de représenter le CMTCA ou de travailler avec celui-ci. La présente politique fera l'objet d'une révision et d'un examen périodiques. Le signataire accepte les conséquences découlant de toute violation de l'une des dispositions susmentionnées de la présente politique. Tous les représentants du CMTCA sont tenus de signer la présente politique.

Nom : _____

Poste : _____

Signature : _____

Date : _____

Lieu : _____