



# VIDEA

Politique et procédures anti-harcèlement et de sauvegarde

# CONTENTS

## I. DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE : 1

## 2. DEMANDE I

## 3. DÉFINITIONS : 2

- 3.1 Le consentement: 2
- 3.2 Le cyber harcèlement c'est : 2
- 3.3 Le cyber harcèlement sexuel/le cyber harcèlement est : 2
- 3.4 Le Détournement cognitif est : 2
- 3.5 Le harcèlement c'est: 3
- 3.6 La violence latérale est : 3
- 3.7 Le harcèlement sexuel est : 3
- 3.8 Les abus sexuels sont : 3
- 3.9 L'exploitation sexuelle est : 4

## 4. DES EXEMPLES DE HARCÈLEMENT : 4

- 4.1 Les exemples suivants sont des exemples de harcèlement tels que reconnus par le gouvernement du Canada. Ces actions ne seront pas permises ou tolérées par VIDEA. 4
- 4.2 Voici des exemples de comportements inappropriés sur le lieu de travail. Bien que ces comportements ne constituent pas du harcèlement, ils ne sont pas appropriés et seront traités. 4

## 5. DÉCLARATION SUR L'EXPLOITATION SEXUELLE : 5

## 6. LES RESPONSABILITÉS ET LES ATTENTES : 5

- 6.1 VIDEA est responsable de : 5
- 6.2 Le directeur exécutif de VIDEA est responsable de : 5
- 6.3 Le directeur exécutif et le directeur du conseil d'administration sont responsables de ce qui suit : 5
- 6.4 Le responsable des programmes pour la jeunesse et les coordinateurs nationaux de VIDEA sont responsables de ce qui suit : 5
- 6.5 Tou-te-s les employé-e-s, bénévoles, associé-e-s ou participant-e-s aux programmes de VIDEA sont responsables de :: 6
- 6.6 Tou-te-s les employé-e-s, bénévoles, associé-e-s ou participant-e-s au programme VIDEA peuvent s'attendre à : 6

## 7. LES PROCÉDURES DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT, ABUS OU EXPLOITATION : 6

- 7.1 Conseils : 6
- 7.2 Déposer une plainte : 7
- 7.3 Médiation : 8
- 7.4 Enquête : 8

## 8. PROCHAINES ÉTAPES : 9

## 9. PLAINTÉ FONDÉE : 10

## 10. AUTRE RECOURS : 10

## 11. VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ : 10

## 12. RECONNAISSANCE DU PERSONNEL : 10

## 13. RÉVISION : 11

## 14. DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS : 11

## 15. RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES : 11

## I. DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE :

VIDEA s'engage à fournir des programmes sans harcèlement, et à favoriser des lieux de travail et des stages sans harcèlement, où tous les personnes participantes aux programmes, les associé-e-s, les bénévoles, les stagiaires et le personnel sont traités avec respect et dignité. (Les associé-e-s comprennent toutes les autres personnes qui entrent en contact avec les programmes VIDEA, y compris, mais sans s'y limiter, les participant-e-s aux activités et aux événements, le personnel et les bénévoles des organisations d'outre-mer et des organisations partenaires, les entrepreneurs et les animateur-trice-s d'activités).

La Loi canadienne sur les droits de la personne protège tou-te-s les employé-e-s contre le harcèlement fondé sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, la déficience ou l'état de personne graciée.

Le harcèlement, l'abus ou l'exploitation sous quelque forme que ce soit, y compris le harcèlement émotionnel, physique et sexuel, l'abus ou l'exploitation, ne sont pas acceptables ou tolérés à VIDEA ou à tout autre projet affilié. Toutes les allégations de harcèlement, d'abus ou d'exploitation seront prises au sérieux par le personnel de VIDEA et seront traitées immédiatement. Les employé-e-s, les volontaires, les participant-e-s au programme ou les associé-e-s qui ont harcelé, abusé ou exploité un autre individu seront soumis à des mesures disciplinaires. Ceci inclut tout-e employé-e, bénévole, participant-e au programme ou associé-e qui : interfère avec la résolution d'une plainte de harcèlement, d'abus ou d'exploitation; exerce des représailles contre un individu pour avoir déposé une plainte; ou dépose une plainte de harcèlement non fondée dans le but de causer un préjudice.

VIDEA adopte une approche de tolérance zéro envers toute forme de harcèlement, d'abus ou d'exploitation. VIDEA adopte également une approche centrée sur la victime. Comprenant qu'il y a parfois des tensions entre ces deux approches, VIDEA travaillera de manière sensible, en demandant des conseils juridiques si nécessaire, afin de créer un équilibre pour soutenir les victimes de harcèlement, d'abus ou d'exploitation.

VIDEA reconnaît que tout le monde a la capacité d'exercer un pouvoir, que le pouvoir prend différentes formes, et que les gens exercent leur pouvoir de différentes manières, à différents moments. Dans le cadre de cette politique, toute personne soumettant une réclamation est appelée "demandeur", et toute personne ayant des allégations contre elle est appelée "défendeur". Nous reconnaissons qu'à tout moment un individu peut être à la fois un demandeur et un défendeur. Alors que VIDEA reconnaît l'importance de soutenir un demandeur, VIDEA considère également la dynamique de pouvoir et reconnaît que certaines solutions au harcèlement sont mieux abordées à partir d'une perspective éducative et non pas simplement des mesures punitives.

VIDEA est un membre Coopération Canada, et a signé [l'Engagement des leaders à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle](#).

## 2. DEMANDE :

Cette politique s'applique à tou-te-s les employé-s actuel-le-s de VIDEA, y compris les employé-e-s à temps plein et à temps partiel, occasionnel-le-s, contractuel-le-s, permanents et temporaires, ainsi qu'à tous les bénévoles, participant-e-s aux programmes et associé-e-s. Cette politique s'applique également aux candidat-e-s à un emploi.

Cette politique s'applique à tous les comportements qui sont liés d'une manière ou d'une autre au travail de VIDEA au Canada et à l'étranger, y compris, mais sans s'y limiter, les réunions hors site, les briefings et les débriefings, les formations, les ateliers, et tout voyage et voyage d'affaires.

Cette politique s'applique à toutes les personnes de genre diversifié. En vertu de la loi du travail de la Colombie-Britannique, le genre est seulement mentionné comme femmes et hommes; cependant, VIDEA reconnaît l'existence de toutes les expressions de genre dans l'expérience 2SLGBTQI+.

### **3. DÉFINITIONS :**

#### **3.1 Le consentement:**

- a. Est un accord pour faire quelque chose ou donner la permission à quelqu'un de faire quelque chose;
- b. Doit être donné librement, est réversible, informé, enthousiaste et spécifique;
- c. Doit être respecté. Dans les cas où le consentement n'est pas donné, par exemple en demandant à quelqu'un des informations personnelles, vous ne pouvez le demander qu'une seule fois. En cas de refus, vous ne devez pas le demander à nouveau.

#### **3.2 Le cyber harcèlement c'est :**

- a. Encourager d'autres personnes ou envoyer des courriels/communications non sollicités et/ou menaçants;
- b. Diffuser des rumeurs;
- c. Exclure activement des personnes des formulaires de chat;
- d. Faire des commentaires blessants sur quelqu'un en ligne;
- e. Créer un contenu en ligne qui dépeint quelqu'un de manière négative;
- f. Un contenu perturbateur ou distrayant persistant;
- g. Publier des contenus sensibles en ligne dans l'intention de nuire ou de cibler spécifiquement certains groupes ou individus avec des contenus sensibles;
- h. Faire du zoom bombing : lorsqu'une personne, ou un groupe de personnes, pirate un zoom call et le spamme avec du contenu perturbant ou distrayant.

#### **3.3 Le cyber harcèlement sexuel/le cyber harcèlement est :**

- a. Un comportement répété, non sollicité, menaçant, de nature sexuelle, de la part d'une personne ou d'un groupe utilisant la technologie et les plateformes en ligne dans le but de harceler, d'intimider et de faire pression sur d'autres personnes;
- b. La diffusion de photographies, de vidéos ou de communications sexuellement explicites sans consentement.

#### **3.4 Le Détournement cognitif est :**

- a. Une forme de violence psychologique où l'agresseur manipule, intimide ou rejette la faute sur la victime afin de la contrôler ou de la désorienter. La victime a souvent l'impression d'être responsable de l'abus.
  - i. La dissimulation : retenir intentionnellement des informations et des faits pour confondre quelqu'un ou refuser de l'écouter ou de le comprendre;
  - ii. Contrer : déplacer/supprimer des objets ou dire des choses et les nier pour faire douter quelqu'un de sa mémoire;
  - iii. Oubli/négation : l'agresseur dit quelque chose sur un ton agressif ou méchant et lorsque la victime s'énerve, l'agresseur nie ce qui s'est passé;
  - iv. Trivialiser : rejeter les sentiments d'une personne dans le but de lui donner l'impression que ses sentiments sont puérils, ignorés et/ou sans importance;
  - v. Blocage/ Détournement : changer de sujet pour faire taire quelqu'un ou le questionner;



- vi. Saper stratégiquement : partager des informations qui sapent délibérément les expériences vécues, les opinions, les points de vue ou la réputation d'une personne.

### **3.5 Le harcèlement c'est:**

- a. Offenser ou humilier quelqu'un physiquement ou verbalement;
- b. Menacer ou intimider quelqu'un;
- c. Faire des plaisanteries ou des commentaires importuns sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le handicap ou l'état de grâce d'une personne;
- d. Le plus souvent, il s'agit d'une série d'incidents ou de comportements répétés à l'encontre d'une personne pendant un certain temps, mais dans des situations extrêmes, il peut s'agir d'un incident grave qui a un impact profond et durable sur une personne;
- e. VIDEA considère les rumeurs ou la violence latérale dirigée contre un individu, ou un groupe, comme du harcèlement.

### **3.6 La violence latérale est :**

- a. Une stratégie coloniale historique utilisée pour priver les personnes exploitées de leur pouvoir et de leurs droits;
- b. Un cycle d'abus enraciné dans la colonisation, l'oppression, les traumatismes intergénérationnels et les expériences continues de racisme et de discrimination;
- c. La violence, la colère, la tristesse, le mécontentement ou la peur déplacés contre les membres d'un groupe similaire, plutôt que dirigés vers la personne ou le groupe responsable de l'oppression;
- d. Certains exemples de violence latérale incluent, mais ne sont pas limités à :
  - i. Au sein de la communauté LGBTQ+ : par exemple, contre les personnes transgenres;
  - ii. Colorisme : préjugé ou discrimination à l'encontre de personnes ayant une couleur de peau plus ou moins foncée, parmi les personnes d'un même groupe ethnique ou racial;
  - iii. Mesure de l'identité : "Ne pas être assez" pour s'identifier dans un groupe. Elle peut être le résultat de politiques relatives au statut ou au quantum sanguin ou se manifester par la biphobie au sein de la communauté LGBTQ+;
  - iv. Opposer des personnes de couleur différentes les unes aux autres (par exemple, la haine des Asiatiques);
  - v. Métaphore des crabes dans le seau : attitude "si je ne peux pas l'avoir, toi non plus". Dans cette métaphore, les crabes pourraient individuellement s'échapper du pot, mais ils continuent à s'agripper les uns aux autres et à saboter leur réussite, assurant ainsi une lutte collective.

### **3.7 Le harcèlement sexuel est :**

- a. Un comportement offensant ou humiliant lié au sexe d'une personne;
- b. Un comportement de nature sexuelle qui crée un environnement de travail intimidant, importun, hostile ou offensant;
- c. Un comportement de nature sexuelle qui pourrait raisonnablement être considéré comme imposant des conditions de nature sexuelle au travail d'une personne ou à ses possibilités d'emploi.

### **3.8 Les abus sexuels sont :**

- a. Un comportement sexuel non désiré d'une personne envers une autre, y compris des comportements verbaux ou physiques non désirés, comme forcer une personne à regarder un corps nu ou une zone génitale nue, à regarder des images ou des vidéos à caractère sexuel, à assister à un acte sexuel ou à être touchée d'une manière à laquelle la personne s'oppose. Cela inclut des incidents répétés

d'attouchements non désirés; le fait de toucher l'épaule d'une personne après qu'elle vous ait demandé d'arrêter;

b. L'agression sexuelle, y compris les rapports sexuels oraux forcés ou les rapports sexuels forcés (viol).

### **3.9 L'exploitation sexuelle est :**

- a. L'abus sexuel d'enfants, de jeunes ou de toute autre personne, par l'échange de rapports sexuels ou d'actes sexuels contre des drogues, de la nourriture, un abri, une protection, d'autres éléments essentiels à la vie et/ou de l'argent;
- b. L'implication d'enfants et de jeunes dans la création de sites web pornographiques et sexuellement explicites;
- c. L'implication de toute autre personne (majeure) dans la création de sites web pornographiques et sexuellement explicites;
- d. L'abus de pouvoir par l'échange de rapports sexuels ou d'actes sexuels contre des drogues, de la nourriture, un abri, une protection, d'autres éléments essentiels à la vie et/ou de l'argent.

En tant qu'organisation, nous soutenons le droit des hommes, des femmes et des personnes non binaires à gagner leur vie grâce au travail du sexe, mais cela doit être entièrement leur choix, sans coercition ni intimidation.

## **4. DES EXEMPLES DE HARCÈLEMENT :**

### **4.1 Les exemples suivants sont des exemples de harcèlement tels que reconnus par le gouvernement du Canada. Ces actions ne seront pas permises ou tolérées par VIDEA.**

- a. Empêcher une personne de s'exprimer : crier après elle ; la menacer ; l'interrompre constamment ; lui interdire de parler aux autres;
- b. Des avances sexuelles non désirées, accompagnées ou non de menaces ou de promesses explicites ou implicites;
- c. Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes;
- d. En faisant des gestes qui cherchent à intimider;
- e. Exercer des représailles pour avoir déposé une plainte en vertu de la présente politique;
- f. Discréditer la personne en répandant des ragots ou des rumeurs malveillantes, en la ridiculisant, en l'humiliant, en mettant en cause ses convictions ou sa vie privée, en l'injuriant;
- g. Obliger la personne à effectuer des tâches inférieures à ses compétences, qui la rabaissent ou la dévalorisent, la pousser à l'échec, l'insulter en privé ou devant les autres;
- h. Isoler la personne en ne lui parlant plus, en niant ou en ignorant sa présence, en l'éloignant des autres;
- i. Exclure une personne des activités sociales de l'équipe sur le lieu de travail, par exemple en proposant de faire du thé pour toutes les personnes du bureau sauf une;
- j. Déstabiliser la personne en se moquant de ses croyances, de ses valeurs, de ses choix politiques et/ou religieux, et en se moquant de ses points faibles;
- k. Harceler une personne en se fondant sur un motif de discrimination interdit ([tel que décrit dans la Loi canadienne sur les droits de la personne](#)).

### **4.2 Voici des exemples de comportements inappropriés sur le lieu de travail. Bien que ces comportements ne constituent pas du harcèlement, ils ne sont pas appropriés et seront traités.**

- a. Parler fort sur le lieu de travail;
- b. Être toujours de mauvaise humeur;
- c. Des portes qui claquent;



- d. Interrompre constamment des collègues lors d'une réunion;
- e. Interrompre continuellement des collègues en pleine conversation;
- f. Dominer les conversations et ne pas laisser les autres s'exprimer;
- g. les commérages sur le lieu de travail ou à propos d'activités liées au travail, aux stages ou au bénévolat.

## 5. DÉCLARATION SUR L'EXPLOITATION SEXUELLE :

VIDEA travaille avec de multiples personnes vulnérables et ne permettra aucune forme d'exploitation sexuelle. Toutes les allégations d'exploitation sexuelle seront traitées immédiatement et peuvent inclure le renvoi immédiat de tout poste à VIDEA ou dans les programmes de VIDEA.

## 6. LES RESPONSABILITÉS ET LES ATTENTES :

### 6.1 VIDEA est responsable de :

- a. Offrir à tou-te-s les employé-e-s un lieu de travail exempt de harcèlement, d'abus et d'exploitation et offrir à tou-te-s les bénévoles, associé-e-s et participant-e-s aux programmes un environnement du programme exempt de harcèlement, d'abus et d'exploitation;
- b. Fournir à tou-te-s les employés une formation sur le consentement, le harcèlement, les abus, l'exploitation et les relations saines sur le lieu de travail.

### 6.2 Le directeur exécutif de VIDEA est responsable de :

- a. Veiller à ce que cette politique soit appliquée en temps utile, de manière cohérente et confidentielle;
- b. Déterminer quel niveau d'enquête est nécessaire, qui doit mener l'enquête, s'il faut faire appel à des parties externes pour mener l'enquête;
- c. Évaluer les résultats des enquêtes afin de déterminer si les allégations de harcèlement, d'abus et d'exploitation sont fondées ou non, et faire appel à l'expertise juridique pertinente pour l'aider dans cette tâche, le cas échéant;
- d. Déterminer les mesures correctives à prendre lorsqu'une plainte pour harcèlement, abus ou exploitation est fondée;
- e. S'assurer que les parties qui interviennent dans le traitement d'une plainte ne sont pas en conflit d'intérêt. Les responsabilités du directeur exécutif sont assumées par le responsable des programmes si le directeur exécutif est impliqué dans la ou les plaintes.

### 6.3 Le directeur exécutif et le directeur du conseil d'administration sont responsables de ce qui suit :

- a. L'administration de cette politique;
- b. Veiller à ce que cette politique soit dotée de ressources suffisantes;
- c. Réexaminer cette politique chaque année, ou selon les besoins;
- d. Apporter les ajustements nécessaires pour que cette politique réponde aux besoins de l'organisation.

### 6.4 Le responsable des programmes pour la jeunesse et les coordinateurs nationaux de VIDEA sont responsables de ce qui suit :

- a. Dispenser une formation et fournir des ressources appropriées à tou-te-s les bénévoles, associé-e-s ou participant-e-s au programme sur le consentement, le harcèlement, les abus, l'exploitation et les relations saines sur le lieu de travail;
- b. Favoriser un environnement de travail et d'exécution des programmes exempt de harcèlement et donner l'exemple d'un comportement approprié sur le lieu de travail et dans les programmes ;
- c. Communiquer la procédure d'enquête et de résolution des plaintes de harcèlement, d'abus ou

d'exploitation déposées par des employé-e-s, des bénévoles, des associé-e-s ou des participant-e-s au programme;

- d. Signaler immédiatement toute plainte de harcèlement, d'abus ou d'exploitation au responsable de programme et au directeur exécutif, en utilisant la langue exacte dans laquelle la plainte a été formulée;
- e. Informer le directeur de programme et le directeur exécutif de toute plainte de harcèlement, d'exploitation ou d'abus et, en consultation avec eux, traiter les situations de harcèlement dès qu'ils en ont connaissance, qu'une plainte de harcèlement ait été déposée ou non;
- f. Prendre les mesures appropriées pendant une enquête sur un cas de harcèlement, d'abus ou d'exploitation, y compris la séparation des parties à la plainte, le cas échéant ;
- g. Veiller à ce que les situations de harcèlement, d'abus et d'exploitation soient traitées de manière sensible et confidentielle;
- h. Rends compte à la direction exécutive mais peut, à sa discrétion, rendre compte directement au chef des programmes ou au conseil chargé des plaintes.

### **6.5 Tou-te-s les employé-e-s, bénévoles, associé-e-s ou participant-e-s aux programmes de VIDEA sont responsables de :**

- a. Traiter les autres avec respect sur le lieu de travail et dans l'environnement du programme;
- b. Pratiquer le consentement dans toutes les interactions avec d'autres employé-e-s, volontaires, associé-e-s ou participant-e-s au programme de VIDEA;
- c. Se familiariser avec la politique de sauvegarde et apprendre ce qui constitue ou non un harcèlement, un abus ou une exploitation;
- d. Signaler les cas de harcèlement, d'abus ou d'exploitation à leur superviseur, au directeur exécutif de VIDEA et/ou au directeur de programme;
- e. Coopérer à une enquête pour harcèlement, abus ou exploitation et respecter la confidentialité liée au processus d'enquête;
- f. Signaler toute situation dans laquelle ils se trouvent en conflit d'intérêts et se retirer de la situation.

### **6.6 Tou-te-s les employé-e-s, bénévoles, associé-e-s ou participant-e-s au programme VIDEA peuvent s'attendre à :**

- a. Être traité-e-s avec respect sur le lieu de travail et dans l'environnement du programme;
- b. Ce que les cas de harcèlement, d'abus ou d'exploitation signalés seront traités de manière rapide, confidentielle et efficace;
- c. De voir leurs droits à une procédure équitable et à la confidentialité respectés au cours d'une enquête pour harcèlement, abus ou exploitation, dans la mesure du possible;
- d. Être protégé-e-s contre les représailles pour avoir signalé des cas de harcèlement, d'abus ou d'exploitation ou pour avoir coopéré à une enquête.

## **7. LES PROCÉDURES DE TRAITEMENT D'UNE PLAINTÉ POUR HARCÈLEMENT, ABUS OU EXPLOITATION :**

### **7.1 Conseils :**

- a. VIDEA s'engage à assurer que le personnel et les associé-e-s de VIDEA se sentent à l'aise pour aborder le harcèlement. Par conséquent, VIDEA s'engage à aider les demandeurs à se manifester au sujet du harcèlement en :
  - i. Veillant à ce que le directeur exécutif, le responsable de la gouvernance autochtone et le conseiller en matière de lutte contre le racisme et de justice climatique organisent des



heures de bureau hebdomadaires où toute personne peut venir discuter du harcèlement ou simplement parler du malaise qu'elle peut ressentir au sein de l'organisation;

- ii. Prépayant un avocat spécialisé dans les droits de la personne afin qu'un plaignant ou un répondant puisse s'adresser directement à lui pour lui faire part de ses préoccupations et lui demander d'agir en son nom. C'est une façon pour le plaignant de se sentir en confiance et de rester confidentiel, et de contrer la dynamique de pouvoir qui peut exister au sein de la hiérarchie de l'organisation.

## 7.2 Déposer une plainte :

- a. Un-e employé-e, bénévole, associé-e ou participant-e à un programme, actuel ou ancien, peut déposer une plainte pour harcèlement, abus ou exploitation en contactant le directeur exécutif, le directeur de programme, le directeur du programme jeunesse ou un coordinateur national de VIDEA. La plainte peut être faite verbalement ou par écrit. Si la plainte est faite verbalement, un-e des employé-e-s de VIDEA indiqué-e ci-dessus enregistrera les détails fournis par l'employé-e, le bénévole, l'associé-e ou le/la participant-e au programme. Note : L'enquêteur ne doit être contacté que pour des questions liées à l'exploitation et l'abus sexuel, et non pour des plaintes de harcèlement.
- b. L'employé-e, une personne agissant au nom de l'employé-e ou un tiers doit alors signaler l'affaire par écrit au directeur exécutif et au directeur de programme, en utilisant les termes exacts utilisés par le demandeur. L'employé-e doit être prêt à fournir des détails tels que ce qui s'est passé, le moment où cela s'est produit, la date de l'incident, , à quelle fréquence et qui d'autre était présent (le cas échéant) (section 74.1 du droit du travail de la Colombie-Britannique).
- c. Les plaintes doivent être déposées dès que possible, mais un-e employé-e actuel-le peut déposer une plainte à tout moment concernant un incident de harcèlement perçu, à moins que des circonstances n'empêchent l'employé-e, le bénévole, l'associé-e ou le/la participant-e au programme de le faire.
  - i. Les plaintes relatives à un-e employé-e dont l'emploi a pris fin doivent être déposées dans les 6 mois qui suivent le dernier jour d'emploi (section 74.3 du droit du travail de la Colombie-Britannique).
- d. Le directeur exécutif, le directeur du programme, le directeur du programme jeunesse ou un coordinateur national de VIDEA informera le défendeur que la plainte a été déposée contre lui, par écrit, et qu'une plainte a été déposée. La lettre fournira également les détails des allégations qui ont été faites contre lui ou elle.
- e. Si un plaignant demande par écrit que son identité soit gardée confidentielle, le directeur exécutif, le directeur de programme, le directeur du programme jeunesse ou un coordinateur de pays de VIDEA ne doit pas divulguer d'informations d'identification sur le plaignant à moins que : la divulgation soit nécessaire pour les besoins d'une procédure ou la divulgation soit dans l'intérêt public. Cependant, la divulgation peut être divulguée par des membres impliqués dans le processus d'enquête qui est hors du contrôle de VIDEA (Section 75 du droit du travail de la Colombie-Britannique).
- f. Tous les efforts seront faits pour résoudre les plaintes de harcèlement en 30 jours. Le directeur exécutif informera les deux parties des raisons pour lesquelles cela n'est pas possible.
- g. Comme exigé par la loi d'emploi de la Colombie Britannique, les actions correctives qui se rapportent à VIDEA en tant qu'organisation seront partagées avec le plaignant. Les actions correctives qui concernent un-e employé-e, un-e stagiaire, un-e bénévole ou un-e participant-e au programme doivent être mises en œuvre par VIDEA, mais ne doivent pas être communiquées au plaignant.
- h. Si l'une ou l'autre partie à une plainte de harcèlement croit que la plainte n'est pas traitée conformément à cette politique, elle ou il doit contacter le directeur exécutif, ou le président du conseil d'administration de VIDEA.
- i. En outre, aucun employé ne doit être maltraité en raison d'une plainte ou d'une enquête (section 83 du

droit du travail de la Colombie-Britannique).

### 7.3 Médiation :

- a. Dans la mesure où cela est approprié et possible, le plaignant et le défendeur se verront proposer une médiation avant de procéder à une enquête sur le harcèlement;
- b. La médiation est volontaire et confidentielle. Elle vise à aider les parties à parvenir à une résolution mutuellement acceptable de la plainte de harcèlement;
- c. Le médiateur sera une personne neutre. Le médiateur ne sera pas impliqué dans l'enquête sur la plainte;
- d. Chaque partie à la plainte a le droit d'être accompagnée et assistée pendant les séances de médiation par une personne de son choix.

### 7.4 Enquête :

Si la médiation est inappropriée ou ne permet pas de résoudre le problème, une enquête sera menée. Toutes les enquêtes seront menées par une ou plusieurs personnes ayant la formation et l'expérience nécessaires. Dans certains cas, des consultants externes peuvent être engagés à cette fin.

L'enquêteur interrogera le plaignant, le mis en cause et tous les témoins qui ont été identifiés. Toutes les personnes interrogées auront le droit de revoir leur déclaration, telle qu'elle a été enregistrée par l'enquêteur, afin de s'assurer de son exactitude (section 77 du droit du travail de la Colombie-Britannique).

L'enquêteur préparera un rapport qui comprendra :

- a. Une description des allégations;
- b. La réponse de la personne interrogée;
- c. Un résumé des renseignements obtenus auprès des témoins (le cas échéant); et
- d. Une décision sur la question de savoir si, selon la prépondérance des probabilités, il y a eu harcèlement.

L'enquête :

- a. Le directeur exécutif n'est pas limité dans sa façon de réagir aux plaintes et peut prendre toutes les initiatives qu'il juge utiles ou appropriées (section 76.2 du droit du travail de la Colombie-Britannique);
- b. Le directeur peut refuser d'accepter, d'examiner, de faire une médiation, d'enquêter ou de statuer sur une plainte ou peut arrêter ou reporter l'examen, la médiation, l'enquête ou le jugement d'une plainte si :
  - i. Le plaignant n'est pas faite dans le délai prévu au point 7.2;
  - ii. Le droit du travail de la Colombie-Britannique ne s'applique pas à la plainte;
  - iii. La plainte est fantaisiste, vexatoire, insignifiante ou n'est pas faite de bonne foi;
  - iv. L'employé-e n'a pas pris les mesures demandées par le directeur afin de faciliter la résolution ou l'enquête sur la plainte;
  - v. Il n'y a pas assez de preuves pour soutenir la plainte;
  - vi. Une procédure relative à l'objet de la plainte a été engagée devant une cour, un tribunal, un arbitre ou un médiateur;
  - vii. Une cour, un tribunal ou un arbitre a rendu une décision ou une sentence en rapport avec l'objet de la plainte;
  - viii. Le conflit à l'origine de la plainte est résolu (section 76 du droit du travail de la Colombie-Britannique).



Ce rapport sera soumis au directeur exécutif et au conseil d'administration. Les deux parties à la plainte recevront une copie qui tient compte des responsabilités de VIDEA comme spécifié à la section 7.2.

## 8. PROCHAINES ÉTAPES :

Si l'on croit qu'il y a eu harcèlement, VIDEA s'engage à tenir les personnes impliquées responsables tout en créant un environnement qui permet la croissance et offre une opportunité d'apprendre.

Suite à une enquête, VIDEA examinera et révisera les procédures sur le lieu de travail afin de prévenir de futurs incidents de harcèlement dans ce contexte.

VIDEA soutient un modèle de justice réparatrice qui croit que certaines formes de harcèlement servent de moment d'apprentissage qui peut transformer l'environnement pour être plus ouvert aux approches anti-harcèlement. Un modèle de justice réparatrice tient le délinquant responsable de ses actes en donnant l'opportunité tant aux victimes, qu'aux délinquants et à la communauté d'identifier et de répondre à leurs besoins après que le harcèlement ait eu lieu.

Les principes de la justice réparatrice sont fondés sur le respect, la compassion et l'inclusion. Elle encourage un engagement et une responsabilisation significatifs et offre une possibilité de guérison, de réparation et de réintégration.

Les processus de justice réparatrice prennent diverses formes et peuvent intervenir à tous les stades d'une plainte. Cependant, ce qu'une approche de justice réparatrice ne fait pas, c'est forcer le plaignant à avoir des conversations, en tête-à-tête ou en groupe, avec le défendeur. Ce modèle vise à faire en sorte que le plaignant se sente à l'aise de rester dans un environnement de travail où le défendeur peut encore se trouver.

La justice réparatrice vise à créer un accord dans le cadre d'un conflit. Sous toutes ses formes, elle offre la possibilité à la victime et au délinquant de s'exprimer dans un espace sûr et de créer un accord avec une figure ou un médiateur pour guider la discussion. Divers services de justice réparatrice sont proposés, notamment:

- a. Dialogue ou négociation entre les deux parties, qui offre un espace sûr pour la discussion et l'accord;
- b. La médiation entre les parties, qui s'apparente au dialogue, mais est guidée par un médiateur qui peut offrir des conseils ou des solutions potentielles que toutes les parties doivent ensuite accepter et approuver;
- c. L'arbitrage, à l'instar de la médiation, propose un arbitre qui guide vers des solutions, mais décide en fin de compte de l'issue pour les parties. Il requiert toujours le consentement de toutes les parties;
- d. Ces trois formes sont facilement adaptables dans la mesure où la personne qui soulève un problème peut faire appel à un substitut pour la remplacer ou à un membre de la communauté qui peut défendre ses intérêts. Il est également possible d'incorporer des cercles de rétablissement de la paix, la participation de la communauté et d'autres méthodes Autochtones. La justice réparatrice offre une certaine souplesse dans le processus et le résultat, que l'on adopte le dialogue, la médiation ou l'arbitrage.

En adoptant un modèle de justice réparatrice, VIDEA s'engage à :

- a. Proposer des ateliers d'éducation et de sensibilisation aux employés tous les deux ans et aux nouveaux employés ;
- b. Fournir une formation spécialisée aux membres qui sont les plus susceptibles de voir une forme de harcèlement leur être révélée ;
- c. Tirer parti de l'expérience unique de notre équipe pour créer un espace qui identifie et traite systématiquement le harcèlement de manière ouverte et sûre ;
- d. Faites le point au moins une fois par mois avec le personnel sur son expérience du harcèlement.

## 9. PLAINTE FONDÉE :

Si une plainte pour harcèlement est fondée, le directeur exécutif et le conseil d'administration décideront des mesures à prendre.

Les réparations pour l'employé-e, le bénévole, l'associé-e ou le/la participant-e au programme qui a été harcelé-e, abusé-e ou exploité-e peuvent inclure : des excuses orales ou écrites; et toute autre compensation négociée et convenue par toutes les parties concernées, ou exigée par la loi.

En vertu des lois du travail de la Colombie-Britannique, VIDEA peut seulement licencier un-e employé-e avec la preuve d'une cause juste relative à :

- a. Un vol ;
- b. Un autre crime tel qu'une agression ou une agression sexuelle ;
- c. Une Insubordination/Incompétence ;
- d. La transgression de la politique de l'entreprise.

Bien que tout harcèlement ne soit pas toléré, tout harcèlement ne constitue pas un motif de licenciement. Par conséquent, les mesures correctives pour l'employé-e, le/la bénévole, l'associé-e ou le/la participant-e au programme reconnu-e coupable de harcèlement, d'abus ou d'exploitation peuvent comprendre :

- a. Une réprimande accompagnée d'une formation, d'une supervision et d'un soutien supplémentaires;
- b. Une suspension suivie de nouvelles conditions d'emploi, d'une formation ainsi que d'une supervision supplémentaires et d'un soutien;
- c. Un transfert comprenant de nouvelles conditions d'emploi,
- d. une formation et une supervision supplémentaires, ainsi qu'un soutien;
- e. Un licenciement.

Les deux parties à la plainte seront informées, par écrit, de la décision dans le cadre des paramètres précisés la section 7.2.

## 10. AUTRE RECOURS :

Un-e employé-e, un-e bénévole ou un-e associé-e qui n'est pas satisfait du résultat du processus de plainte pour harcèlement peut faire appel auprès du directeur exécutif ou du conseil d'administration de VIDEA, et/ou déposer une plainte pour discrimination auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

## 11. VIE PRIVÉE ET CONFIDENTIALITÉ :

Toutes les parties à une plainte de harcèlement doivent respecter la vie privée et la confidentialité de toutes les autres parties concernées et limiter la discussion de la plainte de harcèlement à un superviseur immédiat.

VIDEA et toutes les personnes impliquées dans le processus de plainte pour harcèlement se conformeront à toutes les exigences de la Loi sur la protection des renseignements personnels pour protéger les informations personnelles.

## 12. RECONNAISSANCE DU PERSONNEL :

VIDEA tient à reconnaître les personnes qui ont travaillé dur pour élaborer cette politique. Les travaux ont débuté en 2017. Au cours du processus d'élaboration et du premier examen de la politique, Lynn Thornton (directrice générale) et Hillary Ronald (responsable des programmes jeunesse) ont travaillé aux côtés des membres du conseil d'administration Su Russell, Addy Treleaven, Malisa Fox, Aja Sherlock, Dana Clavette et Alison Brophey pour faire avancer cette politique. Ils se sont réunis chaque semaine pendant un mois pour discuter du contenu de la politique. Dès le départ, le processus s'est appuyé sur les expériences et les



pratiques acquises dans le cadre de notre programmation et aux côtés de nos partenaires à l'étranger.

Lors de la première révision de cette politique en 2019, l'équipe de VIDEA a consulté un avocat spécialisé dans les droits de la personne concernant l'applicabilité de cette politique. Cette consultation a inclus une formation pour toute l'équipe VIDEA sur la terminologie et l'application de la politique.

La deuxième révision de la politique a été menée par Brianna Parent Long (responsable du programme Genre et diversité) et Hillary Ronald. Brianna s'est efforcée d'ancrer la politique dans le droit du travail de la Colombie-Britannique, d'inclure des définitions de la violence latérale, du détournement cognitif, du cyber-harcèlement/du harcèlement sexuel, et d'inclure un modèle de justice réparatrice. Fin janvier, une première consultation a eu lieu avec le personnel zambien pour s'assurer que la politique reflétait ses besoins en matière de harcèlement et de PEAS. Cette consultation comprenait Chris Singelengele (coordinateur des stages Autochtones), Isaac Mbewe (coordinateur de la sécurité et de la logistique de VIDEA), Michael Songiso (conseiller en matière d'antiracisme et de justice climatique), Bertha Mukonda (chef d'équipe du hub éducation), Febby Ngwira (stagiaire), Agness Banda (stagiaire), Hillary Ronald et Brianna Parent Long. En outre, des consultations ont eu lieu avec WorkSafe BC (février 2021) afin d'ancrer la politique dans le droit du travail de la Colombie-Britannique. En avril 2021, avec l'inclusion d'une nouvelle terminologie concernant la violence latérale, une consultation a été organisée avec le personnel Autochtone afin de s'assurer qu'une attention adéquate était accordée aux sources coloniales de harcèlement et à la PEAS. Cette consultation a réuni Taleetha Tait (coordinatrice de l'IAYI), Rachel Barr (responsable de l'innovation, de l'inclusion et de l'égalité des genres), Sheldon Anderson (stagiaire en développement culturel), Shelby Anderson (responsable de l'engagement médiatique et de la défense des droits), Hillary Ronald et Brianna Parent Long. Une fois la version finale de la politique terminée, une autre consultation a eu lieu avec le personnel zambien, dont Michael Songiso, Chris Singelengele, Bertha Mukonda, Agness Banda, Hillary Ronald et Brianna Parent Long.

### **13. RÉVISION :**

**VIDEA révisera cette politique et ces procédures sur une base annuelle, ou selon les besoins, et fera les ajustements nécessaires pour s'assurer qu'elles répondent aux besoins de tous les employé-e-s.**

### **14. DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS :**

Les demandes de renseignements concernant cette politique et les procédures connexes peuvent être adressées à la directrice exécutif de VIDEA à l'adresse [lthornton@videa.ca](mailto:lthornton@videa.ca).

### **15. RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES :**

Liens et ressources connexes sur le harcèlement sur le lieu de travail

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/healthy-workplace/prevention-resolution-harcèlement/outil-harcèlement-employes.html>

<https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/books-guides/a-handbook-on-preventing-and-addressing-workplace-bullying-and-harassment?lang=en>

**DATE : 20 JUIN 2018**

**RÉVISÉ ET MODIFIÉ EN JANVIER 2019**

**RÉVISÉ ET MODIFIÉ EN JUIN 2021**



# **VIDEA**

**1923 FERNWOOD RD,  
VICTORIA, B.C.**

**V8T 2Y6  
VIDEA.CA**