Canadian Dance Assembly
L'Assemblée canadienne de la danse

Canadian Dance Assembly ~ L'Assemblée canadienne de la danse
55 Mill Street, Suite 312, Case Goods Building #74, Toronto, ON, M5A 3C4
tel / tél : 416-515-8444 info@dancecanada.net
fax / téléc : 416-515-9444 www.dancecanada.net

Politique de prévention de la violence au travail

La direction de l'Assemblée canadienne de la danse (ACD) s'engage à prévenir la violence au travail, en tant que responsable de la sécurité et de la santé de ses travailleurs. L'ACD entreprendra toutes les mesures raisonnables afin de préserver le personnel de toutes violences sur les lieux de travail.

Les comportements violents au travail sont inacceptables. Cette politique s'applique à tout le personnel et le conseil d'administration de l'ACD, ainsi qu'à ses membres et affiliés. Nous espérons que tous respecteront cette politique et travailleront ensemble à prévenir la violence au travail.

Un programme de prévention de la violence au travail soutient cette politique. Il prévoit des mesures et des procédures pour protéger les employés de la violence au travail, dont la possibilité d'obtenir une aide immédiate et un processus permettant aux travailleurs de rapporter un incident ou de faire part de leurs préoccupations.

L'ACD s'assure en tant qu'employeur d'implanter et de maintenir cette politique et ce programme et que le personnel reçoivent les informations pertinentes destinées à les protéger de la violence au travail.

Tout le personnel doit travailler dans le respect de cette politique et de ce programme. Tous les membres du personnel sont encouragés à faire part de leurs préoccupations touchant à la violence au travail, ainsi qu'à rapporter tout incident violent ou toute menace.

L'employeur promet d'enquêter sur tous les incidents et de traiter les plaintes, de façon rapide et juste, tout en respectant dans la mesure du possible la vie privée des personnes concernées.

La politique de prévention de la violence au travail est affichée dans le bureau. Une copie de celle-ci est remise à chaque nouvel employé lors de sa période d'orientation.

On devra consulter cette politique de prévention de la violence au travail pour toute préoccupation relevant du harcèlement sur les lieux de travail.

Programme de prévention de la violence
La politique de prévention de la violence au travail sera révisée annuellement lors de la première réunion du personnel du mois de juillet.

Évaluation du risque de violence
Étant donné le type et les conditions de travail, ainsi que la nature du lieu de travail, le risque de violence au travail paraît peu élevé.

Contrôle des risques de violence sur le lieu de travail
L'environnement physique :
Le lieu de travail de l'ACD est sécuritaire.

- La porte d'entrée du bureau est verrouillée lorsque les employés y travaillent hors des heures normales de bureau.

Canadian Dance Assembly ~ L'Assemblée canadienne de la danse
55 Mill Street, Suite 312, Case Goods Building #74, Toronto, ON, M5A 3C4
tel / tél : 416-515-8444 info@dancecanada.net
fax / téléc : 416-515-9444 www.dancecanada.net

- L'ACD partage son espace de bureau avec le magazine Dance Current. Deux à trois personnes, au minimum, y travaillent donc durant les heures de bureau.
- Tous les membres du personnel travaillent à portée de voix les uns des autres.
- Des mesures de sécurité pour l'édifice sont prévues après les heures de bureau et durant les fins de semaine, dont des rondes par des agents de sécurité et des gardiens dans les divers édifices.
- La vue devant la porte d'entrée des bureaux est dégagée et chaque bureau est équipé d'un téléphone permettant de demander l'aide au besoin.
- Les numéros de téléphone pour rejoindre en cas d'urgence l'équipe de l'édifice sont affichés dans chaque bureau.
- Les environs de l'édifice sont bien éclairés et il y a beaucoup de circulation sur la rue durant le jour et en soirée.
- On peut accéder rapidement au transport public et à des taxis, 24 heures par jour.

Procédure pour obtenir rapidement de l'aide en cas de violence
Les employés peuvent communiquer de vive voix entre eux dans tout le bureau. Des téléphones sont à portée de main dans tous les postes de travail pour composer le 911 au besoin.

Transmission d'informations confidentielles
La direction informera les employés de toute personne qu'ils pourraient rencontrer sur le lieu de travail ayant manifesté des comportements violents et qui représente un risque de violence physique au travail.

Les employés ont le droit de refuser de travailler, s'ils ont une raison de croire que la violence au travail est susceptible de les mettre en danger.

Politique contre le harcèlement au travail
La direction de l'Assemblée canadienne de la danse s'engage à offrir un environnement de travail où toute personne sera traitée avec respect et dignité.

Aucun geste de harcèlement de la part de toute personne ne sera toléré sur le lieu de travail. Chaque membre du personnel doit s'attacher à prévenir le harcèlement au travail. Il est attendu que tous les membres du personnel respecteront la présente politique et seront tenus responsables par l'employeur.

Faire un commentaire ou poser un geste vexatoire envers un collègue de travail est considéré comme du harcèlement. Faire un commentaire ou adopter un comportement que l'on savait ou aurait dû raisonnablement savoir qu'il était importun est considéré comme du harcèlement.

Le harcèlement peut, mais pas nécessairement, être lié à une forme de discrimination telle qu'établie par le Code des droits de la personne de l'Ontario.

Cette politique n'a pas pour but de limiter ni de contraindre l'exercice raisonnable des fonctions de gestion sur le lieu de travail.

Les employés sont encouragés à rapporter tout incident de harcèlement.

L'employeur promet d'enquêter sur tous les incidents et de traiter toutes les préoccupations et les plaintes, relativement au harcèlement au travail, de façon rapide et juste, tout en respectant dans la mesure du possible la vie privée des employés.

Canadian Dance Assembly ~ L'Assemblée canadienne de la danse
55 Mill Street, Suite 312, Case Goods Building #74, Toronto, ON, M5A 3C4
tel / tél : 416-515-8444 info@dancecanada.net
fax / téléc : 416-515-9444 www.dancecanada.net

Rien dans cette politique n'empêche ou ne décourage un employé de déposer une requête au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario concernant un article du Code des droits de la personne de l'Ontario, dans l'année suivant le dernier incident allégué. L'employé conserve également le droit d'entreprendre tout autre recours juridique à sa disposition.

La politique contre le harcèlement au travail est affichée dans les bureaux. Une copie de celle-ci est remise à chaque nouvel employé lors de sa période d'orientation.

La politique de prévention de la violence au travail devra être consultée relativement à toute préoccupation quant à la violence au travail.

Procédures à suivre en cas de violence ou de harcèlement au travail

Les plaintes doivent être :
- prises au sérieux
- traitées aussitôt reçues
- réglées de manière adéquate

Déposer une plainte
Les plaignants sont encouragés à expliquer à la personne qui les harcèle ou les discrimine que sa conduite est importune, mais rien ne les oblige. Par ailleurs, chaque cas est différent. Si s'adresser directement à la personne en question peut mener une escalade du harcèlement ou de la discrimination, ou présenter un risque de sécurité dans le cas de comportements violents, on ne peut exiger des plaignants qu'ils agissent directement auprès de la personne en question. Si les plaignants estiment qu'ils peuvent faire savoir sans risque à la personne en question que son comportement est importun, cela peut résoudre le problème. Cela peut les aider plus tard, s'ils décident de porter plainte éventuellement.

Si le problème ne peut être résolu en parlant directement à la personne en question, une plainte peut être déposée de la manière suivante :

- pour tout incident entre employés – rapporter l'incident à la direction
- pour tout incident entre la direction et un employé – rapporter l'incident au président du conseil d'administration
- pour tout incident entre un membre du conseil d'administration et un employé – rapporter l'incident à la direction

Autant que possible, la plainte devrait être faite par écrit, décrivant :

- « Qu'est-il arrivé? » – une description des événements ou de la situation
- « Quand cela s'est-il passé? » – donner les dates et la séquence des événements ou des incidents
- « Où cela s'est-il passé? »
- « Qui a vu ce qui s'est passé? » – donner le nom des témoins, s'il y en a.

La personne responsable recevant la plainte doit noter le nom de la personne(s) faisant l'objet de la plainte (l'« intimé(s) ») et fournit à l'intimé(s) une copie de la plainte écrite.

Canadian Dance Assembly ~ L'Assemblée canadienne de la danse
55 Mill Street, Suite 312, Case Goods Building #74, Toronto, ON, M5A 3C4
tel / tél : 416-515-8444 info@dancecanada.net
fax / téléc : 416-515-9444 www.dancecanada.net

Représailles
Chaque personne a le droit de réclamer et de défendre son droit à un lieu de travail sans violence, harcèlement ou discrimination. Personne ne doit être traité de manière négative pour avoir déposé une plainte, pour avoir fourni de l'information relativement à une plainte ou pour avoir contribué au règlement d'une plainte. C'est une violation de la politique de l'ACD que de punir une personne pour les raisons précédemment citées. Les représailles peuvent faire l'objet de plainte selon les présentes procédures et les personnes ayant entrepris des représailles peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement.

Résolution de conflits
Le cas échéant, la personne recevant la plainte peut offrir aux parties la possibilité de résoudre la plainte par la médiation.

Nomination d'un enquêteur
Si cela s'avère impossible, le directeur, le président du conseil d'administration ou un membre du conseil d'administration, selon le cas, sera nommé enquêteur. L'enquêteur de la plainte protégera, dans la mesure du possible, la confidentialité et la vie privée des parties dans la plainte, et sera soumis aux exigences d'une enquête et d'un processus de résolution justes.

Procédure d'enquête
L'enquêteur a la responsabilité de mener une enquête approfondie, juste et impartiale sur les allégations du plaignant. Il devra interroger le plaignant, l'intimé et les témoins pertinents désignés par le plaignant ou l'intimé, ainsi que rassembler les documents pertinents à l'affaire.

Tous les membres du personnel sont tenus de coopérer avec l'enquêteur. Ce dernier devra, dans la mesure du possible, achever son enquête dans les 90 jours suivant sa désignation.

À la fin de son enquête, l'enquêteur devra rédiger un rapport résumant les allégations stipulées dans la plainte et les résultats de son enquête, qu'il remettra à la direction ou au conseil d'administration de l'ACD, selon le cas. Sur la base des résultats contenus dans le rapport de l'enquêteur, la direction ou le conseil d'administration, selon le cas, devra décider si la politique a été violée.

Conséquences
S'il s'avère que la politique a été violée, la direction ou le conseil d'administration, selon le cas, devra décider des conséquences appropriées pour la personne ou les personnes trouvée(s) coupable(s) d'avoir violé la politique, ces conséquences pouvant prendre les formes suivantes :

- Présentation d'excuses
- Consultation psychologique
- Formation
- Réprimande verbale ou écrite

- Suspension avec salaire

Canadian Dance Assembly ~ L'Assemblée canadienne de la danse
55 Mill Street, Suite 312, Case Goods Building #74, Toronto, ON, M5A 3C4
tel / tél : 416-515-8444 info@dancecanada.net
fax / téléc : 416-515-9444 www.dancecanada.net

- Suspension sans salaire
- Congédiement

Dans le choix des conséquences appropriées, la direction ou le conseil d'administration, selon le cas, prendra en compte la nature de la violation de la politique, sa gravité, et si l'intimé a déjà violé la politique.

En cas de violation de la politique, la direction ou le conseil d'administration, selon le cas, devra prendre les mesures nécessaires pour réparer le tort causé au plaignant par la discrimination ou le harcèlement, ainsi que pour prévenir tout nouvel incident de harcèlement ou de discrimination au sein de l'organisme.

La direction ou le conseil d'administration, selon le cas, aura la responsabilité du suivi des suites de la plainte

Communications
Le plaignant et l'intimé recevront chacun une copie du rapport de l'enquêteur et de la décision quant à ses résultats.

Dans le cas où un plaignant ne serait pas satisfait des résultats de la plainte, il peut toujours recourir à ses droits dans le cadre du Code des droits de la personne de l'Ontario.