

Coopérative d'habitation Côté-Est

Règlement n° 27

Règlement sur la violence et le harcèlement au travail

1. Déclaration de principe

La Coopérative d'habitation Côté-Est (la Coopérative) tient à assurer la sécurité de ses travailleurs. Les travailleurs de la Coopérative devraient travailler dans un milieu sans violence ni harcèlement.

2. But du règlement

Le présent règlement a pour but de :

- promouvoir et maintenir un milieu de travail respectueux pour les travailleurs de la Coopérative;
- avertir les travailleurs, les bénévoles et les membres de la Coopérative, ainsi que les autres personnes ayant un lien avec la Coopérative ou un de ses membres, que la violence et le harcèlement au travail ne seront pas tolérés;
- définir la violence et le harcèlement au travail;
- déterminer les droits et les obligations de toutes les parties en cas de violence ou de harcèlement au travail;
- déterminer comment la Coopérative doit traiter les cas de violence ou de harcèlement au travail qui lui sont signalés.

3. Politique

La Coopérative reconnaît que la violence et le harcèlement au travail sont interdits en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

La Coopérative s'engage à maintenir un milieu de travail dans lequel toutes les personnes sont traitées avec respect et dignité.

La violence et le harcèlement au travail ne seront pas tolérés. Personne ne peut se livrer à de la violence ou à du harcèlement au travail, ni créer ou tolérer des situations pouvant donner lieu à de la violence ou à du harcèlement au travail.

À cette fin, la Coopérative s'engage à :

- évaluer régulièrement les risques de violence et de harcèlement au travail;
- déterminer les sources possibles de violence et de harcèlement au travail;
- s'efforcer d'éliminer les risques de violence et de harcèlement au travail;
- prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger ses travailleurs contre la violence pouvant leur causer un préjudice corporel au travail;
- enquêter sur tous les incidents et toutes les plaintes en matière de violence ou de harcèlement au travail, et les régler rapidement et de manière équitable.

4. Application de la politique

La politique s'applique :

- aux travailleurs, aux bénévoles et aux membres de la Coopérative, ainsi qu'à toutes les personnes ayant un lien avec la Coopérative ou un de ses membres;
- à tous les contextes liés aux affaires de la Coopérative, y compris en tout lieu où ces affaires sont traitées et où se tiennent des activités, sociales ou autres, liées à ces affaires.

5. Définitions

5.1 Violence au travail

Dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la violence au travail est définie comme suit :

- 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;
- tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;
- 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.

Voici des exemples de violence au travail :

- menacer verbalement d'attaquer une travailleuse ou un travailleur;
- laisser des messages de menace dans un lieu de travail ou envoyer des courriels de menace à un lieu de travail;
- menacer du poing un travailleur;
- brandir une arme ou un objet assimilé vers un travailleur;

- frapper ou essayer de frapper un travailleur;
- lancer un objet à un travailleur;
- donner un coup de pied à un objet sur lequel un travailleur se tient debout, comme une échelle;
- essayer d'écraser un travailleur au moyen d'un véhicule.

5.2 Harcèlement au travail

Dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le harcèlement au travail est défini comme suit :

- le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Il peut s'agir notamment de ce qui suit :

- faire des remarques, des blagues ou des insinuations destinées à rabaisser, ridiculiser, intimider ou offenser un travailleur;
- faire des appels téléphoniques ou envoyer de façon répétée à un travailleur des courriels malveillants ou destinés à intimider.

5.3 Travailleur

Aux fins de la présente politique, un travailleur est toute personne qui effectue un travail ou fournit un service contre rémunération à la Coopérative, y compris :

- les employés à temps plein et à temps partiel;
- les travailleurs occasionnels;
- les entrepreneurs et les fournisseurs de services ainsi que leurs employés qui travaillent pour la Coopérative.

6. Droits et obligations

6.1 Droits des travailleurs

Tout travailleur a le droit :

- a) de signaler un incident de violence ou de harcèlement ou de déposer une plainte sans avoir à craindre de représailles;
- b) de choisir un avocat ou une autre personne pour l'accompagner à toutes les rencontres concernant l'incident ou la plainte;
- c) d'être informé du processus que suivra la Coopérative pour traiter l'incident ou la plainte;

- d) d'être informé du déroulement de l'examen de l'incident ou de la plainte;
- e) d'être traité équitablement pendant que la Coopérative examine l'incident ou la plainte;
- f) d'obtenir des renseignements sur les mesures prises par la Coopérative à la suite de l'incident ou de la plainte.

6.2 Obligations des travailleurs

- a) Tout travailleur a l'obligation de signaler tout incident de violence ou de harcèlement dont il a connaissance, même s'il n'est pas touché personnellement.
- b) Tout travailleur qui croit avoir été harcelé a l'obligation de faire savoir clairement à la personne ou aux personnes qui l'ont harcelé que leur comportement a été importun, sauf s'il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce qu'il le fasse.
- c) Tout travailleur qui signale un incident ou dépose une plainte a l'obligation de coopérer avec les personnes qui examinent l'incident ou la plainte.

6.3 Droits des personnes accusées de violence ou de harcèlement

Toute personne accusée de violence ou de harcèlement a le droit :

- a) d'être informée qu'un incident a été signalé ou une plainte déposée à son endroit;
- b) de savoir qui a signalé l'incident ou déposé la plainte – sauf si, dans des circonstances tout à fait exceptionnelles, la Coopérative juge que la personne en question pourrait subir des représailles;
- c) d'obtenir copie du rapport d'incident ou de la plainte et d'y réagir;
- d) d'être informée du processus que suivra la Coopérative pour examiner l'incident ou la plainte;
- e) de choisir un avocat ou une autre personne pour l'accompagner à toutes les rencontres concernant l'incident ou la plainte;
- f) d'être traitée équitablement pendant que la Coopérative examine l'incident ou la plainte.

6.4 Obligation des personnes accusées de violence ou de harcèlement

Toute personne accusée de violence ou de harcèlement a l'obligation de coopérer avec les personnes qui examinent l'incident ou la plainte.

6.5 Obligations de la Coopérative relativement aux incidents de violence au travail

- a) Lorsqu'un incident de violence au travail se produit, la Coopérative informe, au besoin, la police ou les services d'intervention en cas d'urgence pour obtenir une aide immédiate.
- b) Si, par suite de l'incident, une personne décède ou est grièvement blessée, la Coopérative en informe immédiatement un inspecteur de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail; de plus, dans un délai de 48 heures, elle envoie un avis écrit à un directeur du ministère du Travail.

7. Procédure en cas de violence ou de harcèlement

7.1 Première démarche

- a) La personne qui estime qu'elle-même ou un travailleur a fait l'objet de violence ou de harcèlement (le plaignant) est encouragée à signaler l'affaire à la personne qui s'adonne à cette conduite (l'intimé).
- b) Si le plaignant ne veut pas signaler l'affaire directement à l'intimé, ou s'il a tenté une telle démarche et n'a pas obtenu un résultat satisfaisant, il peut s'adresser au conseil d'administration pour demander de l'aide.
- c) Une fois que le plaignant s'est adressé au conseil d'administration, celui-ci lui remet une copie de la politique et l'avise qu'il a le droit :
 - de déposer par écrit un rapport d'incident ou une plainte en bonne et due forme;
 - de choisir un avocat ou une autre personne pour l'accompagner à toutes les rencontres concernant l'incident ou la plainte;
 - de renoncer, à toute étape, à toute procédure ultérieure relative à l'incident ou à la plainte.

7.2 Procédure informelle

- a) Si cela est approprié, le conseil d'administration offre aux parties la possibilité de résoudre la question de façon informelle. Personne n'est tenu d'essayer de résoudre la question de façon informelle.
- b) Si le plaignant et l'intimé sont convaincus d'être parvenus à un règlement approprié de la question, le conseil d'administration rédige un compte rendu confidentiel sur le règlement et le conserve dans un dossier conservé sous clé. Le compte rendu peut être signé par les deux parties, qui peuvent également en obtenir une copie.
- c) Le conseil d'administration donne suite à l'affaire pour s'assurer que le règlement est efficace.

7.3 Rapport d'incident ou plainte en bonne et due forme

- a) Le rapport d'incident ou la plainte sont signés par leur auteur et présentés, par écrit, au coordonnateur de la Coopérative.
- b) Si le rapport ou la plainte visent le coordonnateur, ils peuvent être présentés au président du conseil d'administration de la Coopérative. S'ils visent à la fois le coordonnateur et le président du conseil d'administration, ils peuvent être présentés à tout membre du conseil d'administration.
- c) Le rapport d'incident ou la plainte doivent être présentés dans les trois mois suivant l'incident ou les événements qui font l'objet de la plainte.

7.4 Enquête interne

La Coopérative enquête rapidement sur tous les incidents de violence au travail et toutes les plaintes de harcèlement au travail. Son processus d'enquête est conforme aux principes d'équité reconnus, y compris l'impartialité, le droit de connaître l'allégation et la défense, le droit de présenter des preuves et des témoins et le droit de réfuter les preuves pertinentes.

L'enquête interne se déroule selon le processus suivant :

- a) La Coopérative désigne une personne pour examiner le rapport d'incident ou la plainte. La personne désignée peut ou non être membre du conseil d'administration.
- b) La personne désignée peut être autorisée à consulter l'avocat de la Coopérative. Si la responsabilité légale de la Coopérative risque d'être engagée, la personne désignée est tenue, avant d'entreprendre son enquête, de consulter l'avocat de la Coopérative.
- c) La personne désignée fournit une copie du rapport d'incident ou de la plainte au plaignant et à l'intimé et tient des entrevues avec le plaignant, l'intimé et les témoins. Au besoin, elle peut examiner les dossiers de la Coopérative et inspection des lieux à l'intérieur de la Coopérative.
- d) Cette enquête doit être terminée dans les 31 jours suivant la réception du rapport d'incident ou de la plainte.
- e) La personne désignée fournit au plaignant et à l'intimé un sommaire écrit de ses constatations, qui inclut les allégations de violence ou de harcèlement, les faits et ses constatations. Le plaignant et l'intimé ont une semaine pour répondre à ce sommaire.
- f) La personne désignée dépose un rapport officiel auprès du conseil d'administration à partir du sommaire des constatations et des réponses du plaignant et de l'intimé. Le rapport officiel peut également inclure des recommandations sur les solutions appropriées.

7.5 Enquête externe

Le conseil d'administration peut décider, à toute étape du processus, qu'il existe des motifs de procéder à une enquête externe. En ce cas, il désigne un tiers impartial à titre d'enquêteur externe. Ce dernier suit une procédure identique à celle de l'enquête interne décrite ci-dessus.

7.6 Assistance au plaignant

Le plaignant, en tout temps après avoir déposé son rapport d'incident ou sa plainte en bonne et due forme, peut faire une demande d'accommodements temporaires au conseil d'administration ou à la personne désignée. Tous les efforts d'accommodement raisonnables doivent être déployés en faveur du plaignant. Il peut s'agir de limiter les contacts entre les parties en cause dans l'incident ou la plainte, ou de fournir au travailleur touché de l'assistance pour faire face au stress qu'il pourrait éprouver.

7.7 Décision du conseil d'administration

Le conseil d'administration examine le rapport officiel qui lui a été remis et impose les mesures appropriées dans les circonstances lorsqu'il y a des preuves de violence ou de harcèlement. Le conseil tient compte de la gravité des actes posés pour déterminer ces mesures, qui peuvent comprendre :

- a) une lettre d'excuses ou une convention d'exécution, si les parties y consentent;
- b) des techniques de modification des comportements telles qu'une médiation entre les parties ou un processus de counselling obligatoire;
- c) une procédure pour destituer un membre du conseil d'administration, si la personne fautive est un membre du conseil;
- d) une réprimande, une suspension ou le congédiement, si la personne fautive est un travailleur;
- e) l'éviction, conformément au processus prévu à cette fin, si la personne fautive réside dans la Coopérative.

Le conseil d'administration peut également établir des mesures de sécurité appropriées dans le cadre d'un programme concernant la violence et le harcèlement au travail.

8. Protection de la vie privée

Dans la mesure du possible, la Coopérative assure la confidentialité de tous les renseignements se rapportant à un incident ou à une plainte.

Toutefois, cette règle peut être difficile à appliquer dans certaines circonstances :

- a) Pour mener son enquête, la personne désignée par la Coopérative peut avoir à interroger des personnes pour connaître tous les faits. Elle doit alors s'efforcer de protéger l'identité des personnes en cause, mais cela ne sera pas toujours possible.
- b) Il peut également arriver que des renseignements deviennent publics par suite de l'enquête. Par exemple, si la Coopérative décide d'évincer quelqu'un et que cette personne en appelle à une assemblée des membres, les détails de l'incident ou de la plainte seront communiqués à l'assemblée.

Dans tous les cas, la Coopérative doit adopter pour principe de ne communiquer des renseignements qu'aux personnes qui ont besoin de les connaître.

9. Procédures ultérieures

La présente politique ne limite en rien le droit d'un travailleur de prendre d'autres procédures relativement à des incidents de violence ou de harcèlement au travail.

COPIE CONFORME du règlement n° 27 adopté par le conseil d'administration à sa réunion du 12 avril 2014 et ratifié par les deux tiers des membres présents à l'assemblée des membres tenue le 3 juin 2014.

Secrétaire