

CODE ID POLITIQUE	OP-GEN-02	SUJET	RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL
SECTION	GÉNÉRALE		
ENTRÉE EN VIGUEUR	SEPTEMBRE 2018	CYCLE DE RÉVISION	CHAQUE 2 ANS
DATE DE MODIFICATION	FÉVRIER 2023	PROCHAINE RÉVISION	PRINTEMPS 2025

N.B. Afin d'alléger le présent document, le masculin est employé comme genre neutre.

Déclaration de politique

Le CCEB accorde de l'importance au bien-être de nos candidats, employés et bénévoles et de notre personnel de site et soutient des relations de travail mutuellement productives qui permettent à tous les candidats, employés, bénévoles et au personnel de site d'être traités équitablement et avec dignité dans le respect de leurs droits individuels, tout en maintenant une atmosphère exempte de tout type de harcèlement.

Le CCEB comprend que les candidats, bénévoles et le personnel de site ne sont pas des employés, mais les sites d'examen virtuels et physiques où les candidats passent leurs examens et les bénévoles et le personnel de site effectuent des tâches pour le CCEB seront considérées des « lieux de travail » selon cette politique.

Objectif

Cette politique vise à prévenir le harcèlement au travail, y compris aux sites d'examen. Son objectif est de maintenir un lieu de travail sûr et sans harcèlement, d'assurer la sécurité physique et psychologique des candidats et bénévoles, ainsi que la sécurité physique et psychologique du personnel de site, et de préserver leur dignité en fournissant un soutien approprié aux bénévoles et au personnel de site qui sont victimes de harcèlement.

Le CCEB reconnaît également que la violence au travail est un danger pour la santé et la sécurité au travail qui peut occasionner des dommages physiques, psychologiques et émotionnels. Le CCEB a dit qu'il prendra des précautions raisonnables pour prévenir la violence au travail et protéger les bénévoles et le personnel de site sur le lieu de travail.

Cette politique sera révisée au moins une fois tous les trois ans, ou comme l'exige la législation applicable, par le Directeur général du CCEB ou par tout autre membre de personnel approprié et des amendements seront effectués chaque fois que nécessaire pour assurer le succès de ce programme.

Lignes directrices

1. Aucune forme de harcèlement lié à la race, à la croyance religieuse, à la couleur, au sexe, au handicap physique ou mental, à l'état matrimonial, à l'ascendance, à l'âge, au lieu d'origine, à la situation de famille, à la source de revenu, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre ou tout autre motif de discrimination interdit en vertu de la législation sur les droits de l'homme, **ne sera tolérée**.
2. Non seulement le harcèlement entre les bénévoles et le personnel de site ne sera pas toléré, mais il ne sera pas non plus toléré lorsqu'il provient de ou est dirigé contre un individu qui n'est pas un bénévole ou un membre du personnel de site du CCEB tel qu'un

candidat, un client, un fournisseur ou toute autre personne ou entreprise qui a des responsabilités commerciales chez le CCEB.

3. Le « **harcèlement** » désigne toute conduite répréhensible, action verbale ou physique qui peut créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant, y compris, mais sans s'y limiter, le harcèlement sexuel. Il peut s'agir d'un événement unique ou se produire sur une période de temps. Le comportement n'a pas besoin d'être intentionnel pour être considéré comme du harcèlement. Les individus ont différents niveaux de tolérance pour ce qui est un comportement inacceptable; cependant, le harcèlement est considéré comme ayant eu lieu si une personne raisonnable sait ou aurait dû savoir que le comportement est ou serait importun.
4. Le harcèlement sexuel comprend, sans s'y limiter :
 - des avances sexuelles non désirées, demandes de faveurs sexuelles non désirées, commentaires, gestes ou regards désobligeants
 - des contacts verbaux ou physiques inutiles ou indésirables, blagues, insultes ou insinuations
 - du matériel qui vise à discréditer ou dégrader, sur tout support y compris imprimés, affiches, dessins animés, graffitis, dessins ou toute présentation de matériel sexuellement suggestif
 - des menaces, représailles ou comportements discriminatoires, réels ou implicites, au travail ou en dehors du travail, pour refus de se conformer à une demande à caractère sexuel
 - l'un des cas ci-dessus qui se produit, non seulement en personne, mais par contact écrit, courrier électronique ou médias sociaux.
5. D'autres formes de harcèlement personnel comprennent, sans s'y limiter :
 - des actions indésirables, attaques verbales ou physiques, railleries, commentaires, blagues ou insultes
 - du matériel désobligeant ou dégradant sur tout support, y compris affiches, dessins animés, graffitis, dessins et insinuations
 - toute action ou matériel inacceptable sur le lieu de travail
 - un des cas ci-dessus qui se produisent, non seulement en personne, mais par contact écrit, courrier électronique ou médias sociaux.
6. Aucune discrimination de quelque nature que ce soit ne sera tolérée. La discrimination est définie comme toute tentative de harceler une personne, en matière d'emploi, y compris mais sans s'y limiter, des opportunités, des avantages ou des privilèges, des conditions de travail ou des normes d'évaluation, pour l'un des motifs interdits suivants : ascendance ou lieu d'origine, race, couleur, croyances religieuses, handicap physique, handicap mental, genre, âge, préférence sexuelle, état matrimonial et situation familiale ou tout autre critère contraire aux lois établies.
7. L'« **intimidation** » est un type de harcèlement impliquant un comportement répété, persistant et continu où la victime se sent inférieure. Le comportement d'intimidation en milieu de travail comprend, sans s'y limiter, le traitement silencieux, le déclenchement ou l'encouragement de rumeurs, les critiques excessives ou injustifiées, la rétention d'informations liées au travail ou la responsabilité au travail ou l'interférence délibérée avec l'exercice des responsabilités de travail.
8. Les éléments suivants **ne sont pas** considérés comme du harcèlement ou de l'intimidation :
 - **Affectation des ressources** : pour accomplir le travail, les supérieurs hiérarchiques peuvent avoir à prendre des décisions impopulaires, telles que changer les affectations de travail ou les relations hiérarchiques. De telles

décisions peuvent ou non plaire aux autres, mais elles ne constituent pas du harcèlement.

- **Rétroaction sur le rendement** : les commentaires sur la conduite de travail insatisfaisante et / ou l'évaluation négative du rendement ne constituent pas du harcèlement. Les supérieurs hiérarchiques ont la responsabilité de fournir des commentaires et des critiques appropriés et de prendre les mesures correctives appropriées lorsque le travail d'un bénévole ou du personnel de site n'est pas satisfaisant. De tels commentaires et critiques devraient cependant être faits de manière raisonnable et devraient être constructifs.
9. Le CCEB considère les actes de violence et les menaces de violence sur le lieu de travail comme inacceptables et ne tolérera ni ne supportera les actes de violence contre ou par un bénévole ou le personnel de site de CCEB, un autre travailleur ou un membre du public. Il est interdit aux bénévoles et au personnel de site du CCEB de se livrer à un comportement violent envers les autres sur le lieu de travail.
 10. « **Violence au travail** » désigne une conduite menacée ou réelle, ou une tentative de comportement, d'une personne qui cause ou est susceptible de causer des blessures physiques, y compris mais sans s'y limiter :
 - (a) un comportement menaçant et toute intention de causer un préjudice;
 - (b) le recours à la force physique contre ou par une personne sur un lieu de travail, qui cause ou pourrait causer des blessures physiques (cela inclut, mais sans s'y limiter, des actes physiques tels que coups de poing, coups, coups de pied, poussées, dommages matériels ou lancement d'objets);
 - (c) la tentative de recours à la force physique contre ou par une personne, dans un lieu de travail, qui cause ou aurait pu causer des blessures physiques;
 - (d) un commentaire ou une conduite (ou une série de commentaires ou une conduite) raisonnablement considéré comme une menace d'exercer une force physique contre la personne (qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur), sur le lieu de travail, ou comme une menace pour la sécurité ou la sécurité au travail; ou
 - (e) le fait d'apporter ou menacer d'apporter une arme de quelque nature que ce soit sur un lieu de travail du CCEB ou posséder une arme de quelque nature que ce soit dans le cadre de ses activités CCEB, ou menacer d'apporter une arme.
 11. En ce qui concerne les actes de violence, de harcèlement ou d'intimidation au travail, tels que définis dans la présente politique, le CCEB peut, le cas échéant :
 - retirer l'intimé ou l'accusé d'un lieu de travail CCEB par le service de sécurité ou par la police;
 - discipliner tout bénévole ou membre du personnel de site, pouvant aller jusqu'au licenciement, et / ou signaler la conduite à la police; et
 - signaler la conduite de toute autre personne à son employeur, superviseur et / ou directeur et / ou à la police.
 12. Toute agression physique impliquant un bénévole ou le personnel de site ou survenant sur un lieu de travail du CCEB (ainsi que toute autre activité illégale) peuvent être signalées à la police. Des menaces de violence physique peuvent être signalées à la police, le cas échéant.
 13. Rien dans la présente politique n'a pour but de décourager un travailleur d'exercer ses droits en vertu de toute autre loi, y compris toute loi pertinente dans le domaine des droits humains.

Signalement de la violence ou des menaces de violence au travail

14. Tout incident ou menace de violence au travail doit être immédiatement signalé au PDG ou à tout autre membre de personnel approprié.
15. Le Directeur général ou tout autre membre du personnel approprié prendra rapidement des mesures pour faire face à toute situation impliquant un comportement violent ou des menaces. Cela peut inclure, sans s'y limiter, un appel au 911 pour obtenir une assistance immédiate de la police.
16. Toute personne victime de violence au travail devrait, le cas échéant, se rendre dans un endroit sûr au lieu de travail et signaler l'incident au Directeur général ou à tout autre membre approprié du personnel du CCEB afin que l'incident puisse être enquêté et traité.
17. Il est conseillé à toute personne qui subit une blessure ou souffre d'un symptôme indésirable à la suite d'un incident de violence ou de harcèlement au travail de consulter un professionnel de la santé de son choix pour un traitement ou une orientation.
18. Tout bénévole ou personnel de site subissant de la violence en dehors du lieu de travail (c'est-à-dire de la violence domestique) qui peut créer un risque de danger pour lui-même ou pour les autres sur le lieu de travail est encouragé à contacter le Directeur général. Le CCEB prendra toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour la protection de la personne et / ou des autres sur le lieu de travail. Si le Directeur général n'est pas disponible ou si la plainte concerne le Directeur général, le bénévole ou personnel de site doit communiquer avec le Président du Conseil des gouverneurs en s'adressant au courriel chair@cceb.ca.

Signalement de harcèlement ou d'intimidation

19. Les bénévoles ou personnel de site qui pensent être harcelés ou intimidés sont encouragés à faire part de leurs objections à l'harceleur ou à l'intimidateur, si possible. Ils doivent conserver un enregistrement écrit de tous les incidents, nommer les témoins, puis contacter le Directeur général. Si le bénévole ou personnel de site ne souhaite pas ou ne se sent pas en mesure de régler le problème avec la personne qui a commis le harcèlement, ou si l'approche indiquée ne permet pas de résoudre le problème, le bénévole ou personnel de site doit discuter de la situation avec le Directeur général ou tout autre membre approprié personnel CCEB approprié. Si le Directeur général n'est pas disponible ou si la plainte concerne le Directeur général, le bénévole ou personnel de site doit communiquer avec le Président du Conseil des gouverneurs en s'adressant au courriel chair@cceb.ca.

Enquête sur les plaintes de violence ou de harcèlement au travail

- A. Procédure pour les plaintes de harcèlement ou d'intimidation :
20. Le Directeur général ou le Président du Conseil des gouverneurs, saisi d'une plainte de harcèlement ou d'intimidation, organisera, ou demandera à un tiers indépendant d'organiser, des réunions avec le plaignant, le présumé harceleur et tout témoin aussi rapidement que raisonnablement possible, afin d'obtenir tous les faits.
21. À la fin de l'enquête sur un incident ou une plainte, l'enquêteur rédigera un rapport écrit des conclusions de fait et - après une évaluation les politiques, procédures, locaux et appareils physiques existants et une formation pour les bénévoles et le personnel de site - toute suggestion pour éviter une récurrence.

22. Une fois l'enquête terminée, des réunions distinctes seront prévues avec le plaignant et le défendeur (si la personne est un bénévole ou personnel de site du CCEB) pour informer chacun d'eux des résultats de l'enquête. S'il est déterminé qu'il y a eu harcèlement et que l'auteur n'est pas un bénévole ou un membre de personnel de site du CCEB, le CCEB informera l'organisme de réglementation et/ou l'employeur de l'auteur et/ou son établissement de formation supérieure et pourra faire des suggestions pour résoudre le problème.
23. Le CCEB rendra compte des résultats de toute enquête requise par la législation applicable.

B. Procédure de plainte pour des incidents de violence au travail :

24. Les plaintes pour violence au travail sont prises très au sérieux et toutes les plaintes pour violence au travail feront l'objet d'une enquête. Le processus d'enquête peut comprendre des entretiens avec le plaignant, le défendeur et tout témoin nommé par l'un ou l'autre, ainsi que toute autre mesure que les enquêteurs jugent nécessaire pour enquêter de manière complète et équitable sur la plainte ou l'incident.
25. L'enquêteur rédigera un rapport écrit des constatations de fait à la fin de l'enquête sur un incident ou une plainte, et, après avoir évalué les politiques, procédures, locaux physiques et appareils existants, de même que la formation des bénévoles et du personnel de site, et toutes suggestions pour éviter une récurrence.
26. Une fois l'enquête terminée, des réunions distinctes seront prévues avec le plaignant et le défendeur (si la personne est un bénévole ou fait partie du personnel de site du CCEB) pour informer chacun d'eux des résultats de l'enquête. S'il est déterminé que la violence au travail s'est produite et que l'auteur n'est pas un bénévole ou ne fait pas partie du personnel de site du CCEB, le CCEB informera l'organisme de réglementation et/ou l'employeur de l'auteur et/ou son établissement de formation supérieure et pourra faire des suggestions pour résoudre le problème.
27. Le CCEB rendra compte des résultats de toute enquête requise par les lois pertinentes.

Interdiction des représailles

28. La violence, le harcèlement et l'intimidation au travail sont des questions graves. Cette politique interdit des représailles, réprimandes, sanctions et critiques contre les bénévoles et/ou le personnel de site lorsqu'ils agissent de bonne foi tout en respectant cette politique et les procédures auxiliaires pour déposer ou traiter des plaintes ou fournir des informations concernant une plainte ou un incident de violence, de harcèlement ou d'intimidation au travail. Cette politique encourage les bénévoles et le personnel de site à exprimer de manière responsable et libre leurs pensées, opinions et sentiments concernant les plaintes de harcèlement, d'intimidation ou de violence au travail.
29. Tout candidat, employé, bénévole et/ou membre du personnel de site qui font des représailles ou des menaces de représailles peuvent être passibles de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif valable. « **Représailles** » comprend:
 - (a) tout acte de représailles qui se produit parce qu'une personne s'est plainte ou a fourni des informations sur un incident de violence ou de harcèlement au travail;
 - (b) faire pression intentionnellement sur une personne pour qu'elle ignore ou ne signale pas un incident de violence ou de harcèlement au travail; et
 - (c) faire pression intentionnellement sur une personne pour qu'elle mente ou coopère moins que pleinement à une enquête sur une plainte ou un incident de violence ou de harcèlement au travail.

Droit de refuser de travailler

30. Les employés, bénévoles et/ou les membres du personnel de site ont le droit de refuser de travailler si la violence au travail est raisonnablement susceptible de mettre en danger le bénévole ou le personnel de site.

Plaintes fausses, malveillantes ou vexatoires

31. Tout employé, bénévole et/ou membre de personnel de site qui dépose une plainte fautive, malveillante ou vexatoire ou qui abuse de toute autre manière de cette politique peut être sanctionné jusqu'à son licenciement pour un motif valable. De telles mesures disciplinaires ne constituent ni des représailles ni une violation de cette politique.

Confidentialité

32. Le CCEB comprend que la formulation d'une plainte de harcèlement peut être difficile. Nous reconnaissons également qu'il est dans le meilleur intérêt du candidat, employé, bénévole et/ou personnel de site qui se plaint ainsi que de l'individu accusé de violence ou de harcèlement au travail de préserver la confidentialité de toute plainte de cette nature. Afin de protéger les intérêts du plaignant, du bénévole ou membre de personnel de site accusé, et de tout autre bénévole et/ou personnel de site susceptible d'être témoin des faits allégués, ainsi que de tout autre candidat, employé, bénévole et/ou personnel de site impliqué, il est nécessaire de garder confidentielles toutes les informations connexes pendant et après la procédure formelle ou informelle et l'enquête, à moins que les circonstances n'exigent le contraire, y compris pour faire avancer l'enquête, assurer la protection des candidats, employés, bénévoles et/ou le personnel de site ou comme l'exige la loi.
33. Le CCEB ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de violence au travail ou aux noms du plaignant, de la personne présumée avoir commis le harcèlement et des témoins, sauf si nécessaire pour enquêter sur l'incident ou prendre des mesures correctives, ou pour informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective à prendre pour faire face à l'incident, ou tel que requis par la loi. Le CCEB ne divulguera que le minimum d'informations personnelles nécessaires pour informer les travailleurs d'une menace spécifique ou générale de violence ou de violence potentielle.
34. Le CCEB ne divulguera pas les circonstances liées à un incident de harcèlement au travail ou aux noms du plaignant, de la personne présumée avoir commis le harcèlement et des témoins, sauf si nécessaire pour enquêter sur l'incident ou prendre des mesures correctives, ou pour informer les parties impliquées dans l'incident des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective à prendre pour faire face à l'incident, ou tel que requis par la loi.

Email de la Directrice générale : gbeierback@cceb.ca

En cas de divergence entre la version française et la version anglaise, la version anglaise prévaut.