

Administration portuaire de Halifax

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT, LA VIOLENCE ET LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

1. Énoncé de politique

L'Administration portuaire de Halifax (APH) est déterminée à offrir à ses employés¹ un milieu de travail libre de toute forme de harcèlement, de violence ou de discrimination envers qui que ce soit, et où tous les employés, agents contractuels, administrateurs et dirigeants sont traités avec respect et dignité, jouissent des mêmes droits et possibilités, et sont protégés contre toute forme de discrimination, de menaces et d'actes de violence ou d'intimidation.

Raison d'être de la politique

Chacun de nous a le droit de travailler dans un milieu exempt de toute forme de harcèlement, de violence ou de discrimination. La présente politique vise à :

- (a) Établir des normes de conduite pour tous les employés, agents contractuels, administrateurs et dirigeants de l'APH;
- (b) Établir une procédure à suivre pour traiter les plaintes déposées par les employés, agents contractuels, administrateurs ou dirigeants qui font l'objet ou sont accusés de toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement;
- (c) Définir les droits et les responsabilités des employés, agents contractuels, administrateurs ou dirigeants qui font l'objet ou sont accusés de toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement au travail.

2. Définitions

Abus de pouvoir

L'abus de pouvoir est une forme de harcèlement qui survient lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste dans le dessein de compromettre l'emploi d'un employé, d'entraver l'exécution de ses fonctions, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Cela comprend, sans en exclure d'autres, toute forme d'intimidation, de menaces, de chantage ou de contrainte.

¹ Le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

Plaignant

La personne qui porte une plainte relative à un comportement répréhensible qui pourrait constituer une forme de harcèlement, de violence ou de discrimination.

Coordinateur

La personne chargée de coordonner le processus de traitement des plaintes. À l'APH, ce rôle est assumé par le premier vice-président; celui-ci recevra et coordonnera le processus de traitement des plaintes de harcèlement.

Discrimination

La discrimination directe ou indirecte s'entend de tout traitement différentiel d'une personne en tant que membre d'un groupe, ou du groupe lui-même, qui crée un désavantage pour cette personne ou ce groupe, ou qui empêche la personne ou le groupe de jouir des mêmes droits et possibilités dont jouissent les autres. Elle comprend toute forme de discrimination aux termes de la *Loi canadienne des droits de la personne*. Ainsi sont interdits les motifs de discrimination fondés sur :

- (i) la race;
- (ii) l'origine nationale ou ethnique;
- (iii) la couleur;
- (iv) la religion;
- (v) l'âge;
- (vi) le sexe (comprend la grossesse et l'accouchement);
- (vii) l'orientation sexuelle;
- (viii) l'état matrimonial;
- (ix) la situation de famille;
- (x) l'incapacité physique ou mentale;
- (xi) une condamnation pour laquelle une réhabilitation a été obtenue.

Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination. Il comprend tout propos ou comportement vexatoire dont son auteur sait ou devrait savoir qu'il est importun.

Le harcèlement comprend tout comportement verbal, non verbal ou physique, y compris toute forme d'intimidation, jugé déplacé, qui est indésirable et importun, et qui crée un climat de travail intimidant.

Un comportement déplacé s'entend de tout acte, commentaire, proposition, geste ou communication qui est :

- De nature à offenser ou humilier un employé;
- Indésirable et importun, peu importe que la personne à qui on impute le comportement soit consciente ou non de l'effet qu'elle produit; il suffit d'un seul incident pour qu'un comportement soit considéré comme du harcèlement;
- De nature importune ou persistante;
- Une relation de pouvoir fondée sur une relation hiérarchique, ou bien une relation de pouvoir fondée sur la diversité culturelle, physique ou ethnique;
- Raisonnablement susceptible d'être perçu par l'employé comme imposant une condition explicite ou implicite de nature discriminatoire aux perspectives d'emploi, de formation ou d'avancement professionnel;
- De nature à créer un climat de travail hostile ou malsain.

Cadres supérieurs

Les cadres supérieurs sont les personnes nommées à la tête de chaque service par le président et le chef de la direction.

Auteur présumé

La personne censée avoir harcelé une personne ou un groupe de personnes.

Équipe d'enquêteurs

L'équipe d'enquêteurs est formée de deux personnes chargées de faire enquête et d'examiner les plaintes de harcèlement en vertu de la présente politique, pour ensuite formuler des recommandations au bureau de direction.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est défini comme un incident ou une série d'incidents susceptibles d'offenser ou d'humilier un employé, un agent contractuel, un administrateur ou un dirigeant, et peut comprendre ce qui suit, sans s'y limiter : un contact physique importun, un geste ou un commentaire de nature sexuelle; la présentation de matériel pornographique; ou toute conduite pouvant être raisonnablement perçue comme l'imposition d'une condition de nature sexuelle à tout aspect de l'emploi. En voici des exemples :

- (i) des insultes ou des menaces;
- (ii) des remarques, farces ou insinuations indésirables ou importunes;
- (iii) l'affichage de matériel pornographique ou de nature offensive ou péjorative;
- (iv) des visites ou des demandes importunes, qu'elles soient implicites ou explicites;

- (v) un regard ou un geste sexuellement suggestif;
- (vi) des contacts physiques inutiles, tels des attouchements, caresses, pincements ou coups;
- (vii) une agression physique ou sexuelle;
- (viii) des demandes de faveurs sexuelles.

Violence

La violence en milieu de travail désigne tout acte d'agression verbale ou physique, voies de fait ou menaces subis par un employé. Elle peut comprendre ce qui suit, sans s'y limiter : propos injurieux, menaces, jurons, morsures, coups, égratignures, pincements, utilisation d'une arme, harcèlement sexuel, agression ou coups et blessures.

Lieu de travail

Le lieu de travail comprend aussi les fonctions officielles exécutées à l'extérieur ou en cours des déplacements liés à l'emploi, de même que toute autre fonction sociale à laquelle un employé pourrait être appelé à assister.

3. Interdiction de la discrimination, de la violence et du harcèlement

L'APH interdit strictement toute forme de discrimination et de harcèlement.

Tous les employés, agents contractuels, administrateurs et dirigeants de l'APH ont droit à un milieu de travail exempt de discrimination, de violence et de harcèlement. L'APH fera tous les efforts raisonnables pour prévenir et empêcher la discrimination et le harcèlement au travail.

Les employés, agents contractuels, administrateurs et dirigeants de l'APH sont encouragés à signaler toute situation où ils ont fait l'objet de discrimination, de violence ou de toute autre forme de harcèlement.

L'APH fera enquête sur toutes les plaintes déposées pour violence ou harcèlement au travail conformément à la procédure de traitement des plaintes prévue par la présente politique. Les enquêtes seront menées de façon équitable, exhaustive, impartiale et confidentielle.

Tout dirigeant de l'APH reconnu coupable de discrimination, de violence ou de harcèlement fera l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Tout administrateur de l'APH reconnu coupable de discrimination, de violence ou de harcèlement sera soumis aux dispositions du *code de conduite* décrit dans l'annexe E des lettres patentes de l'APH.

Outre la plainte déposée conformément à la présente politique, les employés, agents contractuels, administrateurs et dirigeants de l'APH ont le droit de déposer une plainte officielle auprès du commissaire des droits de la personne en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

4. Confidentialité

Toute personne participant au traitement d'une plainte déposée en vertu de la présente politique est tenue de respecter la confidentialité de l'information.

Dans la mesure du possible, l'APH déploiera tous les efforts raisonnables pour assurer la confidentialité de la démarche du plaignant et de l'auteur présumé au cours du processus de traitement des plaintes et dans le cadre de toute enquête éventuelle. L'APH fera des efforts raisonnables pour conserver l'anonymat des plaignants, témoins et auteurs présumés, et ceux-ci peuvent s'attendre à ce que ni leur nom ni les circonstances liées à la plainte ne soient divulgués à qui que ce soit, sauf si la divulgation est nécessaire à l'enquête ou aux mesures disciplinaires relatives à la plainte, ou lorsque la loi l'exige.

À l'exception de certains détails concernant les mesures disciplinaires prises, le dossier personnel des employés, administrateurs ou dirigeants concernés ne contiendra aucun document se rapportant à la plainte. Tous les renseignements recueillis au cours d'une enquête seront conservés à un autre endroit du service des Ressources humaines.

5. Interdiction de représailles

Aux fins de la présente politique, l'APH ne tolérera pas que des représailles soient exercées contre la personne ou les personnes ayant déposé une plainte, participé ou collaboré à une enquête en vertu de la politique, ou qui sont associées avec une personne ayant déposé une plainte ou participé au processus de traitement des plaintes. Tout auteur de représailles sera soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Tout administrateur de l'APH qui engage des représailles sera soumis aux dispositions du *code de conduite* décrit dans l'annexe E des lettres patentes de l'APH.

6. Fausses accusations et plaintes de mauvaise foi

Faire une fausse déclaration constitue une infraction grave. S'il s'avère que la plainte de harcèlement est jugée frivole, malveillante ou de mauvaise foi, l'employé ayant déposé la plainte sera soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Toute personne qui fournit sciemment des informations fausses ou trompeuses dans le cadre d'une enquête de harcèlement, ou qui soustrait ou détruit des éléments de preuve essentiels à l'enquête commet également une infraction grave et sera soumise à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Tout administrateur de l'APH qui tente d'entraver une enquête de quelle que manière que ce soit sera soumis aux dispositions du *code de conduite* décrit dans l'annexe E des lettres patentes de l'APH.

7. Procédure de traitement des plaintes

A. (i) Résolution à l'amiable – S'adresser directement à l'auteur présumé

Le plaignant devrait informer l'auteur présumé, verbalement ou par écrit, que le comportement verbal ou physique en question est déplacé et indésirable et qu'il doit cesser immédiatement.

Si le ou les plaignants ne se sentent pas à l'aise de s'adresser directement à l'auteur présumé, ou s'ils se sentent en danger, cette démarche peut être omise.

A. (ii) Résolution à l'amiable – Demander la médiation d'un tiers

Le ou les plaignants peuvent demander de rencontrer l'auteur présumé en présence d'un médiateur. Le cas échéant, un représentant des Ressources humaines fera office de médiateur. Il peut exister des situations où la présence d'un médiateur externe indépendant de l'APH est justifiée. Dans de tels cas, le coordinateur nommera un médiateur indépendant.

Lorsqu'il n'est pas possible ni souhaitable de régler la situation à l'amiable, les employés, les administrateurs et les dirigeants peuvent déposer une plainte officielle et procéder conformément aux présentes procédures.

B. Dépôt d'une plainte officielle

Plainte officielle

La plainte doit être soumise par écrit au coordinateur de l'APH. Celui-ci et une autre personne formeront une équipe et amorceront une enquête relativement à la plainte. Les enquêteurs doivent n'avoir aucun lien avec la plainte, même pas à titre de témoin.

Déroulement de l'enquête

1. L'équipe chargée de traiter les plaintes amorcera son enquête dans les plus brefs délais. Le plaignant et l'auteur présumé seront informés de tous les individus qui participeront à l'enquête et de quelle manière l'enquête se déroulera. La confidentialité sera préservée dans toute la mesure possible, compte tenu de la nécessité de mener une enquête adéquate qui pourrait comprendre interviewer les témoins. Il peut y avoir des situations où il serait préférable que l'enquête soit menée par des individus indépendants de l'APH. Le cas échéant, le président nommera un agent indépendant qui fera enquête sur la plainte.

2. Lorsqu'une plainte officielle est présentée, les enquêteurs doivent :
 - (a) Envoyer un accusé de réception au plaignant dans les meilleurs délais au plus tard cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu la plainte;
 - (b) Vérifier que l'information qui a été fournie est complète;
 - (c) Informer l'auteur présumé qu'une plainte officielle a été déposée contre lui et fournir à ce dernier une copie de la plainte;
 - (d) Informer le plaignant et l'auteur présumé de la responsabilité de chacun de traiter tous les documents et autres informations à titre de renseignements confidentiels et protégés.

3. Les enquêteurs examineront les faits liés à la plainte dans les plus délais, et fourniront ensuite, sous forme de rapport, leurs constatations des faits et des recommandations au bureau de direction.

4. Les enquêteurs meneront leur enquête de manière impartiale et objective, pour garantir une collecte efficace de toutes les données pertinentes qui permettront de tirer des conclusions justes. Pour ce faire, ils doivent :
 - (i) Examiner attentivement la plainte écrite;
 - (ii) Interviewer séparément (et normalement dans l'ordre suivant) :
 - (a) le plaignant;
 - (b) l'auteur présumé;
 - (c) tous les témoins;
 - (d) toute autre personne susceptible de fournir des renseignements pertinents;
 - (iii) Rédiger un rapport écrit sur les renseignements recueillis, indiquer s'il y a eu infraction et justifier leur conclusion;
 - (iv) Formuler des recommandations au bureau de direction.

5. Le premier vice-président et le supérieur immédiat de l'auteur présumé décideront de l'action ou des mesures à prendre si ce dernier est trouvé coupable. En ce qui concerne la détermination des mesures disciplinaires qui s'imposent, les cadres pourront prendre en considération la durée de l'incident, s'il y a eu abus de pouvoir, les cas de harcèlement antérieurs, la sensibilisation au harcèlement dispensée avant l'incident et les infractions précédentes.

6. À tous les stades du traitement de la plainte, le plaignant peut en demander le retrait. Dans certains cas, l'APH peut être tenue par une obligation juridique de poursuivre l'enquête et d'imposer des mesures disciplinaires à l'auteur trouvé coupable. Le cas échéant, l'APH expliquera son obligation juridique au plaignant et discutera avec lui de la démarche qui en découle.

7. Dépôt d'une plainte officielle en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Tout employé, administrateur et dirigeant peut déposer une plainte par écrit auprès du commissaire des droits de la personne en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'employé, l'administrateur ou le dirigeant qui choisit de poursuivre cette démarche devrait en tout état de cause vérifier le délai fixé pour le dépôt de ce type de plainte.