

Politique - Harcèlement au travail

La Coopérative d'habitation Beuparlant Inc. est engagée à fournir un environnement de travail qui traite tous les individus avec respect et dignité.

L'harcèlement au travail ne sera toléré par aucune personne sur le lieu de travail. Toute personne en milieu de travail doit être dédiée à prévenir l'harcèlement au travail. On s'attend à ce que les gestionnaires, superviseurs et travailleurs respectent cette politique ou ceux-ci seront tenus responsables par l'employeur.

L'harcèlement au travail signifie l'engagement dans un parcours de commentaires ou de gestes vexatoires contre un travailleur en milieu de travail - un commentaire ou une conduite qui est connu ou qui aurait dû raisonnablement être reconnu comme importun.

L'harcèlement peut aussi prendre la forme d'une discrimination telle que décrite dans la Commission ontarienne des droits de la personne, même si ce n'est pas toujours le cas.

Cette politique ne vise pas à limiter ou entraver l'exercice raisonnable qui découle des fonctions de la gestion.

Les travailleurs sont encouragés à rapporter toute incidence d'harcèlement au travail. Toutes incidences ou harcèlement doivent être rapportés immédiatement par écrit à l'attention du gestionnaire ou du superviseur. Le gestionnaire ou le superviseur fera une enquête et/ou dirigera la plainte au conseil d'administration. Il n'y aura aucune conséquence négative pour tous rapports faits de bonne foi.

La gestion s'engage à faire une enquête et traiter toutes les préoccupations, incidences et plaintes d'harcèlement au travail de manière équitable et rapide tout en respectant autant que possible la vie privée des personnes concernées.

Rien dans cette politique n'empêche ou décourage un travailleur de porter une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario touchant une incidence reliée à la Commission ontarienne des droits de la personne dans un délai d'un an suivant la dernière incidence présumée. Un travailleur retient aussi le droit d'exercer toutes autres voies légales disponibles.

Adopté le _____ jour de _____, 2011.

Signé _____

Au nom du conseil d'administration de la Coopérative d'habitation Beuparlant Inc.

Programme d'appui - Harcèlement au travail

Mesures et procédures pour les travailleurs qui **rapportent des incidences d'harcèlement au travail** à l'employeur ou au superviseur peuvent inclure des renseignements tels que :

- Comment, quand et à qui un travailleur devrait rapporter l'incidence
- Formulaires ou autres mécanismes de rapport
- Rôles et responsabilités de l'employeur, superviseur, travailleurs et autres personnes impliquées dans le processus du rapport

Mesures et procédures indiquant comment l'employeur **fera l'enquête et gèrera les incidences ou plaintes** d'harcèlement au travail peuvent inclure des renseignements touchant :

- Quand et comment l'enquête sera menée
- Ce qui sera inclut dans l'enquête
- Rôles et responsabilités de l'employeur, superviseurs, travailleurs et autres
- Suivi de l'enquête (détails des actions et dates)
- Tenue des registres

La Coopérative d'habitation Beuparlant Inc. est déterminée de faire enquête sur toutes les incidences de violence ou d'harcèlement au travail. Lorsque disponible, le conseil d'administration, le personnel, les gestionnaires et/ou superviseurs s'efforceront de continuer l'éducation et la formation en ce qui concerne les politiques et procédures de la violence au travail ainsi que l'harcèlement au travail.

Les politiques de la violence au travail et de l'harcèlement au travail devraient être consultées lorsqu'il y a des préoccupations de violence ou d'harcèlement en milieu de travail.