



**POLITIQUE DE PRÉVENTION  
DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT  
AU TRAVAIL ET DANS LE CADRE DES  
ACTIVITÉS DE L'AFO**

Adoptée par le Conseil d'administration de l'AFO en septembre 2019  
Révisée - avril 2023



613-744-6649 / 1-866-596-4692 / 435 rue Donald, bureau 336, Ottawa (Ontario) K1K 4X5

## A. Énoncé de la politique

L'AFO s'engage à promouvoir un milieu de travail sécuritaire et sain, dépourvu de toute violence et de harcèlement, ainsi que de toute tentative ou menace de violence et de harcèlement.

L'AFO reconnaît que la violence et le harcèlement au travail est une question qui relève de la santé et sécurité au travail et des ressources humaines, et elle s'engage à prendre des mesures raisonnables afin d'empêcher la violence et le harcèlement au travail et de protéger les employé.e.s en milieu de travail.

De façon similaire, l'AFO s'engage, dans les limites de ses responsabilités, à prendre les mesures raisonnables afin d'offrir à ses membres, dans le cadre de ses activités, un environnement sécuritaire, sain, dépourvu de toute violence et de harcèlement, ainsi que de toute tentative ou menace de violence et de harcèlement.

## B. Objectifs de la politique sur la violence et du harcèlement au travail et dans le cadre des activités de l'AFO

La présente politique vise à :

1. créer et favoriser un milieu de travail et des environnements dépourvu de violence;
2. fournir une définition de la violence et du harcèlement;
3. déterminer et présenter en détail les responsabilités de chaque personne dans le(s) lieu(x) de travail et d'activités de l'AFO afin de conserver un milieu qui soit dépourvu de violence et de harcèlement, ainsi que de toute tentative ou menace de violence et de harcèlement;
4. veiller à ce que les incidents de violence et de harcèlement soient signalés à la direction générale de l'AFO, au Comité de gouvernance de l'AFO lorsque la direction générale est impliquée ou aux forces de l'ordre ou à ces trois entités, selon ce qui est convenable;
5. veiller à ce que les plaintes en matière de violence et de harcèlement soient traitées en temps opportun et de manière équitable.

## C. Portée et application de la politique

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel de l'AFO, quel que soit le poste qu'ils ou elles occupent ou leur catégorie d'emploi. La présente politique s'applique également à toutes les personnes présentes sur les lieux de travail ou sur les lieux d'activités de l'AFO, notamment, mais sans s'y limiter, tous les membres de l'AFO, membres du conseil d'administration, participant.e.s, bénévoles, visiteur.euse.s, sous-traitant.e.s, fournisseur.euse.s et livreur.euse.s.

Aux fins de la présente politique, constitue un lieu de travail et un environnement de l'AFO tous les endroits où ses activités se déroulent, notamment sans s'y limiter :

- tous les immeubles de l'AFO (que celle-ci en soit propriétaire ou locataire) et les zones attenantes, notamment les stationnements, trottoirs et voies d'accès pour les véhicules (les « terrains et locaux de l'AFO »);
- tous les véhicules de l'AFO;
- tous les emplacements hors des terrains et locaux de l'AFO où ses activités se déroulent;
- tous les événements ou fonctions d'ordre récréatif ou social ou tout atelier de formation ou de rassemblement parrainés, organisés par l'AFO ou pour lesquelles l'AFO est mandatée, que ceux-ci aient lieu sur les terrains ou dans les locaux de l'AFO ou ailleurs;
- tous les déplacements dans le cadre des activités de l'AFO;
- toutes les plateformes virtuelles hébergeant des activités de l'AFO ainsi que les médias sociaux gérés par l'AFO.

#### D. Définition de la violence

Dans la présente politique, la violence comprend les éléments suivants, sans toutefois s'y limiter :

- l'utilisation de la force physique contre un.e employé.e ou toute personne visée par la présente politique qui cause ou pourrait causer un préjudice corporel. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, des gestes physiques tels que l'administration de coups de poing ou de coups de pied, le fait de frapper ou de pousser, l'endommagement de biens ou le lancement d'objets;
- une tentative d'utilisation de force physique contre un.e employé.e ou toute personne visée par la présente politique ou par un.e employé.e ou par toute personne visée par la présente politique qui aurait pu causer un préjudice corporel;
- un geste ou une déclaration (ou une série de gestes ou de déclarations) interprété, en fonction d'un entendement raisonnable, comme une menace de préjudice corporel ou une menace à la sécurité dans le milieu de travail ou dans un environnement de l'AFO;
- le fait d'emporter une arme, de quelque sorte que ce soit, sur un lieu de travail ou dans un environnement de l'AFO ou la possession d'une telle arme dans le cadre de l'exercice des activités de l'AFO, ou une menace d'emporter une arme dans un lieu de travail ou dans un environnement de l'AFO.

La présente est la politique complémentaire à la politique en matière de discrimination de l'AFO.

## E. Définition de harcèlement

On entend par harcèlement, tout commentaire ou geste lorsque l'auteur.e de ces commentaires ou gestes - que ce soit un.e employé.e ou toute autre personne visée par la présente politique - sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Il peut s'agir de paroles ou de gestes fondés sur l'un des motifs illicites de discrimination indiqués dans la politique de l'AFO en matière de discrimination lorsque l'auteur.e de ces paroles ou gestes sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont avilissants, embarrassants, offensants, gênants, humiliants, dégradants ou importuns.

Des exemples de harcèlement comprennent, sans s'y limiter, ceux qui suivent :

- faire des commentaires, des blagues ou des allusions liés à la race, au handicap, à la religion ou à l'âge d'une personne ou à l'un des motifs illicites de discrimination;
- afficher ou distribuer des images choquantes, des graffitis ou du contenu relatifs à l'un des motifs illicites de discrimination, en version papier, par courriel ou à l'aide d'autres moyens électroniques;
- faire d'une personne un bouc émissaire pour l'humilier ou la rabaisser par des taquineries ou des plaisanteries, parce qu'elle fait partie d'un groupe protégé;
- ridiculiser une personne en raison de sa tenue vestimentaire, de sa langue ou d'une autre caractéristique liée à un autre motif illicite de discrimination.

Le harcèlement sexuel comprend ce qui suit sans s'y limiter :

- des commentaires, des blagues ou des allusions importuns concernant le sexe, la sexualité ou l'orientation sexuelle;
- des commentaires ou des questions non sollicités sur la vie privée d'une personne;
- le refus de travailler avec quiconque en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle;
- l'affichage ou la distribution de contenu sexuellement explicite ou autrement offensant en version papier ou par voie électronique;
- des commentaires péjoratifs ou dégradants au sujet du corps d'une personne;
- des regards concupiscent ou d'autres gestes offensants ou sexuellement offensants;
- des avances, des invitations ou des propositions de nature sexuelle importunes ou des invitations répétées malgré le fait que de précédentes demandes ont été refusées;
- toute avance, invitation ou proposition de nature sexuelle qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être interprétée comme posant une condition à l'emploi futur d'une personne, à son affectation ou à une occasion de promotion ou de formation;

- des contacts physiques non sollicités, des insultes ou des menaces de nature sexuelle.

## F. Tolérance Zéro

L'AFO accorde une grande valeur à la santé et à la sécurité de ses employé.e.s et des participant.e.s à ses activités, et elle s'attend à ce que son milieu de travail et ses environnements soient dépourvus de violence et de harcèlement. L'AFO ne tolère aucun incident de violence et de harcèlement au travail ou dans le cadre de ses activités, que l'auteur.e ou la victime soit un.e employé.e, un.e membre de l'AFO, un.e membre du conseil d'administration, un.e bénévole, un.e participant.e, un.e client, un.e fournisseur.euse, un.e sous-traitant.e, un.e visiteur.euse ou toute autre personne se trouvant sur un lieu de travail de l'AFO ou étant impliquée dans des activités de celle-ci.

Il incombe à toute personne qui se trouve sur un lieu de travail ou d'activités de l'AFO d'agir conformément à la présente politique.

En ce qui concerne les actes de violence et de harcèlement, tels que définis dans la présente politique, l'AFO peut, selon ce qui est convenable :

- faire expulser l'auteur.e de tels actes d'un lieu de travail ou des environnements de l'AFO par les services de sécurité ou le service de police;
- prendre des mesures disciplinaires à l'égard de tout.e employé.e, pouvant aller jusqu'à congédier, signaler l'acte au service de police, ou mettre en œuvre ces deux mesures;
- signaler l'acte de toute autre personne à l'employeur.euse de celle-ci, à son superviseur.e ou mandant.e, au service de police, ou à toute combinaison de ces personnes;
- prendre les mesures nécessaires contre un.e membre, un.e bénévole, ou un.e participant.e pour la ou le suspendre ou l'empêcher de participer à des activités futures de l'AFO;
- prendre les mesures nécessaires contre un.e membre du conseil d'administration, et ce, à la discrétion du conseil d'administration de l'AFO.

Toutes les agressions physiques concernant un.e employé.e ou toute personne visée par la présente politique et qui se produisent sur un lieu de travail ou un environnement de l'AFO sont signalées au service de police. Tous les autres incidents de violence et de harcèlement sont signalés au service de police, lorsqu'approprié.

## G. Responsabilités et obligations

Il incombe :

### 1. **À l'AFO**

- de prendre des mesures préventives raisonnables pour protéger les employé.e.s et les autres personnes se trouvant sur le lieu de travail de l'AFO ou ses environnements contre la violence et le harcèlement;
- de veiller à ce qu'une évaluation des risques ou possibilités de violence et de harcèlement au travail et dans le cadre de ses activités soit effectuée;
- d'élaborer une procédure afin de prévenir et réprimer les risques de violence et de harcèlement identifiés dans le cadre de l'évaluation des risques de violence et de harcèlement, autant au travail que dans le cadre de ses activités;
- de veiller à ce que tou.te.s les employé.e.s et les membres du conseil d'administration reçoivent une formation sur la présente politique;
- d'afficher la présente politique dans un endroit bien en vue dans le lieu de travail et faire connaître son existence aux participante.s aux activités de l'AFO;
- de veiller à ce que la présente politique soit communiquée aux sous-traitant.e.s et aux autres personnes qui fréquentent le lieu de travail de l'AFO et ses environnements;
- d'établir un processus relatif au signalement des incidents de violence et de harcèlement au travail et à la façon d'y réagir;
- de veiller à ce que le processus relatif au signalement des incidents de violence et de harcèlement au travail et à la façon d'y réagir soit communiqué, maintenu et respecté;
- de veiller à ce que la présente politique fasse l'objet d'une révision au moins une fois par année.

### 2. **Aux cadres et aux superviseur.e.s**

- de comprendre et de respecter les exigences de la présente politique;
- de communiquer la présente politique aux employé.e.s qu'ils et elles supervisent ou qu'elles et ils gèrent et de l'examiner avec elles et eux;
- de voir à ce que tou.te.s les participant.e.s aux activités, les sous-traitant.e.s et toutes les autres personnes qui sont présentes sur le lieu de travail de l'AFO ou ses environnements soient au courant de la présente politique;
- de former adéquatement les employé.e.s sur la procédure traitant des risques de violence et du harcèlement au travail auxquels l'employé.e est exposé.e;
- d'encourager les employé.e.s et toute personne visée par la présente politique à formuler toute plainte ou à signaler tout incident relatif à la violence et au harcèlement au travail;
- de réagir à tous les incidents et plaintes de violence et de harcèlement au travail d'une manière qui soit professionnelle et appropriée eu égard aux circonstances;
- de signaler sans délai tous les incidents ou les plaintes de violence et de harcèlement au travail dont elles et ils sont témoins ou qu'ils et elles reçoivent à la direction générale ou au comité de gouvernance (membres du comité en Annexe A) si la direction générale est impliquée dans l'incident.

### 3. **Aux employé.e.s (y compris les cadres et les superviseur.e.s) et toute personne visée par la présente politique**

- de respecter la présente politique à tout moment afin de se protéger eux/elles-mêmes et de protéger les autres contre la violence et le harcèlement au travail et dans le cadre des activités de l'AFO;
- d'aviser immédiatement leur superviseur.e ou toute autre personne désignée de tout incident de violence et de harcèlement au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO, que la personne initiatrice du signalement en soit la victime ou non. Dans les cas où un incident de violence constitue une menace sérieuse ou imminente de préjudice corporel à son endroit ou à l'endroit de toute autre personne, l'employé.e ou la personne initiatrice devrait communiquer avec le service de police;
- de participer à titre d'employé.e ou de membre du conseil d'administration à la formation relative à la présente politique et aux procédures de l'AFO traitant des risques de violence et de harcèlement au travail;
- de collaborer pleinement dans le cadre de toute enquête relative aux plaintes ou aux incidents de violence et de harcèlement au travail, ou aux manquements à la présente politique.

## H. **Violence conjugale**

Tout.e employé.e qui est victime de violence en dehors du milieu de travail, par exemple de violence conjugale, qui pourrait créer un risque de danger à son endroit ou à l'endroit d'autres personnes dans le milieu de travail est encouragé.e à signaler cette violence afin que l'AFO puisse prendre des mesures préventives raisonnables.

## I. **Signalement et enquête en matière de violence et de harcèlement**

### 1. **Signalement des menaces ou actes de violence et de harcèlement :**

- Tous les incidents de violence et de harcèlement au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO, ou de représailles doivent être immédiatement signalés à la direction générale ou au comité de gouvernance si la direction générale est impliquée dans l'incident.
- Toute personne victime de violence et de harcèlement au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO devrait, lorsqu'il est approprié de le faire, se rendre à un endroit sécuritaire et signaler l'incident à son ou sa superviseur.e, à un.e superviseur.e ou à un.e gestionnaire de l'AFO, à la direction générale, au comité de gouvernance, afin que l'incident puisse faire l'objet d'une enquête et qu'une mesure puisse être prise à son égard.
- Toutes les plaintes et les incidents doivent être consignés par écrit (voir Annexe B) par l'employé.e ou la personne initiatrice du signalement, la ou le superviseur.e ou le ou la cadre qui reçoit le signalement ainsi que la direction générale ou le comité de gouvernance. La date, l'heure, le lieu, les témoins potentiel.le.s et la nature de l'incident devraient être notés par écrit.
- À moins que le service de police n'ait déjà été contacté, la direction ou le service des ressources humaines lui signale toute agression physique. Tous les autres incidents de menaces de violence et de harcèlement au travail sont signalés au service de police, lorsqu'approprié.
- Si un incident de violence et de harcèlement au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO concerne une personne qui n'est pas employé.e de l'AFO, la direction générale ou le comité de

gouvernance signale l'incident à l'employeur.euse de cette personne ou à toute autre personne, selon ce que l'AFO juge approprié dans les circonstances.

## 2. Enquête :

- Toutes les plaintes et tous les incidents de violence et de harcèlement au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO, ou de représailles font sans délai l'objet d'une enquête par la direction générale ou le comité de gouvernance si la direction générale est impliquée dans l'incident. Selon la nature et la gravité de l'incident ou des parties impliquées, le mandat d'enquête peut être confié à une ressource externe spécialisée en la matière. L'enquête doit être menée aussi rapidement et de manière aussi confidentielle que possible dans les circonstances. La confidentialité totale n'est pas possible dans tous les cas et elle ne peut être garantie.
- L'enquête par la direction générale ou le comité de gouvernance doit comprendre:
  - un entretien consigné par écrit avec le ou la plaignant.e, la victime ou les deux;
  - un entretien consigné par écrit avec la ou le(s) prétendu.e(s) auteur.e(s);
  - un entretien consigné par écrit avec tou.te.s les témoins disposant de renseignements pertinents;
  - toute autre mesure que l'enquêteur.euse ou les enquêteur.euse.s juge(nt) nécessaire pour effectuer une enquête exhaustive et équitable sur la plainte ou l'incident.
- Une fois l'enquête sur un incident ou une plainte complétée, la direction générale ou le comité de gouvernance prépare un rapport écrit où figurent les conclusions de fait et, après avoir évalué les politiques, procédures, lieux physiques et appareils ainsi que la formation reçue par les employé.e.s, toutes suggestions afin de prévenir une récurrence.
- Lorsque l'auteur.e de l'incident est un.e employé.e de l'AFO, le ou la superviseur.e de l'auteur.e, de concert avec la direction générale, le comité de gouvernance ou les deux, prend toute mesure disciplinaire nécessaire. La sévérité des mesures disciplinaires, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement, doit correspondre au degré de gravité du comportement en cause, de telle sorte que des mesures disciplinaires plus lourdes doivent faire suite à un comportement plus grave ou à des manquements répétés à la présente politique.
- Lorsque l'auteur.e de l'incident n'est pas un.e employé.e de l'AFO mais un.e participant.e à ses activités ou un.e membre de son conseil d'administration, l'AFO décide, à sa discrétion, des sanctions requises. La sévérité des sanctions peut comprendre, mais sans s'y limiter, la suspension ou l'interdiction pour la personne visée de participer à toute activité future de l'AFO.

## J. Représailles interdites

La violence et le harcèlement au travail et dans le cadre des activités de l'AFO et la présente politique constituent des sujets sérieux. La présente politique interdit les représailles contre des plaignant.e.s qui, de bonne foi, ont déposé une plainte ou fourni des renseignements relatifs à une plainte ou à un incident de violence et de harcèlement au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO. Les employé.e.s qui se livrent



à des représailles ou à des menaces de représailles peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Les représailles comprennent notamment, mais ne se limitent pas :

- tout acte de revanche qui se produit parce qu'une personne s'est plainte d'un incident de violence et de harcèlement au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO, ou qu'elle a fourni des renseignements relatifs à celui-ci;
- le fait de volontairement faire pression sur une personne pour que celle-ci ferme les yeux sur un incident de violence et de harcèlement, ou qu'elle ne le signale pas;
- le fait de volontairement faire pression sur une personne pour que celle-ci mente ou s'abstienne de collaborer pleinement dans le cadre d'une enquête relative à une plainte ou à un incident de violence et de harcèlement au travail ou dans le cadre des activités de l'AFO.

Un.e employé.e qui formule une fausse plainte ou qui, par d'autres moyens, recourt abusivement à la présente politique peut faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement. De telles mesures disciplinaires ne constituent pas des représailles ni un manquement à la présente politique.

#### **K. Conservation des dossiers**

Les dossiers de plaintes et d'enquêtes seront conservés pendant une période d'au moins deux (2) ans.

#### **L. Révision de la politique**

La présente politique doit faire l'objet d'une révision au moins une (1) fois par année.

## ANNEXE A : Membres du Comité de gouvernance pour 2022-2023

- Luc Amoussou - [lamoussou@monassemblee.ca](mailto:lamoussou@monassemblee.ca)
- Nicole Fortier Levesque - [nlevesque@monassemblee.ca](mailto:nlevesque@monassemblee.ca)
- Blandine Lesage - [blesage@monassemblee.ca](mailto:blesage@monassemblee.ca)
- Denise Lemire, [dlemire@monassemblee.ca](mailto:dlemire@monassemblee.ca)
- Marc Lavigne, [mlavigne@monassemblee.ca](mailto:mlavigne@monassemblee.ca)
- Mélina Leroux, [mleroux@monassemblee.ca](mailto:mleroux@monassemblee.ca)
- Membre ex-officio - Fabien Hébert, [fhebert@monassemblee.ca](mailto:fhebert@monassemblee.ca)

## ANNEXE B : FORMULAIRE DE PLAINTE

Veillez lire attentivement ce qui suit

- Répondez à toutes les questions avec le plus de précision possible.
- La confidentialité est préservée autant que possible au cours de l'enquête. Toutefois, par souci de justice pour toutes les personnes concernées et afin que l'enquête soit menée de la manière la plus efficace possible, des renseignements peuvent être divulgués à l'appréciation de l'Assemblée.
- Une fois le formulaire de plainte rempli, la direction générale ou un membre du Comité de gouvernance l'examine avec vous et vous demande de parapher tous les changements que vous souhaitez y apporter et de signer le formulaire.

1. Votre nom :

-----

Le service au sein duquel vous travaillez :

-----

Le poste que vous occupez :

-----

2. Le nom de la personne ou des personnes qui, selon vous, vous fait subir un acte de violence, de discrimination ou vous a harcelé et le poste occupé par cette personne ou par ces personnes :

-----

-----

3. La nature du comportement à l'origine de votre plainte (par exemple : verbal, écrit, physique, monétaire) :

-----

4. Les dates et les heures approximatives du comportement ou des comportements à l'origine de votre plainte :

-----

-----

5. À votre avis, le comportement à l'origine de votre plainte est-il lié à l'un des motifs suivants : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance ou la religion, le sexe, l'expression du genre, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap?

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Si « oui », de quels motifs s'agit-il? Vous pouvez en énumérer plus d'un.

-----

Si « non », comment expliquez-vous le comportement à l'origine de votre plainte?

-----  
-----  
-----  
-----

6. Avez-vous parlé à la personne concernée de ses gestes?

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Si « non », pourquoi?

-----

Si « oui », à quelles dates?

-----

Quelle a été sa réaction?

-----

-----

-----

7. Avez-vous parlé à une autre personne du comportement à l'origine de votre plainte?

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

Si « oui », à qui et à quelles dates?

-----

8. Fournissez le nom de tout témoin du comportement à l'origine de votre plainte. Il peut s'agir de personnes qui ont été personnellement témoin du comportement à l'origine de votre plainte ou de victimes de traitements similaires par la personne en cause.

-----

-----

9. Décrivez les événements à votre façon. Si possible, précisez les dates, les heures et les noms des personnes impliquées.

