



---

## **Politique sur la violence en milieu de travail, harcèlement et harcèlement sexuel – Ontario**

---

**Politique n° C03-24**

**Data d’approbation : 2025-10-08**

**Année de la prochaine révision : 2026**

---

**Remarque : Ce document est conforme à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, y compris les modifications apportées par les projets de loi 168 et 132.**

### **But**

Le **Club de VTT de l’Est de l’Ontario Inc. (« CVTTEO »)** s’engage à créer et à préserver un environnement de travail sécuritaire, productif et sain pour ses employés\*\*, exempt de violence et de harcèlement. Le **CVTTEO** prendra toutes les mesures raisonnables pour s’assurer que les employés et les bénévoles ne subissent aucune forme de violence ou de harcèlement. Cet engagement s’applique à tous les aspects du club, y compris la formation, le rendement, l’évaluation, les promotions, les mutations, les licenciements, la rémunération et toutes les autres pratiques et conditions de travail.

Les actes de violence ou de harcèlement commis contre ou par un employé ne seront pas tolérés par le club. La présente politique décrit le programme de lutte contre la violence et le harcèlement du **CVTTEO**, notamment la manière dont les incidents de violence et de harcèlement seront traités et feront l’objet d’enquêtes.

### **Définitions**

**Employé\*\*** : Aux fins de la présente politique, un employé est soit une personne rémunérée pour un rôle ou un poste spécifique au sein du **CVTTEO**, soit une personne qui donne bénévolement de son temps au **CVTTEO**.

Plaignant : Une personne qui a déposé une plainte contre une autre personne qu'elle soupçonne d'avoir commis un acte de violence ou de harcèlement à son égard.

Intimé : Une personne accusée d'avoir commis des actes de violence ou de harcèlement.

Harcèlement au travail : Le fait d'avoir des propos ou des comportements vexatoires à l'encontre d'un travailleur sur un lieu de travail dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns, ou qui constitue du harcèlement sexuel au travail.

Harcèlement sexuel au travail : Propos ou conduite vexatoires à l'encontre d'un travailleur sur le lieu de travail en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, alors que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ces propos ou cette conduite sont importuns, ou sollicitation ou avances sexuelles alors que la personne qui les formule est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion au travailleur et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l'avance est importune.

Violence au travail : Exercice de la force physique par une personne contre un travailleur, sur le lieu de travail, causant ou pouvant causer des blessures corporelles à ce dernier ; tentative d'exercice de la force physique contre un travailleur, sur le lieu de travail, pouvant causer des blessures corporelles ; ou déclaration ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'exercice de la force physique contre lui sur le lieu de travail, susceptible de lui causer des blessures corporelles.

## **Directives**

La politique sera révisée chaque année, ou plus fréquemment si nécessaire, afin de garantir qu'elle reflète fidèlement les activités actuelles du **CVTTEO**.

Le **CVTTEO** fournira à tous les employés une formation et des informations appropriées concernant les pratiques et procédures de prévention de la violence et du harcèlement de l'organisation. Les employés sont tenus de respecter cette politique et de signaler immédiatement tout incident de violence ou de harcèlement au comité exécutif. Cela inclut tout incident dont un employé est témoin, subi ou signalé.

Aux fins de la présente politique, le harcèlement ou la violence au travail peuvent survenir :

- Sur le lieu de travail ;
- Lors d'activités sociales liées à l'emploi ;
- Dans le cadre de missions hors du lieu de travail ;
- Lors de déplacements liés au travail ;
- Par téléphone, si la conversation est liée au travail ; ou
- Ailleurs, si la personne est présente dans le cadre de ses responsabilités liées au travail ou d'une relation liée au travail.

Les actions quotidiennes raisonnables d'un responsable visant à gérer, guider ou orienter les employés ou le lieu de travail, ainsi que les évaluations de performance, les conseils ou les mesures disciplinaires appropriés des employés par un responsable, ne constituent **pas** du harcèlement.

### **Évaluation des risques de violence**

Chaque année, le **CVTTEO** procède à une évaluation des risques liés à l'environnement de travail afin d'identifier les risques potentiels susceptibles d'affecter l'organisation, la santé et la sécurité des employés, et met en place des mesures pour éliminer ou contrôler tout risque identifié pour la sécurité des employés.

Les facteurs suivants seront pris en compte lors de l'évaluation :

- Les incidents de violence antérieurs ;
- Les interactions survenant dans le cadre de l'exécution du travail ; et
- L'emplacement et l'aménagement du lieu de travail.

L'évaluation des risques peut inclure l'examen des dossiers, des rapports de sécurité, des rapports d'incidents impliquant des employés, des rapports d'inspection de santé et de sécurité, des dossiers de premiers soins ou d'autres documents connexes. Les domaines pris en compte et susceptibles de contribuer au risque de violence comprennent les contacts avec le public, les échanges d'argent et le travail seul ou de nuit.

Le **CVTTEO** divulguera des informations aux travailleurs susceptibles de rencontrer une personne connue ayant des antécédents de violence dans l'exercice de leurs fonctions, ou s'il existe un risque potentiel de violence au travail résultant d'interactions avec cette personne. Cependant, le **CVTTEO** ne divulguera à l'employé que les informations jugées nécessaires pour protéger l'employé contre tout risque de violence physique.

### **Programme de lutte contre la violence et le harcèlement au travail**

#### Signalisation des incidents de violence et de harcèlement au travail

Tout employé qui estime avoir été victime de violence ou de harcèlement devrait déposer une plainte auprès du comité exécutif. La plainte devrait être déposée dès que possible après l'incident et doit inclure les informations suivantes :

- La date et l'heure de l'incident ;
- Le nom de toute personne impliquée dans l'incident ;
- Le nom de toute personne témoin de l'incident ; et
- Une description détaillée des faits.

Un employé qui estime avoir été victime de harcèlement peut également choisir de confronter l'auteur du harcèlement sans déposer de plainte officielle. Il/Elle peut le faire directement ou par écrit, en détaillant le comportement importun et en exigeant qu'il cesse.

#### Procédures d'assistance immédiate

Les mesures et procédures suivantes doivent être suivies lorsqu'un incident de violence s'est produit ou est susceptible de se produire et qu'une assistance immédiate est requise :

- Appeler immédiatement les services d'urgence en composant le 911.
- Aviser un membre du comité exécutif pour obtenir de l'aide supplémentaire.

#### Procédures d'enquête

Dès réception d'une plainte, le **CVTTEO** mènera une enquête approfondie. Le **CVTTEO** veillera à ce que, dans la mesure du possible, l'enquête soit terminée dans les 90 jours suivant le dépôt de la plainte.

L'enquête comprendra :

- l'information à l'intimé de la plainte ;
- l'audition du plaignant et de toute personne impliquée dans l'incident ;
- l'identification et l'audition des témoins ; et
- l'obtention des déclarations de toutes les parties impliquées.

L'ensemble des informations susmentionnées sera documenté et utilisé pour déterminer si un incident de violence ou de harcèlement a eu lieu. Si nécessaire, le **CVTTEO** peut faire appel à une assistance extérieure ou à un avocat.

Une copie de la plainte détaillant les allégations du plaignant sera remise à l'intimé, qui sera invité à y répondre par écrit. Cette réponse sera communiquée au plaignant avant l'instruction de l'affaire.

Le **CVTTEO** prendra toutes les mesures nécessaires pour empêcher toute divulgation de l'incident et de l'identité des parties impliquées, sauf si cette divulgation est nécessaire à l'enquête, à la prise de mesures correctives ou si la loi l'exige.

#### Résultats de l'enquête

À l'issue de l'enquête, le **CVTTEO** fournira au plaignant et à l'intimé un résumé écrit des conclusions et des mesures correctives prises ou à prendre à la suite de celle-ci. Cet avis écrit sera transmis dans les trois semaines suivant la fin de l'enquête et n'inclura pas le rapport d'enquête, sauf si la loi l'exige.

### Mesures de contrôle

Lorsque le **CVTTEO** constate des actes de violence ou de harcèlement, des mesures de contrôle seront mises en œuvre pour éliminer ou contrôler le risque de violence ou de harcèlement envers l'employé à la suite de l'enquête. Ces mesures de contrôle seront déterminées au cas par cas, en fonction de la situation étudiée. Toute mesure de contrôle mise en place sera communiquée au plaignant et à l'intimé ainsi qu'à tout autre employé concerné.

### Mesures disciplinaires

Toute mesure disciplinaire sera déterminée par le comité exécutif et sera proportionnelle à la gravité du comportement ou de l'acte impliqué dans l'incident.

Si le **CVTTEO** détermine qu'un employé a été impliqué dans un incident de violence ou de harcèlement envers un autre employé, des mesures disciplinaires immédiates seront prises, pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat.

### **Violences conjugales**

Si le **CVTTEO** prend connaissance de violences conjugales susceptibles d'exposer un employé à des blessures corporelles au travail, il prendra toutes les précautions raisonnables compte tenu des circonstances pour assurer sa protection.

### **Recommandations aux victimes**

Le **CVTTEO** fournira une assistance appropriée à tout employé victime de violence ou de harcèlement sur son lieu de travail au **CVTTEO** et recommandera à l'employé blessé de consulter un professionnel de la santé pour obtenir un traitement ou une orientation vers un service de soutien post-incident, le cas échéant.

### **Droit de refuser un travail dangereux**

Les employés ont le droit de refuser de travailler s'ils ont des raisons de croire que la violence au travail est susceptible de les mettre en danger. En cas de refus, l'employé doit signaler les circonstances de ce refus au comité exécutif. Une enquête sera menée en présence du représentant en santé et sécurité ou d'un membre désigné du comité exécutif, selon le cas.

### **Plaintes frauduleuses ou malveillantes**

Le dépôt délibéré d'une fausse plainte ou la fourniture de fausses informations concernant une plainte constitue une violation de la présente politique. Des allégations infondées ou

frivoles peuvent causer un préjudice important à l'intimé et à l'organisation. Tout employé qui formule sciemment une fausse allégation de violence ou de harcèlement s'expose à des mesures disciplinaires immédiates, pouvant aller jusqu'au licenciement.

### Tenue de dossiers

Le **CVTTEO** veillera à la conservation de dossiers appropriés concernant les plaintes et les enquêtes relatives aux incidents de violence et de harcèlement au travail, notamment :

- Une copie de la plainte ou des détails relatifs à l'incident ;
- Tous les dossiers relatifs à l'enquête, y compris les notes ;
- Une copie du rapport d'enquête (le cas échéant) ;
- Un résumé des résultats de l'enquête, y compris les rapports fournis au plaignant et à l'intimé ; et
- Une copie de toute mesure corrective prise pour traiter la plainte ou l'incident.

### Confidentialité

Le **CVTTEO** ne divulguera à quiconque ni le nom du plaignant ou de l'intimé, ni les circonstances de la plainte, sauf si cette divulgation est nécessaire à l'enquête sur la plainte ou à la prise de mesures correctives, ou si la loi l'exige. Le **CVTTEO** ne divulguera que le minimum de renseignements personnels ou de détails nécessaires à ces fins.

Tous les dossiers de harcèlement et des enquêtes subséquentes sont considérés comme confidentiels et ne seront divulgués à personne, sauf dans la mesure requise par la loi. Le **CVTTEO** fera tout ce qui est raisonnablement possible pour protéger la vie privée de toute personne concernée et s'assurer que les plaignants et les intimés soient traités équitablement et respectueusement.


### Examen de la politique

Conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, un exemplaire de la présente politique sera remis à chaque bénévole et membre du conseil d'administration du **CVTTEO** et révisé annuellement.

Approuvé :  \_\_\_\_\_

Ray-Allen Guay, président

 \_\_\_\_\_  
Date

Approuvé :  \_\_\_\_\_

Serge Huot, secrétaire-trésorier

 \_\_\_\_\_  
Date

Page 6 de 6