

POLITIQUE

| Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence

OBJET

La Fondation Pierre Elliott Trudeau (« la Fondation ») s'engage à fournir un environnement sûr à tous.les les employé.e.s, gestionnaires, administrateur.rice.s, boursier.ère.s, mentor.e.s et lauréats (collectivement « les Acteurs de la Fondation ») afin qu'ils.elles puissent accomplir leur travail, participer à des activités et interagir avec d'autres membres de la communauté sans subir du harcèlement ou de la violence. Cette politique s'applique également à tous.les les autres participant.e.s aux activités de la Fondation.

La Fondation reconnaît que des facteurs tels que le statut professionnel, l'âge et le genre peuvent créer une dynamique de pouvoir entre individus, ce qui peut rendre certaines personnes plus vulnérables au harcèlement et à la violence.

À travers ses activités et ses programmes, la Fondation encourage les leaders au sein de sa communauté à se lancer des défis, à participer à un débat universitaire sain et à discuter de sujets difficiles. La Fondation s'efforce de créer un environnement sûr et respectueux dans lequel ces débats et discussions peuvent avoir lieu. Les objectifs de la politique sont les suivants :

- Instaurer un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence où tous les Acteurs de la Fondation sont traités avec dignité et respect.
- Prévenir, dans la mesure du possible, le harcèlement et la violence par la sensibilisation et la formation de manière à assurer que toute personne soit traitée équitablement, sans discrimination, harcèlement ou violence.
- Adopter une politique de tolérance zéro relativement au harcèlement et à la violence au travail.
- Encourager le signalement de toute situation constituante ou pouvant constituer du harcèlement ou de la violence au travail.
- Instaurer un mécanisme de traitement des plaintes accessible et efficace, permettant à un Acteur de la Fondation qui estime être victime de harcèlement de faire valoir ses droits en toute confidentialité et sans crainte de représailles.
- L'identification de mesures raisonnables pour faire cesser les situations de harcèlement et pour sanctionner les comportements fautifs.

La politique suivante inclut un mécanisme de traitement des plaintes permettant au personnel de la Fondation et aux membres de la communauté de déposer une plainte auprès d'un individu ou d'une agence externe (la « **tierce partie externe** »), engagée par la Fondation et responsable devant elle, qui traitera la plainte et offrira une assistance aux personnes ayant vécu les situations décrites dans cette politique.

DÉFINITIONS

CONFIDENTIEL

Le harcèlement est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'un individu, créant ainsi un milieu d'apprentissage ou de travail néfaste pour celui-ci. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et produit un effet nocif continu pour cette dernière. Le harcèlement peut se manifester sous forme de blagues, de commentaires, de menaces ou d'autres comportements offensants et inopportuns.

Cette définition inclut également le harcèlement sexuel, soit une forme particulière de harcèlement impliquant une conduite de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel peut être verbal, non verbal ou physique. Il se définit par tout comportement, propos, geste ou contact qui, sur le plan sexuel :

- est de nature à offenser, blesser ou humilier une autre personne;
- est de nature à conférer au milieu de travail un caractère intimidant; ou
- peut, pour des motifs raisonnables, être interprété comme subordonnant un lien d'emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

Le harcèlement sexuel peut, par exemple, se manifester dans les situations suivantes, qu'elles se produisent une seule fois ou de façon répétée :

- des manifestations persistantes et non désirées d'intérêt sexuel;
- des avances ou des invitations inappropriées (directes ou indirectes), des promesses, des menaces, de l'intimidation ou tout commentaire pouvant être interprété comme une demande de faveurs sexuelles;
- des remarques persistantes, des blagues, des insinuations ou des sarcasmes au sujet de l'apparence physique, du genre, de l'identité de genre ou de toute expression d'une personne;
- un contact physique comme le fait de caresser, pincer ou frôler quelqu'un de façon délibérée et non souhaitée par l'autre personne;
- l'affichage d'images pornographiques ou d'autres images dégradantes de nature sexuelle;
- une agression physique de nature sexuelle ou l'imposition d'une intimité sexuelle non désirée.

Il est entendu que la liste d'exemples dressée ci-dessus constitue une liste non exhaustive.

Aux fins de la présente politique, le terme « harcèlement » ou « harcèlement psychologique » inclut le harcèlement sexuel.

Les Acteurs de la Fondation travaillent dans un environnement dynamique et sont appelés à prendre des décisions qui peuvent engendrer des situations conflictuelles. La Fondation a mis en place une politique visant à dépersonnaliser les débats entourant ces situations et à promouvoir une prise de décision fondée sur les meilleurs intérêts des Acteurs de la Fondation et de ses partenaires. Elle s'attend des Acteurs de la Fondation qu'ils/elles respectent les principes et les procédures prévus dans la présente politique pour gérer toute situation, conflictuelle ou d'apparence conflictuelle, liée à une forme ou une autre de harcèlement ou à une apparence de harcèlement.

L'exercice normal de l'autorité de gestion, les conflits de travail normaux, le stress relié au travail, les défis associés aux conditions de travail et les contraintes professionnelles ne sont généralement pas considérés

CONFIDENTIEL

comme du harcèlement psychologique.

La violence est définie comme toute action, menace ou geste d'une personne à l'égard d'une autre personne qui pourrait vraisemblablement causer à celle-ci un dommage, un préjudice, une blessure ou une maladie. La violence peut être non verbale ou verbale, physique ou psychologique.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tous les Acteurs de la Fondation, y compris les gestionnaires et les employé.e.s - qu'ils soient permanent.e.s ou non, à temps plein ou temps partiel - ainsi que les professionnel.le.s retenu.e.s pour des mandats temporaires ou de consultation, dans le cadre de leurs rapports entre eux ou avec la clientèle de la Fondation, avec des fournisseurs de biens ou de services ou avec tout autre membre du public en général.

La Fondation appliquera une politique de tolérance zéro : elle ne tolérera aucun acte de harcèlement ou de violence à l'égard d'un Acteur de la Fondation. La Fondation exige donc que tous les Acteurs de la Fondation adoptent à l'égard des autres Acteurs de la Fondation ainsi que du public un comportement exempt de toute forme de harcèlement et de violence. Il appartient ainsi à l'ensemble des Acteurs de la Fondation d'assumer une responsabilité de prévention et de signaler toute forme de harcèlement ou de violence prévue dans la présente politique.

La présente politique s'applique à tous les incidents reliés au travail et aux activités de la Fondation, qu'ils surviennent sur les lieux habituels de travail ou en dehors de ceux-ci, que ce soit pendant les heures normales de travail ou en dehors de celles-ci, dans le contexte, par exemple, de voyages d'affaires, de conférences, de réunions, de réceptions ou d'activités sociales, lorsque ces activités sont organisées par la Fondation. La présente politique s'applique également aux communications par courriel et par l'entremise des médias sociaux

POLITIQUE

Le harcèlement et la violence sont prohibés et la Fondation entend faire preuve d'aucune tolérance à cet égard. Ainsi, la Fondation déploiera tous les efforts raisonnables pour garantir un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence, pour prévenir le harcèlement et, le cas échéant, faire cesser une situation de harcèlement ou de violence dès qu'elle sera portée à sa connaissance.

La présente politique ne restreint pas l'autorité des gestionnaires et des superviseurs dans des domaines comme l'évaluation de la performance, la gestion des relations de travail avec les Acteurs de la Fondation, l'application des mesures administratives ou disciplinaires, l'organisation du travail ou la répartition des tâches.

La Fondation utilisera une approche de résolution de problèmes rapide et efficace et une procédure spécifique de traitement des plaintes, dans le but de restaurer rapidement un climat de travail sain.

Toute personne qui croit avoir subi une situation de harcèlement ou de violence peut formuler une plainte ou initier une procédure sans crainte de subir un quelconque préjudice ou de faire l'objet de représailles.

CONFIDENTIEL

Toute plainte de harcèlement ou de violence sera traitée rapidement et de façon impartiale. À moins qu'une plainte soit résolue de façon informelle ou par médiation, une enquête formelle aura lieu. Tous les renseignements relatifs à une plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées seront traités de manière confidentielle, dans la mesure du possible, par toutes les parties concernées, à moins que la divulgation des renseignements soit nécessaire au traitement de la plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives.

1. RESPONSABILITÉS ET DROITS

1.1 Acteurs de la Fondation

Tous les Acteurs de la Fondation doivent appliquer et promouvoir les normes de comportement établies dans cette politique. Les Acteurs de la Fondation ne doivent adopter aucun comportement qui constituerait du harcèlement, que ce soit à l'égard des autres Acteurs de la Fondation ou des membres du public en général. Ils doivent contribuer à préserver un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de violence. Les Acteurs de la Fondation ont le devoir de prendre des mesures adéquates lorsqu'ils sont victimes ou témoins d'une quelconque manifestation de harcèlement ou de violence, afin d'assurer l'application et le respect de la présente politique.

Tout Acteur de la Fondation croyant être victime de comportements visés par la présente politique doit aviser l'auteur.e de ces comportements qu'il.elle désapprouve sa conduite tout en lui demandant d'y mettre fin immédiatement.

Si le comportement se poursuit malgré le fait que l'Acteur de la Fondation ait manifesté sa désapprobation, ou s'il est incapable de confronter la personne concernée, l'Acteur de la Fondation se trouvant victime doit en aviser dès que possible son gestionnaire de relations ou une tierce partie externe (insérer nom, adresse courriel et numéro de téléphone de l'individu ou de l'organisation en question).

Les Acteurs de la Fondation doivent en tout temps faire preuve de bonne foi lorsqu'ils se prévalent de la présente politique et de sa procédure de plainte. Il est interdit aux Acteurs de la Fondation d'exercer toute forme de représailles à l'endroit d'un Acteur de la Fondation qui signale une violation de la présente politique ou tente de s'en prévaloir. Tout Acteur de la Fondation qui exerce de telles représailles s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la fin de sa relation avec la Fondation.

1.2 Responsabilité de la mise en oeuvre de la politique

Le.la président.e du conseil d'administration délègue la responsabilité de la mise en oeuvre de la politique à la présidente et chef de la direction qui, à son tour, en délègue la responsabilité au Responsable de la politique, celui-ci étant responsable de l'application interne de la politique. Un plan d'action sera développé afin d'assurer la mise en oeuvre complète de la politique. La Fondation vise à mettre en oeuvre la politique d'ici janvier 2019.

Thomas Ledwell, directeur principal des programmes de leadership et rayonnement international, est le Responsable de la politique. Il peut déléguer le suivi de la procédure de traitement des plaintes à une personne qu'il aura désignée comme tierce partie externe.

CONFIDENTIEL

Le Responsable de la Politique est responsable de :

- veiller à ce que la formation nécessaire soit fournie aux Acteurs de la Fondation;
- remettre annuellement aux Acteurs de la Fondation une copie de la présente politique;
- sensibiliser les Acteurs de la Fondation quant à leur responsabilité de contribuer à la santé du milieu de travail et rechercher leur implication et leur engagement individuels;
- diriger les Acteurs de la Fondation vers les ressources spécialisées qui peuvent leur offrir le soutien nécessaire au besoin;
- travailler avec la tierce partie externe pour préparer un rapport d'activité annuel pour la présidente de la Fondation, rapport qui, tout en préservant la confidentialité des personnes impliquées, fait état des plaintes reçues, de la façon dont elles ont été traitées et du résultat de celles-ci. En ce qui concerne les plaintes jugées fondées, le rapport précisera les mesures adoptées afin de mettre un terme à la situation de harcèlement ou de violence, incluant les mesures disciplinaires, le cas échéant.
- s'assurer que les Acteurs de la Fondation connaissent la politique et le procédé de traitement des plaintes; fournir des conseils aux Acteurs de la Fondation relativement à toute question concernant la prévention du harcèlement et la procédure de traitement des plaintes;
- rappeler régulièrement aux Acteurs de la Fondation l'existence de la présente politique et faire les suivis appropriés.

1.3 Responsabilité des gestionnaires

La Fondation demande à ses gestionnaires de donner l'exemple et de s'assurer que la présente politique soit connue et respectée, de sorte que les objectifs recherchés soient atteints. Les gestionnaires ont l'obligation de prendre les mesures adéquates lorsqu'ils.elles sont témoins d'un acte de harcèlement ou de violence, peu importe le lieu où se produit cet acte. Lorsqu'un.e gestionnaire n'est pas en mesure d'intervenir dans une telle situation, il.elle doit en aviser immédiatement le.la Responsable.

2. PROCÉDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES

La Fondation demande que les plaintes soient déposées dans un délai raisonnable et dans les 24 mois de l'incident ou des incidents qui les ont provoquées, conformément à la loi du Québec. Les plaintes doivent être adressées au Responsable de la Politique ou à la tierce partie externe. La plainte doit contenir des allégations spécifiques, le nom de la personne ou des personnes faisant l'objet de la plainte, une description datée de l'incident ou des incidents et, s'il y a lieu, les noms des témoins.

La plainte peut être formulée en remplissant le formulaire se trouvant à l'Annexe 1 de la présente politique. Même en l'absence de plainte écrite, le Responsable de la Politique peut en tout temps lancer une procédure d'enquête s'il.elle a des motifs raisonnables de croire qu'une situation de harcèlement existe.

Toute plainte écrite sera détruite après avoir été numérisée, la version numérique étant conservée par le.la président.e et directeur.rice-général.e conformément aux politiques de confidentialité et d'accès à l'information de la Fondation.

3. ENQUÊTE

CONFIDENTIEL

Le Responsable de la politique ou la tierce partie externe, selon le cas, doit s'assurer qu'une enquête soit lancée dès qu'une plainte est déposée et que cette enquête ne dure pas plus de deux mois. À cette fin, le Responsable de la politique ou la tierce partie externe est responsable de confier à une personne compétente et objective le mandat de mener une enquête. Ce mandat peut être confié à un enquêteur interne ou externe, selon les circonstances. La personne menant l'enquête est ci-après désignée comme « l'Enquêteur.euse »).

L'Enquêteur.euse doit :

- commencer son enquête dans un délai raisonnable;
- rencontrer les parties, obtenir les noms des témoins et rencontrer ces derniers;
- obtenir des déclarations écrites et signées des parties et des témoins;
- honorer le droit d'être entendu de la personne faisant l'objet d'une plainte;
- préparer un rapport d'enquête contenant un résumé des allégations et de la preuve, une analyse de la preuve et une conclusion, à savoir si la plainte est fondée en partie ou en entier ou est simplement vexatoire.

En tout temps, l'Enquêteur.euse peut s'adjoindre les services de conseillers externes.

Le processus d'enquête est traité de manière confidentielle, autant que possible, et les informations personnelles des témoins et autres Acteurs de la Fondation ne seront utilisées qu'aux fins d'obtenir des informations additionnelles lorsque celles-ci sont requises.

La personne qui croit subir une situation de harcèlement, de même que la personne faisant l'objet d'une plainte, sont traitées avec impartialité et informées de l'évolution du dossier et de toute décision relative à la gestion de la problématique.

L'Enquêteur.euse pourra mettre un terme à l'examen de la plainte à toute étape du processus d'enquête lorsqu'il apparaît que la plainte est abusive. Une plainte peut être jugée abusive, sans égard à l'intention du plaignant ou de la plaignante, s'il s'avère qu'elle est manifestement mal fondée, frivole ou vexatoire. Toute plainte fautive, trompeuse ou faite dans le but de causer un préjudice à autrui pourra faire l'objet de mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au congédiement ou à la fin de la relation avec la Fondation.

4. MÉDIATION

Si les parties l'acceptent, l'Enquêteur.euse peut, en tout temps, les convoquer afin de tenter de trouver une solution à la situation alléguée de harcèlement par la médiation.

Si un règlement intervient entre les parties, celles-ci signent un document qui en fait état sans donner plus de détails, à moins qu'elles en conviennent autrement. Si une action de la part de la Fondation est requise, cette dernière intervient lors de la signature du règlement et y donne son accord. Ce document demeure confidentiel à moins que les parties n'en conviennent autrement. Le document est toutefois versé au dossier de la personne visée par la plainte si une mesure disciplinaire est imposée et peut être invoqué comme précédant en cas de récidive.

5. DÉCISION DE L'ENQUÊTEUR.EUSE

En tout temps préalablement au dépôt du rapport d'enquête, l'Enquêteur.euse peut voir à la mise en place effective de toute mesure préventive temporaire en vue de protéger la personne plaignante ou en vue de faire cesser toute situation de harcèlement ou de violence se poursuivant pendant la durée de l'enquête.

À la suite du dépôt du rapport d'enquête, la Fondation doit, dans les plus brefs délais, aviser les parties que la plainte est maintenue ou rejetée. Si la plainte s'avère fondée, le Responsable de la Politique ou la partie tierce externe détermine les mesures de réparation et/ou les sanctions disciplinaires qui seront imposées ainsi que toute mesure administrative appropriée.

6. MISE À JOUR DE LA POLITIQUE

La présente politique fera l'objet de révisions et d'évaluations continues, et les modifications jugées nécessaires seront apportées pour répondre aux contextes et aux besoins changeants de la Fondation.

Pour toute question relative à la présente politique, veuillez contacter Thomas Ledwell, Directeur principal, direction des programmes de leadership et rayonnement international, à TLedwell@fondationtrudeau.ca ou 514-938-0001 #227.

7. ENGAGEMENT

Je, _____, reconnais avoir lu et compris les dispositions de la présente politique, qui m'a été remise le _____.

Je m'engage à respecter et à assurer le respect et l'application de la présente politique.

Je comprends et accepte que la Fondation pourra, à sa seule et unique discrétion, changer, abroger ou ajouter aux dispositions de la présente politique et je m'engage à me tenir informé.e de tout changement apporté à celle-ci.

Signature

Date et lieu

