

Politique et procédure en matière de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

DGSI est résolu à offrir un environnement de travail sans harcèlement, discrimination ou violence. « Les gens : notre priorité », est l'une de nos valeurs fondamentales. Nous respectons et nous valorisons la diversité des gens qui composent notre équipe; nous faisons de leurs intérêts et de leurs préoccupations notre priorité. DGSI respecte les exigences provinciales et fédérales et s'efforce d'être une entreprise exemplaire à l'environnement de travail positif. Nous interdisons tout comportement comme le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et la violence. Nous proscrivons les gestes et les comportements jugés déraisonnables ou offensifs envers une autre personne et nous considérons que l'impact du comportement, et non l'intention, détermine s'il s'agit de harcèlement ou non.

DGSI estime que les actions raisonnables entreprises par la direction ou par des superviseurs dans le cadre de la gestion et de la supervision d'employés ou du milieu de travail ne constituent pas du harcèlement, ce qui comprend la fourniture de conseils, les attributions de tâches, les consultations, les évaluations du rendement, les mesures disciplinaires appropriées et les fonctions de direction et d'encadrement; la rétroaction négative adéquate à l'égard du rendement n'est pas du harcèlement.

Notre Programme de gestion du milieu de travail comprend un mécanisme de signalement à l'employeur, une procédure d'enquête sur les incidents et les plaintes, la confidentialité des renseignements sur la vie privée ainsi que la production de rapports d'enquête et de communications.

Dans la mesure du possible, DGSI tente de s'assurer que ses clients et les organisations collaboratrices respectent les lois en matière de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail. Toutefois la Politique et procédure en matière de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail ne s'applique pas aux organisations autres que DGSI et DGSI n'examine pas et ne contrôle pas les politiques, les procédures et les pratiques d'autres organisations.

Définitions

Harcèlement en milieu de travail	Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires (y compris la cyberintimidation) lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ou considérés comme du harcèlement sexuel. Des actes d'intimidation, des insinuations ou des plaisanteries intimidantes ou offensantes, l'affichage ou la diffusion d'images ou de matériel offensants ou des appels téléphoniques offensants ou intimidants
----------------------------------	--

	<p>sont des exemples de harcèlement au travail. L'effet ou les conséquences des comportements constituent du harcèlement, non pas l'intention.</p>
Harcèlement sexuel en milieu de travail	<p>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; ou 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.</p>
Motifs de discrimination	<p>La discrimination est une action ou une décision qui a pour effet de traiter de manière négative une personne ou un groupe selon des motifs protégés en vertu de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience (ou handicap), une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension du casier judiciaire (ou état de personne graciée).</p>
Actes discriminatoires	<p>Les actes discriminatoires suivants sont interdits par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i> lorsqu'ils sont commis en raison d'un ou de plusieurs des 11 motifs de discrimination : refuser à une personne des biens, des services, des installations ou des structures d'hébergement; fournir à une personne des biens, des services, des installations ou des structures d'hébergement de manière à lui donner un traitement négatif et différent; refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne, ou la traiter de manière inéquitable dans son milieu de travail; appliquer des politiques ou des pratiques qui empêchent certaines personnes d'obtenir un emploi; verser un salaire différent à des hommes et à des femmes qui effectuent un travail équivalent; exercer des représailles sur une personne qui a porté plainte à la Commission ou sur une autre personne qui a porté plainte en son nom; harceler une personne.</p>
Violence en milieu de travail	<p>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. Cela englobe aussi une tentative d'employer,</p>

	contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel ainsi que des propos ou un 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.
Violence en milieu familial	La violence familiale est un type de comportement adopté par une personne pour exercer du pouvoir et du contrôle sur une autre personne avec qui elle vit ou a vécu une relation intime. La Politique et la Procédure s'appliquent lorsque ce type de comportement a une influence en milieu de travail. Relation se définit notamment par époux/épouse, ancien époux ou ancienne épouse, partenaire domiciliaire ou ex-partenaire domiciliaire, cohabitant ou cohabitante, ex-cohabitant ou ex-cohabitante, autre membre du ménage, une personne que la victime fréquente ou a fréquenté ou avec laquelle la victime est en relation ou une personne avec laquelle la victime a un enfant.
Comportements interdits	Les menaces ou l'intimidation, la traque, les regards concupiscent, ou les gestes offensants de nature sexuelle, la possession d'arme en milieu de travail ou dans un événement lié à DGSI, toute forme d'agression, la contrainte physique ou le confinement, les comportements bruyants, perturbateurs ou colériques, le langage non approprié dans le lieu de travail, tout acte qu'une personne pourrait raisonnablement percevoir comme une menace de violence; des remarques, des plaisanteries, des insinuations relativement aux motifs de discrimination, l'affichage ou la diffusion d'images, de photos, de graffitis ou de matériel offensant, les questions ou les commentaires importuns sur la vie privée d'une autre personne, le refus de travailler avec une autre personne à cause de son orientation sexuelle et les commentaires méprisants ou dégradants sur le physique d'une personne sont des exemples de comportements interdits.

Responsabilités

Le plaignant et la personne mise en cause doivent collaborer entièrement, honnêtement et avec transparence au processus d'enquête en fournissant tous les documents et les renseignements requis.

Procédure

Danger imminent

En cas d'urgence et si une personne court un risque imminent, les services d'urgence locaux devraient être appelé au 9-1-1. La personne doit prendre les mesures adéquates pour se protéger, par exemple, quitter l'endroit.

Danger non imminent – Résolution informelle

Les employés et les contractuels disposent d'options pour gérer les comportements inadéquats en milieu de travail. Les options varient selon les circonstances, la fréquence et la gravité de l'incident :

- Résolution informelle – sans adopter une attitude de confrontation, la personne doit décrire le comportement clairement et directement et faire comprendre à la personne mise en cause que le comportement est inadéquat et importun. Cette option est envisageable si la personne mise en cause n'est pas vraiment consciente des répercussions de ses gestes.
- Résolution informelle deuxième niveau– lorsqu'une conversation informelle ne fonctionne pas ou si la personne ne se sent pas à l'aise de parler directement avec la personne mise en cause, il est possible de communiquer avec un représentant de DGSI qui aidera à la résolution de problème en privilégiant une approche informelle. Les démarches pourraient comprendre une rencontre avec la personne mise en cause ou la mise en place de médiation.

Plainte officielle écrite

Si l'approche informelle n'aboutit pas à une résolution ou si la personne décide de passer directement au processus de résolution formel, celle-ci doit déposer une plainte officielle écrite.

Un employé ou un contractuel qui prétend être victime de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail doit adresser sa plainte à un représentant de DGSI. Dans le cas où la personne mise en cause fait partie de l'équipe de direction, la plainte sera traitée dans un processus d'enquête externe.

La plainte officielle écrite doit comprendre les renseignements suivants :

- le nom de la ou des personnes impliquées et des témoins;
- ce qui s'est passé, l'endroit et le moment où les événements sont survenus;
- la partie de la présente Politique et procédure concernée par la plainte;
- les mesures correctives souhaitées;
- la plainte officielle doit être envoyée à l'adresse ethics@dgsi.ca. Les plaintes écrites doivent être soumises dans de brefs délais. À la réception d'une plainte écrite, une enquête relativement au contenu de la plainte sera amorcée.

Enquête

Pour les incidents ou les plaintes impliquant des employés ou des contractuels sur les lieux de travail d'un client, le service des ressources humaines s'entendra avec le client à savoir si sa Politique en matière de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail sera prise par le client pour l'enquête. La collaboration entre DGSJ et le client assurera la mise en place d'une enquête et l'atteinte d'une résolution.

DGSJ respecte les lois provinciales qui exigeraient une enquête externe concernant la plainte. Dans de telles circonstances, l'enquête et le rapport sont aux frais de DGSJ et/ou du client.

Confidentialité

Les renseignements obtenus sur les incidents et les plaintes de harcèlement, de discrimination ou de violence en milieu de travail, y compris les renseignements identificatoires sur les personnes impliquées, ne seront pas divulgués, à moins que leur divulgation soit nécessaire aux fins de l'enquête ou de la prise de mesures correctives relatives à l'incident ou à la plainte, ou que leur divulgation soit obligatoire conformément à la loi.

Obligation de signaler

Les employés et les contractuels ont l'obligation de signaler de bonne foi tout manquement connu ou soupçonné à la Politique en matière de harcèlement, de discrimination et de violence en milieu de travail. La personne qui exprime une préoccupation ou signale un événement sera protégée contre les représailles, la discrimination ou les mesures de rétorsion. DGSJ est résolu à créer un environnement où toute personne concernée par la présente politique se sent libre de signaler des gestes ou des événements susceptibles d'être des manquements à la politique.

Communication

À la conclusion de l'enquête, lorsqu'une décision a été prise à propos de la suite des choses, le plaignant et la personne mise en cause seront avisés par écrit des résultats de l'enquête et des mesures correctives entreprises ou à venir.

Formation

DGSJ s'engage par divers moyens à offrir de la formation aux employés et aux contractuels, notamment avec une intégration du personnel, des présentations et de la documentation.

DGSJ

 Recrutement

INTEQNA
spécialistes en recrutement

talentcor
Spécialistes en recrutement