

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

DÉNONCER LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE SEXE

Les employeurs ont l'obligation légale de prévenir le harcèlement et la violence et de répondre aux situations et aux plaintes de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le sexe en milieu de travail.

Dans un milieu de travail où la culture de signalement est positive, les situations, les incidents et les plaintes de harcèlement sexuel ou de violence fondée sur le sexe sont encouragés, pris au sérieux et traités de manière respectueuse et confidentielle selon une approche tenant compte des traumatismes. Les politiques et procédures garantissent que toutes les parties sont traitées équitablement, protégées contre les représailles pour avoir signalé un incident ou transmis de l'information concernant un incident et protégées contre des plaintes non fondées. Enfin, chaque situation donne l'occasion à une organisation de tester la robustesse de sa politique, de ses procédures et de sa culture en milieu de travail et de prendre des mesures pour prévenir d'autres incidents.

Il y a souvent divers mécanismes pour signaler le harcèlement sexuel ou la violence fondée sur le sexe vécue au travail. Les entreprises peuvent offrir à la personne victime de harcèlement la possibilité de régler la situation par un processus informel ou au moyen d'une plainte officielle. Bien que des mécanismes informels puissent être envisagés en réponse à des incidents initiaux ou mineurs, une personne victime de harcèlement a la possibilité de déposer une plainte formelle en tout temps.

Le processus informel de résolution peut impliquer ce qui suit :

- 1) S'adresser directement au harceleur présumé pour lui faire part de ses préoccupations si la personne ciblée se sent à l'aise et en sécurité de le faire. Elle peut lui expliquer, verbalement ou par écrit, que ses gestes ne sont pas les bienvenus et lui demander d'arrêter.
- 2) Exprimer ses préoccupations ou raconter les incidents en s'adressant à un membre des ressources humaines (ou à la personne responsable désignée), à son supérieur, à un représentant syndical, à un superviseur secondaire ou à un autre membre de la direction de confiance si le harceleur présumé fait partie de sa structure hiérarchique. De nombreuses entreprises disposent également d'un mécanisme de signalement confidentiel comme une ligne téléphonique.
- 3) Travailler avec les personnes occupant les postes susmentionnés pour :
 - a. Établir des stratégies pour communiquer directement avec le harceleur présumé.
 - b. Communiquer avec le harceleur présumé.
 - c. Recourir à la médiation à résolution de conflits ou à un service de gestion des conflits.
 - d. Accéder à des services de counseling ou à d'autres mesures de soutien communautaires ou en milieu de travail.
 - e. Comprendre le processus formel de traitement des plaintes et l'amorcer.

Le processus formel de traitement des plaintes peut impliquer ce qui suit :

- 1) Communiquer de l'information sur les incidents, que ce soit au moyen d'une ligne d'appel ou sous forme de plainte écrite, en remplissant un formulaire existant ou en rédigeant une lettre de plainte comprenant des détails sur l'incident (date, heure, lieu, etc.).
- 2) Rencontrer le personnel des ressources humaines, les représentants syndicaux et leur superviseur pour comprendre et examiner la plainte et les informer du processus de signalement et de traitement des plaintes.
- 3) Participer à une enquête menée par un tiers neutre, y compris participer aux réunions d'enquête ou répondre aux questions liées aux incidents.
- 4) Recevoir un rapport sommaire d'une enquête ou d'une décision concernant la plainte.
- 5) Participer à des mesures correctives comme une médiation, des excuses, des conseils ou un changement de lieu de travail ou de structure hiérarchique, sous réserve des résultats d'une enquête.

La personne désignée au sein de l'entreprise pour traiter les préoccupations en matière de harcèlement sexuel et de violence fondée sur le sexe peut discuter des options concernant les autres mesures, comme présenter un grief, déposer une plainte auprès des commissions provinciales ou fédérales des droits de la personne ou porter plainte à la police.

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>

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