

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	1 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

## 1 Objectif

1.01 Catalyste+ s'engage à fournir et à maintenir un environnement de travail et des relations avec les partenaires et les clients qui sont fondés sur le respect de la dignité et des droits de tous et de toutes. Catalyste+ vise à offrir un environnement de travail sûr et sain, exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination ou de violence, y compris les abus et l'exploitation sexuels.

## 2 Portée

- 2.01 Cette politique s'applique à l'ensemble des conseiller·ère·s Catalyste+, des conseiller·ère·s Catalyste+ internes et des membres du conseil d'administration (ci-après dénommés « les conseiller·ère·s Catalyste+ »). Elle est en vigueur dans tout endroit où les volontaires participent à des activités reliées à Catalyste+. Ceci inclut, mais sans s'y limiter :
- le lieu de travail (c.-à-d. bureaux locaux / régionaux de Catalyste+; affectations internes ou lieu d'affaires de client);
  - la conduite personnelle lors des affectations auprès de partenaires et de clients;
  - les voyages liés aux affectations;
  - les rapports avec le personnel de Catalyste+ et des clients;
  - les restaurants, les hôtels et les lieux de réunions utilisés à des fins professionnelles;
  - les installations de Catalyste+ ou celles dont les clients sont propriétaires ou locataires;
  - lors des communications par téléphone, par courriel ou par tout autre moyen; et,
  - tout événement social lié à Catalyste+, qu'il soit parrainé ou non par l'organisation.
- 2.02 Cette politique s'applique aux situations pour lesquelles les conseillers Catalyste+ font l'objet, ou prennent connaissance, de harcèlement et/ou d'inconduite, tels que définis ci-dessous dans la section 4, " Définitions ", lors d'affectations ou dans le cadre du travail, de la part de personnes qui peuvent être ou non des représentants de Catalyste+, comme des clients, d'autres organisations et des fournisseurs.
-

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	2 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

### 3 Politique

3.01 Catalyste+ fera sa part en ne tolérant aucunement les comportements non conformes, la discrimination, le harcèlement ou la violence – ni en fermant les yeux dessus – et ce, que ce soit lors des affectations ou dans les contextes de travail des volontaires.

Cela inclut sensibiliser chaque personne de l'organisation à ce qui constitue un comportement approprié et un comportement inapproprié, en veillant à la mise en place de procédures visant à maintenir un environnement exempt de harcèlement et en veillant à ce que les procédures de plainte et d'enquête soient suivies des mesures correctives qui conviennent.

### 4 Définitions

-- en vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)

« **Comportement inadéquat et conduite offensante** » constituant soit des actes, des propos ou des exhibitions répréhensibles, soit des actes d'intimidation ou des menaces, soit encore des actes, des propos ou des exhibitions relativement à un des motifs illicites de distinction (discrimination).

#### « Harcèlement sexuel »

Le harcèlement sexuel inclut une conduite ou des commentaires de nature sexuelle que la personne ciblée n'accueille pas volontiers ou qu'elle trouve offensants. Il inclut également les conduites ou commentaires négatifs ou inadéquats qui ne sont pas nécessairement de nature sexuelle mais qui visent un individu du fait de son genre.

Aussi bien les hommes que les femmes peuvent être victimes de harcèlement, et une personne du même sexe ou du sexe opposé peut harceler quelqu'un d'autre.

#### « Discrimination »

La discrimination en milieu de travail comprend toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur des motifs illicites, à savoir :

- la race, la couleur, l'origine ancestrale, la citoyenneté, l'origine ethnique ou le lieu d'origine

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller-ère-s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	3 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

- les croyances, la religion
- l'âge
- le sexe (y compris la grossesse et l'identité de genre)
- l'orientation sexuelle
- l'état matrimonial, la situation de famille (y compris les relations homosexuelles)
- le handicap, qu'il soit réel ou perçu
- la tenue d'un document sur les infractions pour lesquelles la réhabilitation a été octroyée en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire* (Canada) et n'a pas été révoquée ou sur une infraction à une quelconque loi provinciale

**« Harcèlement discriminatoire »**

Le harcèlement discriminatoire inclut les commentaires ou une conduite fondé(e)s sur les motifs de discrimination interdits que la personne ciblée n'accueille pas volontiers ou qu'elle trouve offensants.

**« Abus sexuel »**

Atteinte réelle ou menace d'atteinte physique à caractère sexuel, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme un abus sexuel.

**« Exploitation sexuelle »**

Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit pécuniaire, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

**« Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA) »**

Terme utilisé par les Nations Unies et la communauté non gouvernementale pour désigner aux mesures prises pour protéger les populations affectées par l'exploitation et de l'abus sexuels d'exploitation et d'abus sexuels dans le cadre de toutes les opérations de réponse humanitaire.

*NOTA : Des exemples de ce qui constitue ou ne constitue pas un comportement approprié ou du harcèlement sont présentés à l'Annexe A.*

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	4 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

## **5 Procédures visant à résoudre les plaintes en matière de harcèlement et à enquêter sur elles**

### **5.1 Procédure informelle**

Si un·e conseiller·ère Catalyste+ croit qu'il fait l'objet de harcèlement, la première chose à faire est de dire à la personne d'arrêter. Il devrait le faire dès qu'il a été la cible de commentaires ou d'actes malvenus. Bien que cela puisse être difficile à faire, il arrive souvent que cela soit suffisant pour faire cesser le comportement.

Voici quelques exemples de ce qu'une personne peut dire et qui pourrait mettre fin au comportement :

- « Je ne veux pas que vous fassiez ça. »
- « Je vous prie d'arrêter de faire ou de dire... »
- « Cela me rend mal à l'aise quand vous... »
- « Je ne trouve pas ça drôle quand vous... »

Si le harcèlement continue après que l'individu a été confronté, le/la conseiller·ère Catalyste+ pourrait vouloir lui fournir un exposé écrit sur la situation incluant des détails particuliers sur les problèmes considérés comme étant du harcèlement ou un comportement inapproprié ainsi qu'une demande exigeant que la personne responsable du harcèlement le cesse et que si elle ne le fait pas, une plainte officielle sera déposée. Il convient de conserver une copie de cet exposé des événements.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	5 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

## 5.2 Procédures de déclaration formelle

**Nota :** tous les cas d'exploitation, de harcèlement et d'abus sexuels présumés feront l'objet d'une enquête et seront signalés aux parties appropriées, y compris Affaires mondiales Canada. De plus, ces cas seront transmis aux autorités compétentes en cas de comportement criminel, conformément aux directives de la PEAS. Les victimes ont également accès au système de signalements anonymes de Catalyste+, tel que décrit dans la politique 2.2 de Catalyste+. (" Éthique ").

- a) Si la plainte ne peut pas être résolue par voie informelle ou si la situation est trop grave pour être résolue de cette façon, comme les cas d'exploitation, de harcèlement ou d'abus sexuels, le/la conseiller·ère Catalyste+ ou le client devrait communiquer avec les Ressources humaines de Catalyste+ à [hr@secosaco.com](mailto:hr@secosaco.com) afin de déposer une plainte officielle et de remplir un formulaire de plainte confidentiel où il/elle fournit des détails spécifiques sur la ou les personne(s) impliquée(s), les détails du ou des incident(s) et les noms des témoins éventuels (voir une copie du formulaire à l'Annexe B).
- b) Le département des Ressources humaines informera la directrice générale de l'incident et recommandera les mesures correctives et/ou les enquêtes qui s'imposent. Un comité de gestion composé de deux personnes (ci-après dénommé le « Comité ») sera alors formé afin d'examiner les détails des faits allégués.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	6 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

- c) Le Comité présentera ses résultats à la directrice générale et au/à la plaignant(e) dans les trente jours suivant le dépôt de la plainte officielle à moins qu'un prolongement ait été convenu d'un commun accord.
- d) Catalyste+ ne tolérera aucune forme de représailles, de railleries ou de menaces exercées à l'encontre de la personne ayant déposé une plainte de harcèlement ou de toute personne prenant part à une enquête. Toute personne qui exerce des représailles, des railleries ou des menaces à l'encontre de tout individu concernant une plainte de harcèlement ou de violence pourra faire l'objet d'une suspension ou même voir son nom radié du répertoire de Catalyste+.
-

<b>ÉNONCÉ DE POLITIQUE</b>			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	7 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

### 5.3 Procédure d'enquête

Le Comité lancera son enquête le plus rapidement possible. Le Comité pourra décider de faire appel à un enquêteur interne ou externe, selon la nature de la plainte.

L'enquête doit inclure ce qui suit :

- interviewer la partie plaignante et la partie intimée afin de vérifier l'ensemble des faits et des circonstances relatifs à la plainte, notamment les dates et les lieux
- interviewer les témoins éventuels, les gestionnaires, les clients et les représentants pays, le cas échéant
- passer en revue toute documentation apparentée et les antécédents éventuels
- prendre des notes détaillées sur le déroulement de l'enquête et les consigner dans un fichier confidentiel

Une fois l'enquête terminée, le Comité préparera un rapport détaillé sur ses conclusions à l'intention de la directrice générale et de l'équipe de direction.

### 6.0 Mesures correctives

Le département des Ressources humaines délibérera avec la haute direction afin de déterminer les mesures correctrices qui devraient être prises à la suite de l'enquête.

Le Comité informera la partie plaignante et la partie intimée des résultats de l'enquête et si des mesures correctives (sans nécessairement préciser lesquelles) ont été prises, au cas où de telles mesures étaient nécessaires.

Si un verdict de harcèlement ou d'inconduite est prononcé, Catalyste+ prendra les mesures correctives appropriées, quelle que soit l'ancienneté du défendeur en tant que le/la conseiller·ère Catalyste+ au sein de l'organisation.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	8 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

Les mesures correctives peuvent inclure une ou plusieurs des suivantes :

- une action disciplinaire, comme un avertissement verbal ou écrit
- la suspension ou la radiation du répertoire des conseiller·ère·s Catalyste+, et
- toute autre mesure disciplinaire et/ou mesure juridique jugées appropriées dans les circonstances

### 7.0 Énoncés de politique connexes

Politique 7.7 - Prévention de l'exploitation et des abus sexuels

8.7.1 Examen d'écart de conduite / Procédure d'appel (Annexe C)

En signant ci-dessous, vous confirmez que vous avez lu et compris la *Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour volontaires de Catalyste+* et que vous acceptez de respecter cette politique et de veiller à son application en tant que conseiller·ère Catalyste+ de l'organisation.

Nom :	Poste :
Date :	Signature :



ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	9 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de haute direction	Daté :	

## ANNEXE A

### ***Ce qui ne constitue pas du harcèlement***

Le harcèlement en milieu de travail ne doit pas être confondu avec les interventions de gestion légitimes et raisonnables faisant partie intégrante de la fonction normale de la/la conseiller·ère Catalyste+, notamment :

- les mesures visant à corriger des lacunes sur le plan du rendement
- l'imposition de sanctions disciplinaires pour des infractions commises au travail;

De plus, il ne concerne pas les conflits normaux en milieu de travail qui peuvent survenir entre divers individus ni les différences d'opinion entre collègues.

### ***Le critère de harcèlement***

Il importe peu que l'intention était d'offenser quelqu'un ou non. Il y a harcèlement si un individu savait ou *aurait dû savoir* que ses commentaires ou sa conduite étaient malvenu(e)s pour l'autre personne. Par exemple, quelqu'un peut indiquer clairement par le biais de sa conduite ou de son langage corporel que le comportement est malvenu, auquel cas ce comportement doit cesser immédiatement.

Bien que ce soit généralement le cas, il n'est pas nécessaire que la personne harcelante ait pouvoir ou autorité sur la victime. Le harcèlement peut provenir d'un·e client·e envers un·e conseiller·ère, d'un·e conseiller·ère envers un·e client·e, d'un·e conseiller·ère envers un·e autre conseiller·ère, d'un·e représentant·e Catalyste+ envers un·e conseiller·ère ou d'un·e conseiller·ère envers un·e représentant·e Catalyste+.

### Exemples **DÉFINITIONS**

-- en vertu de la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)

« **Comportement inadéquat et conduite offensante** » constituant soit des actes, des propos ou des exhibitions répréhensibles, soit des actes d'intimidation ou des menaces, soit encore des actes, des propos ou des exhibitions relativement à un des motifs illicites de discrimination

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller-ère-s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	10 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de haute direction	Daté :	

### « Harcèlement sexuel »

Le harcèlement sexuel inclut une conduite ou des commentaires de nature sexuelle que la personne ciblée n'accueille pas volontiers ou qu'elle trouve offensants. Il inclut également les conduites ou commentaires négatifs ou inadéquats qui ne sont pas nécessairement de nature sexuelle mais qui visent un individu du fait de son genre.

Aussi bien les hommes que les femmes peuvent être victimes de harcèlement, et une personne du même sexe ou du sexe opposé peut harceler quelqu'un d'autre.

Voici quelques exemples de **harcèlement sexuel** :

- avances ou propositions sexuelles que la personne ciblée n'accueille pas volontiers ni ne veut
- menaces, punitions ou refus d'un avantage pour avoir refusé une avance sexuelle
- offrir un avantage en échange d'une faveur sexuelle
- lorgner (jeter des regards concupiscent persistants)
- étaler des documents de nature sexuelle choquants tels qu'affiches, images, calendriers, bandes dessinées, économiseurs d'écran, sites Web et/ou autres documents électroniques érotiques ou pornographiques
- distribuer des messages ou des pièces jointes électroniques sexuellement explicites comme des images ou des fichiers vidéo
- des commentaires ou des gestes sexuellement explicites ou obscènes
- des remarques, plaisanteries, insinuations, propositions ou railleries malvenues concernant le corps, les vêtements ou le sexe d'une personne
- porter une attention répétée et importune après qu'ait pris fin une relation consensuelle
- le contact physique à caractère sexuel comme des attouchements ou des caresses; et enfin, l'agression sexuelle

### « Discrimination »

---

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	11 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

Voici quelques exemples de harcèlement discriminatoire :

- commentaires, plaisanteries ou comportement offensants qui dénigrent ou ridiculisent l'appartenance d'une personne en lien avec des motifs de distinction illicite tels que la race, la religion ou l'orientation sexuelle

La discrimination en milieu de travail comprend toute distinction, toute exclusion ou toute préférence fondées sur des motifs de distinction illicite :

- la race, la couleur, l'origine ancestrale, la citoyenneté, l'origine ethnique ou le lieu d'origine
- les croyances, la religion
- l'âge
- le sexe (y compris la grossesse et l'identité sexuelle)
- l'orientation sexuelle
- l'état matrimonial, la situation de famille (y compris les relations homosexuelles)
- le handicap, qu'il soit réel ou perçu
- la tenue d'un document sur les infractions pour lesquelles la réhabilitation a été octroyée en vertu de la Loi sur le casier judiciaire (Canada) et n'a pas été révoquée ou sur une infraction à une quelconque loi provinciale

#### « Harcèlement discriminatoire »

Le harcèlement discriminatoire inclut les commentaires ou une conduite fondé(e)s sur les motifs de discrimination interdits que la personne ciblée n'accueille pas volontiers ou qu'elle trouve offensants.

Le harcèlement en milieu de travail peut comprendre une partie ou l'ensemble des éléments suivants :

- il est généralement répétitif, bien qu'un unique incident grave puisse constituer du harcèlement en milieu de travail s'il sape l'intégrité physique et psychologique de la personne ciblée et a un effet nocif durable sur elle
- il est hostile, abusif ou inapproprié
- il affecte la dignité ou l'intégrité psychologique de la personne; et
- il crée un environnement de travail empoisonné.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	12 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

De plus, il pourrait également inclure tout comportement qui vise à intimider ou à isoler la personne ciblée ou à discriminer à son encontre.

Voici quelques exemples de harcèlement en milieu de travail :

- comportement caractérisé par une violence verbale tels que cris, insultes, railleries et injures notamment remarques, plaisanteries ou insinuations qui rabaissent, tournent en ridicule, intimident ou choquent)
  - farces, vandalisme, intimidation et initiation de nature vexatoire dans le lieu de travail
  - commérage ou propagation de rumeurs malveillantes
  - exclure ou ignorer quelqu'un, y compris l'exclusion persistante d'une personne particulière des réunions sociales liées à Catalyste+
  - saper les efforts d'une autre personne en établissant des objectifs impossibles à atteindre, avec des délais trop courts et en s'abstenant délibérément de divulguer des informations qui permettraient à la personne de faire son travail
  - affecter uniquement des tâches dégradantes ou de moindre importance à la place des fonctions normales
  - humilier quelqu'un
  - saboter le travail de quelqu'un d'autre
  - étaler ou faire circuler des images ou des documents choquants
  - placer des appels téléphoniques ou envoyer des courriels offensants ou visant à intimider
  - entraver, pour des raisons non légitimes, les efforts d'une personne en vue d'être promue ou transférée;
  - faire de fausses allégations à propos de quelqu'un dans des notes de service ou d'autres documents liés au travail
-

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	13 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

## ANNEXE B



### Formulaire pour plainte en milieu de travail et l'enquête ultérieure

#### Nota :

**Ce formulaire est utilisé pour déposer une plainte; il fournit une orientation au Comité sur le respect en milieu de travail dans ses enquêtes sur les incidents inacceptables ou les plaintes.** La ou les personne(s) menant l'enquête ne doit / doivent pas avoir été impliquée(s) dans l'incident ou la plainte et ne doit / doivent pas être sous la tutelle directe de l'auteur(e) présumé(e) de l'incident.

#### A. Information générale :

1. Nom de la personne faisant l'objet de l'incident ou de la plainte :

2. Date de survenue de l'incident ou du motif de la plainte :

ÉNONCÉ DE POLITIQUE			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	14 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

3. Nom de la partie intimée (c.-à-d. de l'auteur(e) présumé(e) de l'incident); poste / département : S'il ne s'agit pas d'un(e) représentant(e) de Catalyste+, veuillez fournir des détails :

**B. Allégations relatives à un incident en milieu de travail** (Joignez d'autres pages si nécessaire) : Quand le ou les incident(s) a-t-il, ont-ils eu lieu? Confirmez la date du premier incident et tous les comportements ou éléments de conduite ultérieurs.

*(S'il y a plus d'un événement, veuillez signaler chaque événement sur un formulaire individuel.)*

Date du premier incident :

Date du dernier incident :

Date d'un autre ou de plusieurs autres incident(s) :

**Où l'événement particulier s'est-il produit?**

**Veillez expliquer les événements qui se sont produits**

---

<b>ÉNONCÉ DE POLITIQUE</b>			
Manuel :	Catalyste+	Politique n°	<b>8.7 - VA</b>
Section :	Ressources humaines	Approuvé :	28 octobre 2020
Objet :	<b>Politique sur le harcèlement et l'inconduite en milieu de travail ou durant les affectations, pour les conseiller·ère·s Catalyste+</b>	Entrée en vigueur :	30 octobre 2020
Transmettre à :	Tous les détenteurs du manuel	Page :	15 de 15
		Remplace :	Version 2018
Émis par :	Équipe de direction	Daté :	

**Y a-t-il eu des témoins de cet événement particulier? (Si oui, veuillez fournir leurs noms)**

**Qu'avez-vous ressenti?**

**Quel est le résultat que vous souhaiteriez obtenir du fait de notre enquête?**

## **ANNEXE C**

**Énoncés de politique connexes - 8.7.1 Examen d'écart de conduite / Procédure d'appel**

---