

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE

LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE EN MILIEU DE TRAVAIL



EXEMPLE DE POLITIQUE ET DE PROCEDURE



MINING INDUSTRY
HUMAN RESOURCES COUNCIL
CONSEIL DES RESSOURCES HUMAINES
DE L'INDUSTRIE MINIÈRE





EXEMPLE DE POLITIQUE

Énoncé de principes et objectif	3
Définitions.....	3
Champ d'application.....	4
Rôles et responsabilités	5
Situations d'urgence	6
Représailles et plaintes non fondées	6
Vie privée et confidentialité.....	6
Gestion des données.....	6
Formation	7
Désignation de responsabilités	7
Révision de la politique.....	7
Politiques pertinentes	7
Législation fédérale	7
Références	8

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE

Exemple de politique

Énoncé de principes et objectif

[Nom de l'entreprise] s'engage à favoriser un milieu de travail équitable et respectueux, exempt de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le sexe, où l'inclusion est intégrée, où la diversité est valorisée et où l'intégrité, l'équité, la collaboration, le professionnalisme et la confiance sont la norme¹. Conformément à nos valeurs d'entreprise, [nom de l'entreprise] s'efforce de protéger ses employés contre le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe au moyen de mécanismes préventifs et réactifs ainsi que de processus formels et informels pour traiter les préoccupations et les plaintes, respectivement.

Le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe au sein de [nom de l'entreprise] sont inacceptables et ne seront tolérés d'aucune façon. Les employés qui ont commis du harcèlement sexuel ou des actes de violence fondée sur le sexe à l'égard d'une personne ou d'un groupe en milieu de travail feront l'objet de mesures disciplinaires liées à leur emploi, qui peuvent comprendre des réprimandes, des avertissements, de la formation ou du counseling obligatoires, une mutation, une réaffectation, une suspension ou un licenciement. Si ces actes sont considérés comme de nature criminelle ou sont de nature criminelle, des mesures liées au *Code criminel* peuvent être prises, y compris le signalement à la police, une enquête criminelle, des procédures judiciaires, un casier judiciaire, l'incarcération, la probation, le service communautaire et les amendes associées à l'infraction criminelle. L'administration de la politique de l'entreprise peut être reportée jusqu'à ce que toute enquête criminelle soit terminée.

Définitions

Le **harcèlement sexuel au travail** est un comportement ou un commentaire importun qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour un employé et un effet défavorable sur le milieu de travail. Il peut s'agir de sollicitations ou d'avances sexuelles importunes. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre ou de sexe².

1. Protocole TSM sur la sécurité, la santé et le respect en milieu de travail. Page 20.

2. Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Milieux de travail sécuritaires pour tous : lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie minière canadienne. Page 13.

La **violence fondée sur le sexe** est un acte, une tentative ou une menace de blessure ou de préjudice physique ou psychologique envers une personne en raison de son sexe ou de son genre, y compris son identité de genre ou son expression de genre. Elle peut comprendre des infractions punissables en vertu de la loi comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle³.

L'un des effets du harcèlement sexuel ou de la violence en milieu de travail est la création d'un **environnement de travail malsain**. Un milieu de travail peut devenir malsain lorsque le harcèlement crée un milieu de travail hostile, négatif et intolérable ou devient une condition d'emploi⁴.

Le lieu de travail est défini comme « tout lieu ou endroit où un employé est tenu d'exercer ses activités professionnelles ou d'être présent »⁵. Dans le secteur minier, les lieux de travail comprennent notamment⁶ :

- Toutes les aires de bureaux et tous les sites miniers, y compris les vestiaires, les cafétérias et les espaces clos comme les ascenseurs.
- Les camps miniers, les lieux d'hébergement et les espaces communs, particulièrement dans les régions éloignées qui ne sont accessibles qu'avec un service de navette aérienne.
- Le transport dans le cadre du travail et les lieux connexes, notamment les avions, les aéroports et les véhicules.
- Les événements ou rassemblements liés au travail, y compris les événements sociaux où la participation est la norme.
- Les événements en ligne, comme les réunions de travail, les courriels et les appels téléphoniques.

Champ d'application

La présente politique s'applique à tous les incidents de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe qui auraient eu lieu dans le lieu de travail de [nom de l'entreprise].

La présente politique s'applique à tous les employés actuels de [nom de l'entreprise], y compris les employés à temps plein et à temps partiel, les employés occasionnels, contractuels, permanents et temporaires, ainsi que les anciens employés dont l'emploi a pris fin dans les [X] mois suivant le dépôt de la plainte. Elle s'applique également aux entrepreneurs, aux visiteurs et aux étudiants de [nom de l'entreprise] qui effectuent des travaux ou des activités liées au travail.

3. Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, Harcèlement sexuel et violence : cadres législatifs pour l'industrie minière au Canada; les procédures pour traiter les situations de violence familiale ou de violence entre partenaires intimes sont décrites dans l'outil d'évaluation des risques de violence familiale.

4. Idem.

5. Idem.

6. Idem.

CONSEIL

Il n'y a pas de prescription légale quant au délai d'application de la politique aux anciens employés. Toutefois, il est courant que les entreprises utilisent une période allant de trois à six mois.

Rôles et responsabilités

Responsabilités de [nom de l'entreprise] :

- Appliquer la présente politique et les procédures connexes en temps opportun, de manière cohérente et confidentielle pour favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le sexe.
- Se conformer à toutes les lois pertinentes en matière de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le sexe, y compris, sans s'y limiter, les lois sur le travail, sur les droits de la personne et sur la santé et la sécurité ainsi que le *Code criminel*, et respecter les modalités des conventions collectives applicables.
- Désigner, au sein de l'organisation, les responsabilités d'administrer la politique et de diriger les processus de l'entreprise en matière de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le sexe, y compris la coordination avec les superviseurs et les enquêteurs appropriés.
- Gérer l'information et les communications liées à la prévention du harcèlement sexuel et de la violence fondée sur le sexe, aux préoccupations et aux plaintes, y compris maintenir la confidentialité de l'information, soutenir les employés et les superviseurs et assurer la liaison avec les représentants syndicaux.
- Offrir aux employés une formation sur la prévention du harcèlement sexuel et de la violence fondée sur le sexe.
- Rendre la présente politique accessible aux employés, aux entrepreneurs, aux apprentis, aux stagiaires, aux visiteurs et aux étudiants.
- Examiner la présente politique et veiller à son harmonisation avec les politiques et les pratiques connexes qui sont en vigueur.

Responsabilités des superviseurs :

- Favoriser un environnement de travail exempt de harcèlement et adopter un comportement approprié en milieu de travail.
- Agir en tout temps conformément à la présente politique.
- Prévenir et contrer le harcèlement, qu'une plainte formelle ait été déposée ou non.
- Signaler les cas de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe lorsqu'ils reçoivent des renseignements qui les amènent à croire qu'ils se sont produits.
- Veiller à ce que les préoccupations et les incidents soient traités en temps opportun, de manière délicate et confidentielle.
- Appuyer les processus formels ou informels de résolution des plaintes.

Responsabilités des employés

- Agir conformément à la présente politique.
- Soutenir la prévention du harcèlement sexuel et de la violence fondée sur le sexe en milieu de travail.
- Signaler le harcèlement sexuel ou la violence fondée sur le sexe lorsqu'ils en sont victimes ou témoins.
- Collaborer aux enquêtes sur le harcèlement sexuel ou la violence fondée sur le sexe et respecter la confidentialité liée au processus d'enquête.
- Préserver la confidentialité de toutes les parties impliquées dans le signalement d'une préoccupation, un incident ou une plainte.
- Éviter les représailles contre la partie plaignante, la partie intimée, les témoins et toute autre personne impliquée dans un incident, une plainte ou un processus de résolution.

Situations d'urgence

Les situations de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe qui présentent un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé (c.-à-d. une urgence) sont traitées conformément au processus relatif au harcèlement sexuel. Les employés qui se trouvent dans une telle situation peuvent refuser de travailler et doivent signaler immédiatement la situation.

Représailles et plaintes non fondées

L'entreprise ne tolérera aucune forme de représailles, subtile ou sérieuse, à l'encontre d'une personne qui a signalé des actes présumés de harcèlement sexuel au travail ou de violence fondée sur le sexe. L'ingérence dans la résolution d'un acte présumé de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe au travail est strictement interdite. De même, l'utilisation de cette politique à des fins malveillantes et les fausses accusations ne seront pas tolérées en raison des effets graves qu'elles peuvent avoir sur des personnes innocentes. Les représailles, l'ingérence et les fausses accusations peuvent entraîner des mesures disciplinaires, y compris le congédiement.

Vie privée et confidentialité

[Nom de l'entreprise] reconnaît qu'il peut être difficile de signaler des incidents de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe et que tous les efforts raisonnables seront déployés pour assurer la protection de la vie privée des personnes visées par une plainte. Dans la mesure du possible et selon les circonstances, l'anonymat et la confidentialité de toutes les parties concernées (les parties plaignantes, les témoins, etc.) seront maintenus, sous réserve de la responsabilité finale de [nom de l'entreprise] d'enquêter sur les incidents ou les plaintes et de se conformer aux lois applicables.

Gestion des données

Dans la mesure du possible et à condition que la confidentialité et la vie privée ne soient pas compromises, les données agrégées relatives aux plaintes feront l'objet d'un suivi, d'une compilation et d'une communication à la haute direction afin d'aider l'entreprise à prévenir le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe en milieu de travail.

Formation

[Nom de l'entreprise] offrira régulièrement aux employés la formation appropriée sur la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe.

Désignation de responsabilités

[Nom de l'entreprise] veillera à ce que la présente politique et les procédures connexes soient facilement accessibles par différents moyens et dans divers formats.

[L'équipe des RH ou le service désigné] sera responsable de l'administration de cette politique.

Révision de la politique

[Nom de l'entreprise] révisera la présente politique au moins une fois par année ou au besoin et apportera les modifications nécessaires pour assurer son efficacité et sa conformité aux lois applicables.

Révision de la politique

Répertoriez les politiques pertinentes de l'entreprise, cela peut inclure :

Code de conduite

Droits de la personne

Équité, diversité et inclusion

Santé et sécurité

Conservation et gestion des dossiers

Autre

Législation fédérale

Énumérer les lois pertinentes, notamment :

Loi canadienne sur les droits de la personne

Lois provinciales et territoriales sur les droits de la personne

Lois sur la santé et la sécurité au travail

Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques

Autre

Date : [Jour/Mois/Année]

Références

Commission canadienne des droits de la personne. 2023. Élaboration d'une politique antiharcèlement au travail. https://www.chrc-ccdp.gc.ca/sites/default/files/publication-pdfs/antiharcelement_gabarit.pdf

Gouvernement du Canada. 2021. Exemple de politique de prévention du harcèlement et de la violence. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence/exemple-politique.html>

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM). 2022. Milieux de travail sécuritaires pour tous : Lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie minière canadienne. <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-For-All-Report-FR.pdf>

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM). 2022. Harcèlement sexuel et violence : cadres législatifs pour l'industrie minière au Canada [Infographie]. <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-Infographic-FR.pdf>

Rio Tinto 2023. Notre approche de l'entreprise : Notre Code de conduite. <https://www.riotinto.com/en/sustainability/ethics-compliance>

Trucking HR Canada. 2022. Modèle de politique sur le milieu de travail. <https://truckinghr.com/wp-content/uploads/2020/11/Policy-Template-Final-EN.pdf> (en anglais seulement)

Mines d'or Wesdome Limitée 2020. Politique de prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination. https://s29.q4cdn.com/956619045/files/doc_downloads/company-policies/WORKPLACE_VIOLENCE_HARASSMENT_AND_DISCRIMINATION_PREVENTION_POLICY.pdf (en anglais seulement)



EXEMPLE DE PROCÉDURE

- Champ d'application.....** 10
- Définitions.....** 10
- Exemples** 11
- Procédure.....**12
 - i. Urgence13
 - ii. Signaler et communiquer une préoccupation ou un incident.....13
 - iii. Traiter directement la situation ou l'incident14
 - iv. Approche informelle pour la résolution des situations
et des incidents15
 - v. Approche officielle en matière de plaintes et de résolution15
- Protection contre les représailles.....**17
- Documentation, échange d'information et gestion des données**17
- Service désigné** 18
- Révision de la procédure** 18
- Références** 18

LUTTER CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE

Champ d'application

La présente procédure s'applique à tous les incidents de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe qui auraient eu lieu dans le lieu de travail de [nom de l'entreprise].

La présente procédure s'applique à tous les employés actuels de [nom de l'entreprise], y compris les employés à temps plein et à temps partiel, les employés occasionnels, contractuels, permanents et temporaires, ainsi que les anciens employés dont l'emploi a pris fin dans les [X] mois suivant le dépôt de la plainte. Elle s'applique également aux entrepreneurs, aux visiteurs et aux étudiants de [nom de l'entreprise] qui effectuent des tâches ou des activités liées au travail.

CONSEIL

Il n'y a pas de prescription légale quant au délai d'application de la procédure aux anciens employés. Toutefois, il est courant que les entreprises utilisent une période allant de trois à six mois.

Définitions

Le lieu de travail est défini comme « tout lieu ou endroit où un employé est tenu d'exercer ses activités professionnelles ou d'être présent¹ ». Dans le secteur minier, les lieux de travail comprennent notamment²:

- Les camps miniers, les lieux d'hébergement et les espaces communs, particulièrement dans les régions éloignées qui ne sont accessibles qu'avec un service de navette aérienne.
- Le transport dans le cadre du travail et les lieux connexes, notamment les avions, les aéroports et les véhicules.
- Les événements ou rassemblements liés au travail, y compris les événements sociaux où la participation est la norme.
- Les communications en ligne et électroniques, comme les réunions de travail, les courriels et les appels téléphoniques.

1. Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM). 2022. Milieux de travail sécuritaires pour tous : lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie minière canadienne. P. 14.
<https://mihr.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-For-All-Report-FR.pdf>

2. Idem.

Exemples

Le **harcèlement sexuel au travail** est un comportement ou un commentaire importun qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour un employé et un effet défavorable sur le milieu de travail. Il peut s'agir de sollicitations ou d'avances sexuelles importunes. Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre ou de sexe³. Voici quelques exemples de harcèlement sexuel au travail :

- Les demandes de relations sexuelles en échange d'une faveur ou d'un avantage.
- Les demandes insistantes de rendez-vous galant, en n'acceptant pas une réponse négative.
- Les demandes de câlins.
- Un contact physique non nécessaire, y compris les attouchements non désirés.
- Les propos grossiers ou insultants, les commentaires désobligeants à l'égard d'une personne en raison de son sexe et les commentaires à caractère sexuel.
- L'exposition ou la circulation de matériel pornographique, d'images ou de dessins de nature sexuelle, de graffiti sexuellement explicites ou d'autres images de nature sexuelle (y compris en ligne).
- Les plaisanteries de nature sexuelle.

La **violence fondée sur le sexe** est un acte, une tentative ou une menace de blessure ou de préjudice physique ou psychologique envers une personne en raison de son sexe ou de son genre, y compris son identité de genre ou son expression de genre. Elle peut comprendre des infractions punissables en vertu de la loi comme la violence conjugale ou l'agression sexuelle⁴.

Voici des exemples de violence fondée sur le sexe⁵:

- Violence et abus sexuels, y compris les rapports sexuels « coercitifs » ou transactionnels, le viol et l'agression sexuelle.
- Violence psychologique et intimidation.
- Menaces et actes de violence physique et sexuelle.

Lorsque la violence familiale ou la violence entre partenaires intimes sont préoccupantes, les procédures de planification de la sécurité personnelle s'appliqueront⁶.

3. Idem.

4. Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM), Harcèlement sexuel et violence : cadres législatifs pour l'industrie minière au Canada; les procédures pour traiter les situations de violence familiale ou de violence entre partenaires intimes sont décrites dans l'outil d'évaluation des risques de violence familiale.

5. Commission ontarienne des droits de la personne. 2023. Le harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi (fiche). <https://www.ohrc.on.ca/fr/sexual-harassment-employment-fact-sheet> et Centre international de formation. 2023. Violence fondée sur le sexe dans les chaînes d'approvisionnement mondiales : trousse de ressources : https://gbv.itcilo.org/index.php/briefing/show_paragraph/id/63.html (en anglais seulement)

6. Voir le Guide d'évaluation des risques de violence familiale.

Les gestes suivants ne constituent généralement pas du harcèlement sexuel ou de la violence fondée sur le sexe, pourvu qu'ils soient posés avec respect, avec professionnalisme et de bonne foi⁷:

- Exécuter régulièrement des tâches de supervision, y compris établir les attentes en matière de rendement et fournir une rétroaction constructive sur le rendement au travail.
- Prendre des mesures pour corriger les lacunes en matière de rendement, comme obliger un employé à respecter un plan d'amélioration du rendement.
- Prendre des mesures disciplinaires raisonnables.
- Attribuer le travail et déterminer comment et quand il doit être fait.
- Demander des mises à jour ou des rapports d'étape.
- Approuver ou refuser un congé.
- Demander des documents médicaux justifiant une absence du travail.

Procédure

Le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe chez [nom de l'entreprise] sont strictement interdits. [Nom de l'entreprise] prend au sérieux les préoccupations et les incidents signalés en faisant tous les efforts possibles pour favoriser une culture de signalement positive en milieu de travail, faciliter la résolution informelle des préoccupations, s'il y a lieu, mener des enquêtes en temps opportun sur les allégations et prendre les mesures correctives nécessaires. Dans les cas où d'autres processus connexes sont engagés (p. ex. griefs, enquêtes criminelles, plaintes relatives aux droits de la personne), l'application de ces procédures peut être reportée jusqu'à ce que ces processus soient terminés.

[Nom de l'entreprise] adopte une approche tenant compte des traumatismes pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe au travail. Les employés touchés sont encouragés à consulter un professionnel de la santé (à leur choix) pour un traitement ou une orientation vers des services. Les employés peuvent avoir accès à des services et à des ressources par l'entremise d'un programme d'aide aux employés [si disponible]. En tout temps pendant le processus, un employé peut être accompagné ou représenté par une personne de confiance (p. ex., un représentant syndical, un collègue, un ami ou un partenaire, etc.). Plus important encore, les personnes victimes de harcèlement reçoivent du soutien pour appliquer les mesures qu'elles jugent les plus appropriées à la situation et celles avec lesquelles elles sont le plus à l'aise.

Selon la nature ou la gravité de la préoccupation ou de l'incident, [nom de l'entreprise] peut décider d'enquêter sur une préoccupation, peu importe si une plainte officielle a été déposée par un employé, un entrepreneur, un visiteur ou un étudiant.

7. Ministère du Travail de l'Ontario. 2016. La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi. P. 9.
https://files.ontario.ca/wpvh_guide_french.pdf

i. Urgence

Si un incident de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe pose un danger immédiat pour la santé et la sécurité d'un employé, ou si une menace est imminente, veuillez communiquer avec :

- a) Le Bureau de la sécurité au [xxx-xxx-xxxx].
- b) L'équipe d'intervention d'urgence.
- c) Les services d'urgence en composant le 911 (police, incendie et ambulance).

Veuillez également aviser dès que possible votre supérieur immédiat, l'équipe des Ressources humaines ou un membre de l'équipe de direction sur place en suivant la procédure d'urgence de [nom de l'entreprise].

Les employés qui se trouvent dans une telle situation peuvent refuser de travailler et doivent signaler immédiatement la situation.

ii. Signaler et communiquer une préoccupation ou un incident

[Nom de l'entreprise] demande aux personnes de signaler ou de communiquer une préoccupation ou un incident dans les cas suivants :

- Elles sont victimes ou pourraient être victimes de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe en milieu de travail (« partie plaignante »).
- Elles ont vécu ou pourraient avoir vécu du harcèlement sexuel ou de la violence fondée sur le sexe au travail dans le passé (« partie plaignante »).
- Elles ont été témoins d'un incident de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe en milieu de travail (« témoin »).

Nom de l'entreprise] encourage le signalement des préoccupations ou des incidents dès que possible, mais au plus tard dans l'année suivant le dernier incident de harcèlement ou de violence perçu, à moins que des circonstances ne l'aient empêché.

Toute personne peut signaler une préoccupation ou un incident verbalement ou par écrit à un superviseur⁸, à un membre des RH ou à un représentant syndical, ou par l'entremise d'une ligne de signalement confidentiel [si disponible].

La personne victime de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe doit être prête à fournir des détails sur ce qui s'est passé, à quel moment, à quel endroit et à quelle fréquence, ainsi que sur les personnes impliquées et les témoins (le cas échéant).

8. Il convient de faire le signalement à un autre superviseur lorsqu'un superviseur est présumé être impliqué dans l'incident.

Bien qu'il ne soit pas nécessaire d'avoir un registre des événements pour déposer une plainte, la prise de notes peut aider à se souvenir des détails au fil du temps et faciliter l'enquête. Les personnes victimes de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe doivent tenter de tenir des dossiers détaillés des incidents. Ces dossiers pourraient inclure les éléments suivants :

- le nom et le poste de l'employé ou des autres personnes qui auraient commis du harcèlement;
- la fréquence du comportement (s'est-il déjà produit auparavant?), les dates, les heures et les lieux;
- les témoins potentiels;
- les événements;
- leur réaction;
- si elles ont parlé de la situation à quelqu'un et, le cas échéant, à qui et quand;
- si, à leur connaissance, la même situation ou une situation semblable s'est produite auprès d'autres personnes – le cas échéant, donnez autant de détails que possible.

Toutes les parties impliquées dans un incident ou une situation – la personne ciblée, le harceleur présumé et les témoins – sont encouragées à documenter toutes les mesures prises pour régler le problème, y compris les notes de réunion, les conversations, les éléments qui peuvent servir de preuve de harcèlement, la chronologie des événements et les répercussions sur les responsabilités professionnelles. Les superviseurs, la direction, les enquêteurs [de l'équipe des RH ou du service désigné] seront également responsables de documenter toutes les étapes associées à la communication d'une situation ou d'un incident, y compris les demandes de renseignements sur cette procédure et la politique, les enquêtes et les résultats connexes.

iii. Traiter directement la situation ou l'incident

Une personne peut être en mesure de répondre elle-même à une situation ou à un incident si elle se sent à l'aise et en sécurité de le faire. Il peut s'agir, par exemple, de communiquer au harceleur présumé que son comportement est préoccupant ou importun et de lui demander de cesser. Cette interaction peut se produire verbalement ou par écrit, au moment de l'incident ou après l'incident. Les superviseurs, l'équipe des RH et les personnes de soutien peuvent faciliter cette approche en participant à une réunion ou en recevant une copie d'une communication écrite, par exemple.

Une personne qui comprend avoir pu être harcelante sur le lieu de travail est encouragée à s'excuser, à chercher à réparer le tort qui a été causé ainsi qu'à obtenir de l'aide, que ce soit sous forme de formation, de conseils ou d'autres mesures appropriées. Les superviseurs, les mentors et [l'équipe des Ressources humaines ou le service désigné] peuvent faciliter la communication entre les parties ainsi que l'accès à du soutien, au besoin.

iv. Approche informelle pour la résolution des situations et des incidents

Une approche informelle est utilisée pour aider les parties à traiter ou à résoudre une situation ou un incident. Un processus informel fait intervenir la personne ciblée et le harceleur présumé sans enquête officielle. En consultation avec [l'équipe des RH ou le service désigné], la personne victime de harcèlement présumé peut prendre une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) Communiquer directement avec le harceleur présumé, verbalement ou par écrit.
- b) Parler de ses préoccupations à un superviseur et collaborer avec lui pour les régler.
- c) Parler de ses préoccupations avec le syndicat et collaborer avec les représentants pour les régler.
- d) Recourir à la médiation.
- e) Offrir du counseling ou du mentorat en vue de régler la situation.
- f) Collaborer avec un service désigné (p. ex., l'équipe des RH ou un autre service) pour comprendre et déterminer les étapes appropriées, y compris le dépôt d'une plainte officielle.
- g) Mettre en place d'autres solutions adaptées à une situation particulière, comme un changement de site ou une modification de la structure hiérarchique.

v. Approche officielle en matière de plaintes et de résolution

Un processus formel de plainte peut être lancé en tout temps par une personne qui fait ou pourrait faire l'objet de harcèlement, des témoins ou des personnes indirectement touchées par un incident ou une situation. Le processus officiel peut également être lancé après avoir tenté de résoudre une situation au moyen de communications directes ou de mesures de résolution informelles ou à la suite d'un incident ou d'une situation plus grave.

Le processus officiel implique la soumission d'une lettre de plainte contre une personne identifiée au sujet d'une situation ou d'un incident. Cette lettre de plainte est envoyée à un superviseur ou à la direction.

Dès réception d'une lettre de plainte, [la direction de l'entreprise X] assume la responsabilité de gérer le processus formel.

Le ou les présumés harceleurs identifiés dans la plainte seront informés de la plainte par [l'équipe des RH ou le service désigné] au moyen d'une lettre distincte. Les détails de la plainte et des allégations seront fournis.

Toutes les parties impliquées dans une situation ou une plainte doivent respecter la vie privée et la confidentialité de toutes les autres parties concernées et limiter la discussion de la situation ou de la plainte aux personnes qui ont besoin d'être informées. Les ententes de non-divulgence sont assujetties à des cas individuels et peuvent faire partie du processus de résolution.

[L'équipe des RH ou le service désigné] collaborera avec les superviseurs des parties impliquées dans une plainte pour assurer la sécurité et le bien-être de tous pendant le processus. Une réinstallation, une réaffectation ou un congé (congé payé ou congé sans solde) sont possibles pendant que le processus suit son cours. Si un superviseur est impliqué dans une plainte, il faut en tenir compte pour assurer l'intégrité du processus de traitement des plaintes ainsi que la sécurité et le bien-être du personnel concerné. De plus, toutes les parties impliquées dans une plainte seront informées des politiques et procédures connexes de l'entreprise, de leurs droits et responsabilités, ainsi que des options pour obtenir du soutien et des conseils pendant le processus.

[L'équipe des RH ou le service désigné] peut avoir une première rencontre avec la partie plaignante et le ou les harceleurs présumés pour en apprendre davantage sur la plainte et les incidents, déterminer les mesures de sécurité provisoires et choisir l'approche à suivre pour la prochaine étape du processus, enquêter sur la plainte. Il faudra notamment déterminer si les services d'un enquêteur interne ou externe seront retenus.

Le processus d'enquête inclut la personne qui a déposé la plainte (la partie plaignante), la personne contre laquelle la plainte a été déposée (le ou les harceleurs présumés) et tous les témoins identifiés.

Les enquêtes seront menées par une ou plusieurs personnes ayant la formation et l'expérience nécessaires et qui n'entrent pas en conflit avec le cas en question, de façon réelle ou perçue. L'enquêteur interroge la partie plaignante, le harceleur présumé, les témoins et les personnes concernées par la plainte. Toutes les personnes interrogées ont le droit d'examiner leur déclaration, telle qu'elle a été enregistrée par l'enquêteur, afin d'en assurer l'exactitude.

L'enquêteur préparera un rapport pour [l'équipe des RH ou le service désigné] qui comprendra :

- Des renseignements sur la plainte elle-même.
- Un résumé et une analyse des allégations et des renseignements pertinents recueillis auprès des parties impliquées, y compris les témoins (le cas échéant).
- Une décision sur la question de savoir s'il y a eu ou non harcèlement selon la prépondérance des probabilités.
- Des recommandations pour traiter la plainte et éliminer ou réduire au minimum le risque que l'incident se répète ou qu'un incident semblable se produise.
- Toute suggestion supplémentaire de résolution, de formation ou de processus disciplinaire associée à la plainte.

À la fin de l'enquête, [l'équipe des Ressources humaines ou le service désigné] prendra l'une des décisions suivantes :

- La plainte est fondée.
- La plainte n'est pas fondée.

Les parties impliquées dans une plainte – la partie plaignante et la partie intimée – seront informées par écrit de cette décision et recevront un sommaire du rapport de l'enquêteur. Toutefois, les mesures correctives ne seront pas nécessairement communiquées aux parties.

Si une plainte est fondée, l'équipe des Ressources humaines :

- a) Prendra des mesures correctives contre le harceleur, y compris, par exemple, une demande d'excuses officielles, une orientation vers des services de counseling appropriés, une formation obligatoire, une réaffectation, une suspension temporaire avec ou sans solde ou un congédiement, selon la gravité de l'infraction.
- b) Recommandera des mesures proactives pour éviter qu'un incident semblable se reproduise.

Protection contre les représailles

Si une personne subit des représailles ou reçoit des menaces de représailles subtiles ou graves relativement à une situation, à une plainte ou à toute étape des procédures, elle doit en informer immédiatement [l'équipe des RH ou le service désigné]. Ces menaces ou ces actions seront traitées séparément par [l'équipe des RH ou le service désigné], qui appliquera les pratiques habituelles en matière de RH, y compris les mesures d'enquête et les sanctions disciplinaires appropriées.

Documentation, échange d'information et gestion des données

[L'équipe des RH ou le service désigné] conservera des dossiers sur la formation sur le harcèlement sexuel et la violence en milieu de travail suivie par le personnel.

[L'équipe des RH ou le service désigné] documentera et conservera également des dossiers au sujet des situations ou des plaintes liées au harcèlement sexuel ou à la violence fondée sur le sexe.

Si [nom de l'entreprise] est tenue de divulguer des renseignements personnels à la suite d'une enquête juridique découlant d'un incident de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe au travail, [nom de l'entreprise] se conformera à toutes les lois provinciales, territoriales et fédérales applicables, y compris le *Code criminel* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*.

Les dossiers seront conservés pendant [période d'au moins cinq ans], conformément aux procédures de conservation et de gestion des documents de [nom de l'entreprise].

Service désigné

En tant que service désigné responsable de l'administration de la présente procédure, [l'équipe des RH ou le service désigné] révisera régulièrement la procédure pour s'assurer de son efficacité et de sa cohérence avec les lois pertinentes et les politiques et procédures internes.

Toute demande de renseignements au sujet de la présente politique peut être adressée [à l'équipe des RH ou au service désigné].

Révision de la procédure

[Nom de l'entreprise] révisera la présente procédure au moins une fois par année ou au besoin et apportera les modifications nécessaires pour assurer son efficacité et sa conformité aux lois applicables.

Date : [Jour/Mois/Année]

Références :

Gouvernement du Canada. 2021. Guide d'application du processus de résolution du harcèlement. <https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/harcelement-violence/guide-application-processus-resolution-harcelement.html>

Gouvernement du Canada. 2021. Exemple de politique de prévention du harcèlement et de la violence. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence/exemple-politique.html>

Centre international de formation. Violence fondée sur le sexe dans les chaînes d'approvisionnement mondiales : trousse de ressources : https://gbv.itcilo.org/index.php/briefing/show_paragraph/id/63.html (en anglais seulement)

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (Conseil RHIM). 2022. Milieux de travail sécuritaires pour tous : Lutter contre le harcèlement sexuel dans l'industrie minière canadienne. <https://mihr.ca/wp-content/uploads/2022/11/Safe-Workplaces-For-All-Report-FR.pdf>

Commission ontarienne des droits de la personne. 2023. Le harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi (fiche). <https://www.ohrc.on.ca/fr/sexual-harassment-employment-fact-sheet> et Centre international de formation. 2023.

Ministère du Travail de l'Ontario. 2016. La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi. https://files.ontario.ca/wpvh_guide_french.pdf