



Politique sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail

Objet

L'Institut national de la magistrature est déterminé à préserver et à cultiver pour ses travailleurs un milieu de travail sécuritaire, productif et respectueux fondé sur le respect mutuel. Pour atteindre cet objectif, l'Institut n'excuse et ne tolère aucunement des actes de violence ou de harcèlement commis par toute personne sur les lieux de travail.

Portée

Cette politique s'applique à l'ensemble des travailleurs et superviseur(e)s. D'autres personnes se trouvant sur les lieux de travail (y compris les membres du corps professoral et les planificateurs, les visiteurs, un partenaire conjugal ou intime et les clients) sont également tenues de respecter la présente politique.

Définitions

Les définitions suivantes sont tirées de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* :

« **superviseur** » Personne qui a la responsabilité d'un lieu de travail ou qui a autorité sur un travailleur.

« **travailleur** » L'une ou l'autre des personnes suivantes, à l'exclusion du détenu d'un établissement correctionnel ou d'un établissement du même genre qui participe, à cet endroit, à un programme de travail ou de réadaptation :

- a) La personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent.
- b) L'élève du secondaire qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où il est inscrit.
- c) La personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collègue d'arts appliqués et de technologie, une université ou un autre établissement postsecondaire.

- d) La personne qui reçoit une formation d'un employeur, mais qui, aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, n'est pas un employé pour l'application de cette loi du fait que les conditions énoncées au paragraphe 1(2) de cette loi sont respectées.
- e) Les autres personnes prescrites qui exécutent un travail ou fournissent des services à un employeur sans rémunération en argent.

« **lieu de travail** » Bien-fonds, local ou endroit où le travailleur est employé ou près duquel il travaille ou objet sur lequel ou près duquel il travaille.

« **violence au travail** » Selon le cas :

- a) emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- b) tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- c) propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

« **harcèlement au travail** » S'entend :

- a) 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;
- b) du harcèlement sexuel au travail.

Les mesures raisonnables prises par l'Institut ou un superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement au travail. Le harcèlement au travail ne comprend pas les décisions ou les mesures d'affaires légitimes se rapportant à l'emploi du travailleur, y compris une décision légitime modifiant les tâches à réaliser ou les conditions de travail, la surveillance et la gestion du rendement, l'imposition de mesures disciplinaires ou la résiliation de l'emploi.

« **harcèlement sexuel au travail** » S'entend :

- a) du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, 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;

- b) du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Le harcèlement peut également être réputé une forme de discrimination en vertu du *Code des droits* de la personne de l'Ontario lorsqu'il est lié à un ou plusieurs des motifs de discrimination interdits (soit la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap).

Armes

Les armes sont strictement interdites sur les lieux de travail de l'Institut. Si une personne se trouvant sur les lieux de travail de l'Institut est vue en possession d'une arme ou s'il est connu qu'elle en possède une, les travailleurs et les superviseur(e)s sont tenus de communiquer immédiatement avec le service d'urgence 911, après quoi ils doivent en aviser leur superviseur(e) immédiat(e) ainsi que le service des Ressources humaines.

Assistance immédiate en cas de violence

Si une personne se sent menacée en milieu de travail, elle devrait communiquer immédiatement avec le service d'urgence 911. Le *Code criminel* du Canada sanctionne les actes et les comportements violents et les menaces de violence, entre autres le harcèlement criminel. Il y a lieu de communiquer immédiatement avec la police en cas de survenance d'un acte de violence au travail ou en cas de menace de violence dirigée contre une personne se trouvant sur les lieux de travail.

Tout incident de violence au travail sera signalé à la police.

Dénonciation de la violence ou du harcèlement

Les travailleurs qui estiment avoir été témoins de violence au travail ou en être victimes sont tenus de signaler l'incident conformément au *Programme sur la violence au travail*.

Les travailleurs qui estiment avoir été témoins de harcèlement au travail ou en être victimes sont fortement encouragés à signaler l'incident conformément au *Programme sur la prévention du harcèlement au travail*.

Les superviseur(e)s sont tenu(e)s de signaler, selon le programme applicable, tout incident ou allégation de violence ou de harcèlement au travail qui est porté à leur attention.

Si un travailleur est protégé par l'ordonnance d'un tribunal (p. ex. un engagement de ne pas troubler l'ordre public ou une ordonnance « d'interdiction de communication ») contre les agissements d'une autre personne, le travailleur est encouragé à en aviser le ou la gestionnaire des Ressources humaines et à fournir au ou à la gestionnaire des Ressources humaines un exemplaire de cet engagement ou de cette ordonnance, afin que l'Institut puisse prendre des démarches raisonnables afin de protéger le travailleur et ses collègues de travail. La confidentialité de ces renseignements est préservée conformément à la loi.

Tout travailleur qui est victime de violence conjugale et qui croit que cette violence pourrait se produire sur les lieux du travail est tenu de partager suffisamment de renseignements pertinents avec le ou la gestionnaire des Ressources humaines afin de permettre à l'INM de prendre toutes les précautions raisonnables en vue de garantir sa sécurité ainsi que celle de ses autres travailleurs. La même consigne s'applique à tout travailleur qui a connaissance de la perpétration de violence conjugale contre un(e) collègue de travail ou qui en a été témoin si ce travailleur estime qu'il existe un risque que cette violence puisse se produire sur les lieux du travail.

La présente politique et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* interdisent d'user de représailles contre des personnes qui ont agi de bonne foi en signalant des incidents de violence ou de harcèlement au travail ou en agissant en tant que témoins. Les « représailles » sont définies comme toute mesure de rétorsion, directe ou indirecte.

Enquête sur des incidents de violence ou de harcèlement signalés

Une enquête portant sur la violence au travail est menée conformément au *Programme sur la violence au travail*.

Une enquête portant sur le harcèlement au travail est menée conformément au *Programme sur le harcèlement au travail*.

L'Institut doit faire ce qui suit :

- procéder à une enquête relative à tous les actes et incidents de violence ou de harcèlement portés à son attention, et ce, d'une manière équitable et respectueuse et en temps opportun.
- établir la nature de l'enquête qui est indiquée en l'occurrence, y compris la nécessité de retenir les services d'un enquêteur tiers ou de mener l'enquête à l'interne.

- consulter d'autres parties (p. ex. des conseillers juridiques, des consultants en santé et sécurité, le Comité mixte sur la santé et la sécurité, le Plan d'aide aux employés et à leur famille, le Service de police d'Ottawa), selon ce qu'il juge indiqué.
- prendre toutes les mesures raisonnables afin d'éliminer ou d'atténuer les risques qui ont été cernés en raison de la survenance de l'incident.
- consigner les détails de l'incident, de l'enquête menée à cet égard et des mesures correctives prises.

Responsabilités

L'Institut, en sa qualité d'employeur, doit prendre les mesures suivantes :

- apporter l'aide nécessaire à tout employé qui est victime de violence ou de harcèlement au travail.
- élaborer et tenir à jour la présente politique et des programmes à l'appui en consultation avec le Comité mixte sur la santé et la sécurité.
- s'assurer que la présente politique et des programmes à l'appui soient mis en œuvre et tenus à jour.
- s'assurer que les travailleurs et les superviseur(e)s reçoivent des renseignements et des directives indiqués sur la prévention de la violence et du harcèlement au travail et qu'ils comprennent clairement les rôles et responsabilités qui leur incombent ainsi que la présente politique et les programmes à l'appui.
- s'assurer que les enquêteurs internes relativement à des allégations de violence ou de harcèlement au travail aient la formation pertinente, et, en ce qui concerne les enquêteurs externes, qu'ils aient les agréments et l'expérience nécessaires.
- fournir un exemplaire de la présente politique à l'ensemble des travailleurs et des superviseur(e)s. Dans le cadre de la documentation relative aux cours qu'ils reçoivent, les clients, les membres du corps professoral et les planificateurs sont avisés que l'INM a pris l'engagement d'offrir un milieu de travail dépourvu de harcèlement et de violence et une copie de la présente politique est mise à leur disposition par voie électronique.
- afficher une copie de la présente politique dans un endroit bien en évidence sur les lieux de travail.
- procéder à une *Évaluation des risques de violence au travail* et élaborer des mesures et procédures afin de contrôler les risques cernés susceptibles d'exposer un travailleur à des blessures corporelles.

- passer en revue l'*Évaluation des risques de violence au travail* annuellement ou au fur et à mesure que des modifications se produisent sur le plan des responsabilités professionnelles ou que le milieu de travail évolue et réviser l'évaluation au besoin.
- passer en revue annuellement l'efficacité des mesures prises en vue de prévenir la violence au travail et apporter des améliorations aux procédures, au besoin.
- passer en revue annuellement la présente politique et les programmes à l'appui.

Le Comité mixte sur la santé et la sécurité doit faire ce qui suit :

- passer en revue annuellement, et lorsque l'Institut le consulte, la présente politique et les programmes à l'appui et fournir des commentaires à l'intention de l'Institut.
- passer en revue les résultats de l'*Évaluation des risques de violence au travail* et formuler des recommandations à l'Institut en vue de réduire ou d'éliminer le risque de violence.
- passer en revue tous les rapports transmis au Comité concernant la violence au travail et d'autres rapports d'incidents, au besoin, se rapportant à des incidents de violence au travail ayant entraîné des blessures corporelles ou une menace de blessures corporelles, des dommages matériels ou l'intervention de la police.
- participer à toute enquête portant sur des blessures critiques et à toute enquête portant sur des dénonciations d'incidents ayant entraîné des blessures corporelles ou ayant le potentiel de causer des préjudices.
- recommander des mesures correctives en vue de l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs.
- répondre à des préoccupations exprimées par les travailleurs relativement à la violence au travail et communiquer celles-ci à la direction.

Les superviseur(e)s doivent adhérer à la présente politique et aux programmes à l'appui. Les superviseur(e)s ont la charge de s'assurer que les travailleurs suivent les mesures et procédures pertinentes et qu'ils disposent des renseignements pertinents.

Les travailleurs doivent exécuter leurs tâches en se conformant à la présente politique et aux programmes à l'appui.

Plaintes frauduleuses ou malveillantes

La présente politique ne doit jamais servir à porter des plaintes frauduleuses ou malveillantes. Si l'Institut établit qu'un employé a sciemment fait de fausses déclarations concernant une allégation de violence ou de harcèlement, des mesures disciplinaires seront prises.

Le droit de refuser de travailler en cas de danger pour la santé ou la sécurité

Tout travailleur a le droit de refuser d'effectuer un travail qui constitue un danger pour la santé ou la sécurité, et ce, selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. L'Institut a pris l'engagement d'offrir un milieu de travail sécuritaire.

Autres ressources

Pour aider à enrayer la violence ou le harcèlement au travail, le travailleur peut demander des renseignements complémentaires, selon le cas, au Comité mixte sur la santé et la sécurité, à un(e) représentant(e) du service de Ressources humaines, au Centre de soutien juridique en matière de droits de la personne ou au Programme d'aide à l'emploi.

Signé ou approuvé par :



L'honorable juge Adèle C. Kent
Directrice générale

Révisions

Nouvelle politique du 15 juin 2010 / 30 juin 2011 : révision du numéro de la politique. / 11 octobre 2012 : politique examinée et révisée. / 28 janvier 2014 : renumérotation de la politique. / 7 mai 2015 : révision du numéro de la politique. / 25 juillet 2017 : regroupement des politiques sur la violence et le harcèlement au travail, changement de leur nom et révision de celles-ci afin d'y intégrer les exigences du projet de loi 132.

© juillet 2017 Institut national
de la magistrature

Institut national de la magistrature
250, rue Albert, bureau 400
Ottawa (Ontario) K1P 6M1 Canada

Tél. : 613-237-1118
Télec. : 613-237-6155
info@nji-inm.ca

www.nji-inm.ca