



Conseil
des ressources humaines
du secteur culturel

Cultural
Human Resources
Council

Trousse à outils pour la gestion des ressources humaines

Harcèlement et violence dans le milieu de travail

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

Tous droits réservés © CRHSC, 2019. Nulle partie de cette publication ne peut être reproduite ou distribuée, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, ou conservée dans une base de données ou dans un système de recherche documentaire, sans l'autorisation écrite préalable du Conseil des ressources humaines du secteur culturel. ISBN 978-1-927491-38-10 (Format PDF)

Le CRHSC fournit ces informations telles quelles et espère que **La trousse à outils pour la gestion des RH** sera utile et facile à consulter. Il n'offre aucune garantie concernant lesdites informations et ne fait aucune représentation ou garantie quant à leur publication. Le CRHSC rejette toute responsabilité, quelle qu'elle soit, découlant de l'utilisation ou de l'impossibilité d'utiliser ces informations.

Expert-conseil

Williams HR Consulting

Révisseure

Lucie D'Aoust

Traductrice

Louise Allaire



Patrimoine
canadien

Canadian
Heritage

**METCALF
FOUNDATION**



CRHSC Conseil
des ressources humaines
du secteur culturel

CHRC Cultural
Human Resources
Council

Le harcèlement et la violence en milieu de travail

Table des matières

Le harcèlement et la violence en milieu de travail	4
Définitions	7
Le harcèlement sexuel en milieu de travail	10
Le harcèlement discriminatoire	14
La violence en milieu de travail	15
Les signes avertisseurs	16
Les obligations mutuelles	18
La dénonciation	19
L'enquête	21
La procédure d'enquête.....	22
Les pièges fréquents.....	27
Les suites de l'enquête	27
Les mesures disciplinaires	29
La confidentialité et les représailles	30
Annexe I - Modèle de politique	
Annexe II - Fiche de renseignements	
Annexe III - Liste de vérification des mesures à prendre	

Le harcèlement et la violence en milieu de travail

« Prévenez le harcèlement avant de devoir le gérer. Minimisez les risques en établissant des attentes dans les politiques, y compris dans un code de conduite. Comprenez bien quelles sont vos obligations légales. Assurez-vous que votre personnel est au courant que l'organisme a une tolérance zéro en matière de harcèlement. Maintenez une culture organisationnelle où il est clair que chaque personne comprend qu'il est de sa responsabilité de prévenir le harcèlement. »

Laura Williams, Williams HR Consulting

« Toutes les formes de harcèlement et de violence sont inacceptables dans un organisme culturel et dans tout milieu de travail. La norme, c'est le respect. Pour protéger les organismes, les employeurs et les travailleuses et travailleurs, il est essentiel de mettre en place des politiques et des procédures pour traiter le harcèlement et la violence en milieu de travail. »

Richard Hornsby, Président
Conseil des ressources humaines du secteur culturel

Le harcèlement et la violence en milieu de travail

Un problème de plus en plus courant

Gérer le harcèlement et la violence en milieu de travail (y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et le harcèlement discriminatoire) est de plus en plus problématique pour les organismes et cela peut comporter de grands risques. La prise de conscience du grand public liée à la grande médiatisation de plusieurs causes et les activités de mouvements comme #Moiaussi et #Timesup ont eu pour effet d'améliorer les protections légales, d'accroître les droits des travailleuses et travailleurs et ont permis aux personnes qui vivaient ou observaient ce type d'inconduite en milieu de travail de la dénoncer davantage et de porter plainte. En raison des changements dans la loi comme dans le climat social ainsi que de l'augmentation des plaintes et des incidents en milieu de travail, il est crucial pour les organismes artistiques – grands et petits, à but lucratif et sans but lucratif - d'apprendre comment limiter ce type d'inconduite de manière proactive et de s'assurer de bien connaître leurs obligations. Les organismes doivent aussi comprendre les risques légaux qu'ils encourent en ne satisfaisant pas aux exigences de protection de leur main-d'œuvre comme des poursuites judiciaires, des amendes et, dans certaines administrations, des plaintes en vertu des lois sur les accidents de travail pour des dommages psychologiques liés au harcèlement en milieu de travail comme un stress psychologique chronique.

La recherche et les statistiques compilées à partir de milieux de travail canadiens confirment que le harcèlement et la violence en milieu de travail représentent des risques professionnels importants. Une étude effectuée en 2017 par le Gouvernement du Canada a confirmé que le harcèlement et la violence en milieu de travail demeurent prévalents dans les milieux de travail canadiens. Lorsqu'on leur demandait si elles ou ils avaient vécu du harcèlement ou de la violence dans leur milieu de travail, les travailleuses et travailleurs canadiens ont indiqué à 60 p. 100 avoir vécu du

harcèlement et à 21 p. 100 avoir vécu de la violence dans leur milieu de travail à un moment ou à un autre au cours de leur vie.¹

Au cours des dernières années, prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail et gérer leurs effets sur les travailleuses et travailleurs et sur l'ensemble du milieu de travail a été l'un des enjeux clés des gouvernements provinciaux et territoriaux et du gouvernement fédéral. En mettant encore plus l'accent sur l'amélioration des protections des travailleuses et travailleurs contre le harcèlement et la violence en milieu de travail, les gouvernements ont créé de nouvelles lois et en ont modifié d'autres pour s'assurer que ces protections soient efficaces et complètes.

En général, les protections contre le harcèlement et la violence en milieu de travail se retrouvent dans deux types de lois dans les provinces et les territoires et au niveau fédéral. Bien que l'interdiction de la violence en milieu de travail se retrouve presque exclusivement dans les lois sur la santé et la sécurité au travail, les obligations des employeurs et des travailleuses et travailleurs en matière de harcèlement en milieu de travail sont établies dans les lois sur la santé et la sécurité au travail et dans les lois sur les droits de la personne et parfois, dans les deux. Traditionnellement, les lois sur la santé et la sécurité au travail visaient à protéger le bien-être physique des travailleuses et travailleurs (les protéger contre les blessures physiques, par exemple) tandis que les lois sur les droits de la personne visaient surtout leur bien-être psychologique (les protéger de ce qui portait atteinte à leur dignité, à leurs émotions et à leur estime de soi). Toutefois, au cours des dernières années, à mesure que les lois étaient modifiées dans les provinces et les territoires, on a accordé des protections plus complètes dans les lois sur la santé et la sécurité au travail qui portent maintenant sur le bien-être psychologique des travailleuses et travailleurs (protections contre le harcèlement en milieu de travail) ainsi que sur leur bien-être physique (protections contre la violence physique en milieu de travail).

¹ Harcèlement et violence en milieu de travail (2017). Gouvernement du Canada.
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/harcelement-violence-sexuelle-milieu-travail.html>

Bien que les organismes culturels s'exposent à des frais légaux variés s'ils ne prennent pas les mesures adéquates pour protéger leur personnel du harcèlement et de la violence en milieu de travail, des amendes entre autres, mais ils risquent aussi d'encourir des coûts humains importants. Ces coûts comprennent, sans s'y limiter, une augmentation des congés de maladie et de l'absentéisme, une baisse de la productivité, une augmentation des primes d'assurance, un roulement de personnel inutile, une chute dans le moral des employées et employés, des sentiments de honte et de culpabilité, de l'isolement, un stress accru et une possible diminution de la qualité du travail en raison de la combinaison de certains ou de l'ensemble de ces facteurs.

Définitions

Le harcèlement en milieu de travail, dont le harcèlement sexuel, l'intimidation et le harcèlement discriminatoire sont généralement définis comme une répétition de propos ou de comportements vexants, connus ou devant raisonnablement être connus comme importuns. En vertu des lois sur la santé et la sécurité au travail, la définition comprend souvent les limites que les propos ou les comportements envers une personne ne doivent pas atteindre en milieu de travail. Cette définition pourrait être détaillée comme suit :

- *Répétition* – Le harcèlement est généralement considéré comme un ensemble de propos et de comportements. Cela signifie que le comportement doit être répété ou régulier. Toutefois, dans certaines circonstances, un seul incident peut être assez grave pour constituer du harcèlement.
- *Vexant* - Ce type d'inconduite n'est pas désiré et il est importun, par conséquent, il cause de la frustration, du malaise ou de la peur.
- *Propos ou comportement* - Le harcèlement peut être verbal (des commentaires méprisants, par exemple) ou physique (des attouchements non désirés, par exemple) ou une combinaison des deux.
- *Connu ou devant raisonnablement être connu comme non désiré* - Pour évaluer si un comportement constitue du harcèlement, on examine les effets sur la personne visée par ce comportement et non pas l'intention de la personne qui fait des commentaires ou a des comportements pouvant potentiellement constituer du harcèlement. Si la personne visée déclare précisément que le comportement n'est pas désiré cela correspond à une partie de la définition. Par contre, la personne visée n'a pas nécessairement à déclarer que le comportement n'est pas désiré; il suffit qu'elle le démontre par son propre comportement ou par son langage corporel. Il se peut aussi que ce

comportement soit objectivement considéré comme du harcèlement et corresponde à cette partie de la définition (à savoir qu'une personne raisonnable devrait avoir reconnu que la personne visée ne désirait pas ce comportement).

- *Travailleuse et travailleur*²- En général, les lois sur la santé et la sécurité au travail limitent le harcèlement à un comportement touchant « une travailleuse ou un travailleur » dans un milieu de travail. Habituellement, en vertu de ces lois, « une travailleuse ou un travailleur » peut être une personne employée, contractuelle ou en apprentissage non rémunéré (comme une étudiante ou un étudiant en stage). Cependant, stipuler que le comportement doit viser une travailleuse ou un travailleur signifie que les autres personnes qui subissent ce comportement ne seront pas protégées par la loi contre le harcèlement - que cette personne participe à un lancement de livre, soit bénévole ou membre du conseil d'administration. Bien que la législation limite les personnes qu'elle protège contre le harcèlement, elle ne précise pas quelle est la personne qui fait du harcèlement; les travailleuses et travailleurs ont donc le droit d'être protégés du harcèlement perpétré par diverses personnes dans le milieu de travail: collègues, superviseurs, tierces parties comme une personne qui participe à un lancement de livre, qui est bénévole ou membre du conseil d'administration.

Bien que les lois sur les droits de la personne se limitent elles aussi à la protection des travailleuses et des travailleurs, leur interprétation des personnes qui se qualifient comme « travailleuses et travailleurs » est beaucoup plus large et peut inclure des personnes exclues dans les lois sur la santé et la sécurité au travail comme les bénévoles, les membres d'un auditoire, les amies et amis, les membres des familles du personnel et d'autres personnes qui ne sont pas des travailleuses ou travailleurs.

² Dans le présent guide, le terme « travailleur » peut être interchangé avec « employé » et il a la même signification.

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

- *Lieu de travail* - Tout terrain, local, lieu ou chose où, ou près de quoi, un employé travaille. Cela peut inclure, entre autres, des bureaux, des sites de travail sur le terrain, des plateaux et des lieux d'activités sociales liés au travail.

Divers comportements peuvent constituer du harcèlement, y compris mais ne se limitant pas à :

- la violence verbale et les menaces,
- les remarques non désirées, les farces, les insinuations ou les moqueries gratuites, y compris au sujet du corps d'une personne, de sa façon de s'habiller, de son âge, de sa situation maritale ou familiale, de son origine ethnique ou de son lieu de naissance, de sa religion, de sa race, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, d'un handicap, de son ascendance, de sa couleur, de sa citoyenneté, de ses croyances, de son sexe, d'un casier judiciaire, etc.,
- les farces plates ou à double sens pouvant provoquer de la gêne ou de l'embarras,
- la traque, les regards libidineux, les regards ou les gestes insistants,
- l'affichage d'images pornographiques, racistes, offensantes ou méprisantes ou d'autre matériel semblable,
- la condescendance, l'intimidation ou le paternalisme qui minent l'estime de soi,
- des contacts physiques non désirés comme de flatter ou tapoter une personne, la pincer ou se frotter contre elle,
- de la cyberintimidation, des propos offensants, du harcèlement ou une conduite intimidante qui se font électroniquement par textos, par courriels et dans des publications ou commentaires sur des plateformes de médias sociaux,
- les invitations ou les demandes de faveurs sexuelles,
- l'agression physique ou sexuelle.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail

Les femmes sont victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail disproportionnellement par rapport aux hommes. Une étude de 2014 sur les travailleuses et travailleurs canadiens a permis de constater que 43 p. 100 des femmes avaient vécu du harcèlement sexuel au travail à un moment ou à un autre au cours de leur vie et qu'elles étaient près de quatre fois plus à risque que les hommes de vivre du harcèlement sexuel en milieu de travail. De plus, l'étude souligne que les travailleuses et travailleurs canadiens qui sont victimes de harcèlement sexuel au travail ne le dénoncent pas et ne déposent pas de plainte auprès de leur employeur. Selon l'enquête, quatre victimes sur cinq n'ont jamais porté plainte auprès de leur employeur. Les personnes qui n'ont pas porté plainte disent le plus souvent que c'est parce que le harcèlement sexuel n'était pas assez grave, qu'elles ne croyaient pas que leur employeur réagirait bien à leur plainte et qu'elles se sentaient mal à l'aise de ce qui c'était passé.³

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est défini comme une répétition de propos ou de comportements vexants visant une travailleuse ou un travailleur dans un milieu de travail au sujet de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre alors que ce type de commentaire ou de comportement est connu ou devrait raisonnablement être connu pour être non désiré ou encore de la sollicitation ou des avances sexuelles lorsque la personne qui le fait est en position d'accorder, de donner ou de refuser un avantage ou une promotion à la travailleuse ou au travailleur et que cette personne sait ou devrait savoir que la sollicitation ou les avances ne sont pas désirées. Le harcèlement sexuel en milieu de travail peut prendre diverses formes :

- un traitement différencié entre les employées et employés ou les collègues de travail,

³ Au Canada, trois personnes sur dix disent avoir été harcelées sexuellement au travail, mais très peu d'entre elles l'ont signalé à leurs employeurs. (2014). Angus Reid Institute. <http://angusreid.org/wp-content/uploads/2014/12/2014.12.05-Sexual-Harassment-at-work.pdf>

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

- des commentaires verbaux ou écrits, de farces, de taquineries ou d'autres types de communication de nature sexuelle,
- un langage dégradant sur le genre ou la préférence sexuelle,
- des gestes disgracieux au sujet du corps d'une personne,
- l'usage de mots sexuellement dégradants pour décrire une personne,
- l'exposition d'objets ou d'images sexuellement explicites en milieu de travail,
- des mots ou des gestes ignobles ou obscènes,
- des comportements physiques non désirés comme du tapotage, des pincements ou des frottements contre une autre personne,
- la promesse d'un meilleur traitement en échange de faveurs sexuelles,
- des menaces indirectes ou claires en cas de refus des demandes sexuelles.

Exemple - Kalinda et Léo se retrouvent souvent seuls pour travailler leurs rôles dans le prochain spectacle de la compagnie d'opéra. À certaines occasions, Léo se penchait souvent très près de Kalinda et lui touchait la jambe pendant qu'ils discutaient de leur positionnement. Chaque fois, Kalinda reculait, mais ne lui disait pas clairement d'arrêter. Lors d'une autre répétition, pendant qu'elle était penchée sur le livret et prenait des notes, Léo est arrivé derrière elle et a glissé ses mains par-dessus ses épaules et le long de ses bras.

Parce que les définitions du harcèlement et du harcèlement sexuel en milieu de travail sont toutes les deux basées sur le concept du comportement non désiré, il est important de comprendre que les interactions courtoises, mutuellement respectueuses et non contraignantes pour les deux parties ou toutes les parties concernées ne sont pas considérées comme du harcèlement ou du harcèlement sexuel.

Exemple - En quittant le vernissage, Michelle salue Xavier, l'organisateur de son activité, en le prenant dans ses bras, ce qu'il accepte en la prenant à son tour dans ses bras.

Il est également important de comprendre que tous les commentaires ou comportements non désirés ne constituent pas nécessairement du harcèlement en milieu de travail. Il est possible, par exemple, qu'une employée considère qu'un comportement raisonnable qui fait partie des fonctions d'une ou d'un gestionnaire soit non désiré parce que cela l'indispose ou lui déplaît. Toutefois, un tel comportement ne serait pas normalement considéré comme du harcèlement en milieu de travail (changements dans les affectations de travail, établissement des horaires, évaluation du travail, inspections du milieu de travail, mise en place d'un code vestimentaire, mesures disciplinaires progressives, etc.).

Exemple – La superviseure de Juan lui fait une évaluation de rendement défavorable parce qu'il a pris un nombre excessif de pauses et que régulièrement, il ne réussit pas à exécuter les tâches liées à son poste.

L'intimidation

L'une des formes de harcèlement qui retient le plus l'attention dans le milieu de travail est l'intimidation. L'intimidation est définie comme un comportement ciblé ayant pour objectif de priver une personne de son autonomie. L'intimidation peut prendre plusieurs formes, de comportements évidents comme des cris, de la rudesse, de l'intimidation physique, mais aussi des formes subtiles comme d'ignorer une personne et de l'exclure des activités sociales ou des réunions.

Exemple – Carla, la gestionnaire de Gunther, se montre condescendante et dédaigneuse envers ses idées lors des réunions de programmation de l'équipe. Elle se moque de lui devant ses collègues, elle est généralement bourrue et agressive avec lui et elle le ridiculise.

Bien qu'un travailleur puisse être isolé par les autres qui ont des comportements intimidants envers lui pour toutes sortes de raisons, certaines de ces raisons peuvent être discriminatoires en vertu des lois sur les droits de la personne quand il s'agit d'une personne faisant partie d'un groupe protégé plus facile à cibler (une femme dans un milieu à prédominance masculine, une personne d'une minorité visible, une employée en situation de handicap, etc.).

Exemple - Yves souffre d'une dépression clinique et ses collègues le considèrent comme un « rabat-joie ». Dans la petite compagnie de théâtre où il travaille, on célèbre tous les anniversaires de naissance sauf le sien. Il travaille en coulisse ce qui exige une grande collaboration avec ses collègues, mais ils ne répondent pas à ses demandes dans un délai raisonnable.

Le harcèlement discriminatoire

La législation sur les droits de la personne interdit la discrimination contre les personnes pour certains motifs, entre autres dans un domaine social protégé comme l'emploi. Lorsqu'il y a harcèlement en raison des caractéristiques d'une personne et que ces motifs sont protégés comme la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle et une situation de handicap, ce comportement constitue du harcèlement discriminatoire.

(**Exemple** - Un collègue fait continuellement des farces sur l'accent de Tiana.)

La violence en milieu de travail

La violence en milieu de travail est habituellement définie comme l'usage qu'une personne fait de la force physique, une tentative d'utiliser la force physique ou la menace d'utiliser la force physique envers une travailleuse ou un travailleur dans un milieu de travail, causant ou pouvant causer des blessures physiques. La violence en milieu de travail peut être perpétrée par des étrangers, des invités ou des collègues. La violence conjugale peut également devenir un problème dans le milieu de travail si un agresseur se présente sur les lieux de travail pour violenter une travailleuse ou un travailleur.

La violence en milieu de travail comprend, mais ne se limite pas à :

- blesser ou menacer de blesser une employée ou un employé ou toute personne du public,
- endommager ou menacer d'endommager les biens de l'organisme, d'un membre du personnel ou du public,
- posséder une arme dangereuse,
- harceler une employée ou un employé.

Exemple - Karl informe sa superviseure que son ex-conjoint, Jean-Sébastien, lui a fait des menaces sur sa boîte vocale et qu'il l'attend régulièrement dans le stationnement après le travail.

Les signes avertisseurs

Bien que dans certaines administrations, les employeurs (y compris les membres du conseil d'administration dans les organismes sans but lucratif) n'aient l'obligation de traiter les plaintes que dans les cas de harcèlement ou de violence en milieu de travail, ailleurs, comme en Ontario, les employeurs ont l'obligation d'enquêter et de réagir à la fois aux incidents et aux plaintes. Alors que les plaintes sont plus faciles à cerner, cela se complique pour les incidents parce qu'il pourrait être difficile pour les employeurs de déterminer si ce qu'ils observent constitue du harcèlement ou de la violence en milieu de travail ou un signe de ce type d'inconduite.

L'obligation de gérer les incidents à part et de traiter rapidement le harcèlement et la violence en milieu de travail peut aider les grands et les petits organismes parce qu'une approche proactive peut minimiser une foule d'effets négatifs découlant de ces types d'inconduite.

Voici quelques signes avertisseurs à surveiller :

- des rumeurs et des commérages,
- de la discorde dans une équipe ou entre collègues alors qu'il n'y en avait pas auparavant,
- une travailleuse ou un travailleur qui évite les interactions avec une ou un collègue,
- une travailleuse ou un travailleur qui évite de regarder quelqu'un pendant une réunion ou qui fuit son regard.

Agir dès les premiers signes avant-coureurs peut suffire à dissiper des situations qui ont un potentiel d'escalade. Il peut aussi, à l'occasion, y avoir des situations où une conduite mal comprise, ou non voulue, peut se résoudre de façon informelle par la communication entre les parties, mais la résolution informelle des problèmes ne devrait être encouragée pour régler un malentendu dans un milieu de travail que si elle est appropriée. Un employé, par exemple, pourrait avoir l'habitude de s'approcher

très près des autres pour leur parler et certaines personnes pourraient considérer cela comme une invasion de leur espace personnel. Dans un tel contexte, les personnes qui sont mal à l'aise ou que ce comportement offense devraient être encouragées à signaler à leur collègue que ce comportement devrait cesser et elles devraient être soutenues dans leur démarche. Ici, soutenir pourrait signifier qu'une personne en autorité dans le milieu de travail facilite la discussion entre les employés pour aider à résoudre le problème.

Il faut souligner que la résolution informelle n'est adéquate que lorsque les deux parties acceptent volontairement de participer aux efforts de résolution du problème. Si la situation comporte une relation d'autorité où le déséquilibre de pouvoir entre les parties pourrait avoir un impact sur la participation volontaire d'une des parties, la résolution informelle pourrait ne pas être appropriée. De plus, lorsque l'inconduite alléguée est grave ou si les allégations – considérées comme vraies – peuvent constituer du harcèlement. L'employeur doit prendre des mesures pour enquêter comme l'exige la loi et, s'il ne le fait pas, il ne respecte pas ses obligations légales. Si l'employeur veut encourager ou faciliter la résolution informelle, il doit le faire en prenant toutes les précautions nécessaires et, si les efforts de résolution informelle échouent et que les comportements persistent ou qu'il y a escalade, l'employeur doit s'assurer d'engager le processus formel de plainte tel que prescrit dans ses politiques – y compris le processus d'enquête.

Les obligations mutuelles

Bien que les organismes soient responsables de protéger leurs travailleuses et travailleurs contre le harcèlement des gestionnaires, des collègues et des tierces parties, la responsabilité de limiter l'occurrence du harcèlement et de la violence en milieu de travail ne revient pas uniquement aux employeurs. En général, les lois sur la santé et la sécurité au travail interdisent le harcèlement en milieu de travail et exigent que les organismes prennent des précautions raisonnables pour protéger leurs travailleuses et travailleurs, mais elles exigent aussi que ces derniers collaborent à créer et à maintenir un milieu de travail libre de harcèlement et de violence. Les politiques de l'organisme doivent informer clairement les travailleuses et travailleurs qu'ils doivent non seulement éviter d'avoir des comportements de harcèlement ou de violence mais ont aussi l'obligation de les signaler quand cela se produit.

Dans un milieu de travail où les syndicats ont des droits de représentation pour les employés, l'employeur ne doit pas négliger de faire participer le syndicat aux efforts pour atténuer les risques de harcèlement. L'employeur pourrait avoir l'obligation contractuelle de faire participer le syndicat en cas de harcèlement ou de violence dans le milieu de travail. Par exemple, la convention collective pourrait donner aux employés le droit d'être représentés par le syndicat lors d'un processus d'enquête. De plus, plusieurs syndicats ont des programmes destinés à faire connaître à leurs membres les protections contre le harcèlement et la violence en milieu de travail auxquelles ils doivent s'attendre ainsi que la façon de réagir et de dénoncer lorsque des incidents se produisent. Dans certains milieux de travail, le syndicat pourrait également jouer un rôle actif en s'assurant que le processus d'enquête est juste et équitable. À cet égard, il est dans l'intérêt des employeurs de collaborer avec les syndicats avec lesquels ils ont des liens contractuels pour gérer les incidents de harcèlement dans le milieu de travail et atténuer les risques que le harcèlement se poursuive. Ceci dit, l'employeur doit s'assurer de respecter ses obligations légales en prenant des mesures positives pour prévenir les risques de harcèlement et de violence et, s'il ne le fait pas, il pourrait en être tenu responsable.

La dénonciation

Les organismes devraient mettre en place des procédures claires permettant de dénoncer le harcèlement et la violence dans le milieu de travail. Les travailleuses et travailleurs devraient savoir à qui faire une plainte ou dénoncer des incidents de harcèlement ou de violence (directrice ou directeur général, administrateur ou administratrice, par exemple). Les organismes devraient également désigner une deuxième personne (ou poste) qui pourra recevoir la plainte ou le rapport d'incident si la personne désignée est celle qui est visée par la plainte (une ou un membre du conseil d'administration, par exemple). Cette personne ou ce poste ne peut pas relever de la personne soupçonnée de harcèlement parce qu'elle ne pourrait pas enquêter efficacement sur l'incident ou la plainte de harcèlement.

Les organismes devraient réfléchir à des mesures pour inciter les témoins à signaler les incidents de harcèlement en milieu de travail. Certains grands organismes ont mis en place des lignes téléphoniques pour de tels signalements ce qui permet de dénoncer un incident de façon anonyme. Il peut être efficace d'encourager le signalement d'incidents de cette façon si les travailleuses et travailleurs ne se sentent pas à l'aise de dénoncer des collègues, mais il faut aussi établir des lignes directrices précises pour s'assurer d'avoir suffisamment de renseignements pertinents pour mener une enquête sur les circonstances de l'incident qui a été signalé.

Certains organismes jugent qu'ils ne peuvent pas évaluer efficacement une plainte de harcèlement, particulièrement si elle vise une personne qui fait partie de la haute direction comme une directrice ou un directeur artistique. Dans de tels cas, ils pourraient avoir recours à une ressource externe pour faire le tri des plaintes.

Les employés syndiqués pourraient choisir d'informer leur représentant syndical des allégations de harcèlement au lieu de les dénoncer directement à l'employeur. Dans de telles situations, il faudrait établir des protocoles et, peut-être, faire reconnaître dans le milieu de travail quelles sont les politiques sur la façon dont l'employeur et le

syndicat devront collaborer afin de s'assurer que l'employeur a une compréhension pleine et entière de la plainte ou de l'incident. Cela sera nécessaire pour que l'employeur respecte son obligation de protéger les employés du harcèlement et d'enquêter adéquatement dans les circonstances.

L'enquête

Une plainte de harcèlement ou de violence doit faire l'objet d'une enquête. Dans certaines provinces canadiennes, les employeurs ont l'obligation d'enquêter adéquatement sur les incidents et sur les plaintes de harcèlement en milieu de travail. Cela signifie que si la victime alléguée de harcèlement ne dépose pas de plainte mais que l'organisme apprend qu'il y a du harcèlement ou si la personne dit clairement qu'elle ne veut pas d'enquête, l'organisme doit quand même enquêter.

Le but d'une enquête est de :

- déterminer ce qui s'est produit lors de l'incident et quelles sont les motifs de la plainte
- s'assurer que la personne harcelée est protégée
- minimiser les risques que le harcèlement se poursuive ou qu'il y ait escalade
- créer une base pour imposer des mesures disciplinaires ou prendre des mesures correctives si nécessaire, à partir des résultats obtenus
- prévenir un litige et fournir une défense si le litige est déjà en cours.

Une enquête en milieu de travail est réellement une mission de collecte de faits. La personne qui enquête doit recueillir des renseignements spécifiques sur la plainte ou sur l'incident. Chaque enquête sera différente même si elles sont toutes faites par ou pour le même employeur parce qu'elle dépend de chaque type de plainte ou d'incident et des particularités du milieu de travail. En général, la personne qui enquête interrogera les parties concernées, recueillera de la documentation et fera ensuite un rapport sur les faits et sur ses conclusions. Les autorités prendront ensuite une décision à partir de ce rapport. .

Les enquêtes peuvent se faire à l'interne ou à l'externe. Le choix, comme d'autres détails, dépendra du type de comportement qui se sera produit et du milieu de travail. Si l'organisme a déjà fait l'expérience d'une enquête pour harcèlement et que la plainte semble relativement claire, une enquête interne pourrait être adéquate. De

plus, elle coûtera moins cher et pourra se faire de manière plus informelle. Par contre, lorsqu'un comportement inapproprié allégué semble plus grave, ou si le harceleur allégué fait partie de la haute direction de l'organisme, il serait peut-être mieux de faire faire l'enquête à l'externe.

Si elle est faite correctement, une enquête en milieu de travail laissera des traces écrites de la façon dont l'organisme a réagi à l'incident ou à la plainte et des motifs justifiant cette action (mesures disciplinaires, congédiement ou rien du tout). C'est pour cette raison qu'une enquête adéquate limitera les risques pour l'organisme.

La procédure d'enquête

Même si chaque enquête sera unique, elle devra comprendre trois grandes étapes et ces étapes s'appliquent aux organismes de toutes les tailles. Par contre, tous les organismes ne devront pas respecter les mêmes exigences quant aux normes régissant leur enquête. Habituellement, les organismes sont responsables de s'assurer que l'enquête est effectuée correctement dans les circonstances. Par conséquent, un petit organisme ne devrait pas avoir à respecter des normes aussi élevées qu'un grand organisme. De plus, dans un petit organisme, puisqu'il y aura moins de personnes touchées par le processus, l'enquête sera probablement moins complexe. Chaque incident ou plainte n'exigera pas nécessairement le même type d'enquête. Les enquêtes sur le harcèlement et la violence deviennent souvent fort complexes et les organismes doivent donc penser à embaucher quelqu'un de l'externe si cette expertise n'existe pas à l'interne ou si le temps manque pour effectuer l'enquête.

La préparation

Avant de commencer une enquête, analysez et évaluez la plainte. Parlez à la personne qui a déposé la plainte – la plaignante ou le plaignant. De quel type de problème s'agit-il? Jusqu'à quel point l'enquête peut-elle se compliquer? Définissez quels sont les objectifs et la portée de l'enquête. Que doit déterminer l'enquête et combien de

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

personnes doivent absolument y participer pour que tous les renseignements nécessaires soient recueillis ? Consultez également les lois qui s'appliquent afin de déterminer quelles sont les exigences à respecter pour effectuer l'enquête.

De plus, pour les employés syndiqués, vérifiez si la convention collective accorde des droits de représentation pendant le processus. Par exemple, existe-t-il un droit ou une exigence de représentation syndicale lors des réunions de l'enquête ?

À cette étape, décidez si l'enquête se fera à l'interne ou si embaucher à l'externe serait plus pertinent dans les circonstances (si, par exemple, il n'y a pas d'expérience à l'interne pour faire l'enquête ou s'il n'y a personne d'autre que la plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant [et peut-être d'autres personnes qui sont sous son autorité] pour diriger l'enquête). Idéalement, les entrevues devraient être menées par deux personnes - une qui pose les questions et l'autre qui prend des notes. Dans de plus petits organismes où affecter deux personnes au processus d'enquête pourrait être difficile ou impossible, il serait bon d'avoir recours à une ressource externe. Cela est important parce qu'il est crucial de bien documenter ce que dit chaque personne (plaignant, répondant ou témoin) lors du processus d'enquête puisque que ces renseignements (la preuve) permettront de déterminer s'il est plus probable qu'improbable que les allégations soient vraies. À moins d'avoir été formés en conséquence, la plupart des gens trouvent difficile d'écouter attentivement et de prendre des notes précises, c'est pour cette raison que l'embauche d'une ressource externe pourrait être nécessaire.

Faire faire l'enquête à l'externe pourrait aussi être nécessaire lorsque les parties ont des relations étroites ou des relations d'autorité et qu'il est à peu près certain que l'enquête sera teintée de partialité. Il faut aussi savoir que, dans certaines situations, il n'y aura pas de témoins valables autres que la personne qui dépose la plainte et la personne visée par cette plainte. Toutefois, dans les cas où il n'y a pas de témoin pour corroborer les différentes versions des événements, il est très difficile pour la personne qui enquête de justifier pourquoi elle croit une version plutôt qu'une autre.

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

C'est sans doute une autre bonne raison d'embaucher une tierce-partie pour effectuer l'enquête.

La plupart des organismes se préoccupent des coûts associés à une enquête externe. Si l'enquête ne touche pas plusieurs personnes et que les problèmes sont assez bien cernés (ce qui est fort probable dans un petit organisme), le coût d'une enquête externe sera invariablement plus bas que les coûts et les conséquences de ne pas avoir fait une enquête adéquate conformément aux obligations légales que doit respecter de l'organisme.

En vous préparant à commencer une enquête, déterminez si la plaignante ou le plaignant devrait être transféré pendant l'enquête si, bien sûr, cela est possible dans votre organisme. Cela pourrait être un élément clé si, par exemple, la plaignante ou le plaignant considère que sa superviseuse ou son superviseur immédiat fait du harcèlement. Dans les plus petits organismes où transférer une des deux personnes n'est pas possible, il pourrait être nécessaire de suspendre administrativement avec salaire l'une des deux personnes (habituellement la répondante ou le répondant) pendant la durée de l'enquête. Cela devient particulièrement nécessaire s'il y a un risque que le harcèlement se poursuive ou qu'il y ait des représailles pendant l'enquête.

Au Canada, il n'existe pas de droit automatique de suspendre administrativement une travailleuse ou un travailleur, même si l'enquête en cours dans son milieu de travail serait plus efficace en son absence. Avant de suspendre une travailleuse ou un travailleur, assurez-vous que son contrat ou entente d'emploi comporte un article stipulant que l'employeur peut la ou le suspendre dans certaines circonstances.

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

Informez la personne qui doit répondre à des allégations de harcèlement - la répondante ou le répondant - du dépôt de la plainte afin qu'elle ne soit pas prise au dépourvu et qu'elle puisse avoir une chance pleine et entière de répondre au moment de la collecte des faits.

La collecte des faits

Cette étape est celle que l'on connaît généralement d'une enquête. S'il existe une politique pertinente sur le harcèlement en milieu de travail ou une loi établissant les exigences de l'enquête, effectuez votre enquête conformément à ces exigences.

Interrogez d'abord la plaignante ou le plaignant et ensuite les témoins pertinents. Cela vous permettra de créer un sommaire des allégations. Respectez la confidentialité comme l'exigent les normes et la loi. Ne dévoilez aux témoins que les renseignements nécessaires pour étoffer l'entrevue.

Donnez le sommaire des allégations à la répondante ou au répondant avant son entrevue pour lui permettre de connaître de quoi on l'accuse et de se préparer à répondre. Ce document doit lui être fourni au moins une journée avant l'entrevue. Interrogez la répondante ou le répondant et assurez-vous de lui donner la possibilité pleine et entière de répondre aux allégations. Prenez des notes pendant les entrevues et, si possible, créer un document pour chaque personne concernée (plaignant, témoin, répondant) afin qu'elle puisse revoir et confirmer le contenu de l'entrevue.

Recueillez et revoyez les documents pertinents : les témoins, par exemple, pourraient avoir des courriels qui confirment leur souvenir des événements ou pourraient avoir pris des notes sur ce qui s'est passé pour ne rien oublier. Vérifiez s'il manque des renseignements, des témoins ou des preuves et, si nécessaire, faites des entrevues de suivi ou recueillez d'autres documents au besoin.

Le rapport d'enquête et la prise de décision

À l'aide des renseignements recueillis lors de l'étape précédente, établissez les conclusions de fait tout en gardant à l'esprit que le rapport d'enquête pourrait être dévoilé dans le cadre d'une éventuelle poursuite judiciaire. Le rapport ne doit pas nécessairement être formel et peut être rédigé avec une liste de puces. Il doit toutefois établir la liste des allégations et des personnes interrogées, le sommaire des preuves données par chaque témoin, les constatations des personnes qui ont mené l'enquête et, si les témoignages sont contradictoires, pourquoi elles ont accordé plus de crédibilité à une version plutôt qu'à l'autre (un témoin semble plus crédible, la version d'un témoin est corroborée par d'autres, etc.). Transmettez le rapport d'enquête aux personnes qui prendront la décision (la directrice ou le directeur général ou les membres du conseil d'administration).

Informez par écrit les parties concernées des résultats de l'enquête (il y a eu harcèlement ou il n'y a pas eu harcèlement). Généralement, à cette étape, il n'est pas nécessaire de transmettre le rapport d'enquête complet aux diverses parties.

Si la plainte ou l'incident est confirmé, établissez quels en seront les effets négatifs sur la répondante ou le répondant, appliquez les mesures disciplinaires pertinentes et prenez les mesures nécessaires pour que de tels gestes ne se reproduisent pas. Parmi ces mesures, on pourrait retrouver la révision des politiques, la formation en milieu de travail ou l'encadrement de la répondante ou du répondant.

Si la plainte ou l'incident n'est pas confirmé, expliquez aux parties ce qui a motivé cette décision.

Vérifiez s'il est nécessaire de réhabiliter la relation entre les parties ou la relation entre les parties et les personnes qui ont pris la décision.

Les pièges fréquents

Les enquêtes en milieu de travail sont souvent très complexes et les enquêtes sur le harcèlement ont un niveau de complexité encore plus élevé. Les erreurs les plus fréquentes qui se produisent dans les enquêtes sont surtout liées au fait de ne pas prendre les allégations de la plaignante ou du plaignant au sérieux ou de ne pas donner à la répondante ou au répondant la chance de répondre aux allégations. N'écartez pas une allégation de harcèlement sans avoir fait enquête. Comme nous l'avons souligné plus haut chaque enquête doit être formelle et complète. Lorsqu'il y a une plainte de harcèlement, il faut effectuer une enquête adaptée à la situation. Donnez à la répondante ou au répondant une chance juste et réelle de donner son point de vue. Cela implique de ne pas porter de jugement prématuré sur les résultats et de ne pas imposer de mesures disciplinaires avant d'avoir recueilli tous les faits. Cela veut aussi dire de lui transmettre le sommaire des allégations avant de l'interroger pour qu'elle ou il puisse se défendre et ne soit pas tenu à l'écart.

Les suites de l'enquête

Les efforts des employeurs pour gérer la hausse des plaintes de harcèlement et des rapports d'incidents en milieu de travail ont fait augmenter le nombre d'enquêtes. Cependant, la plupart des organismes ne prévoient pas les effets déstabilisants que peut avoir une enquête sur le moral, l'engagement et la culture du milieu de travail et ne s'y préparent pas. Parmi ces effets, l'on retrouve la perte de productivité (et l'augmentation des commérages et des rumeurs), une baisse de rendement, la déstabilisation de l'équipe, une hausse de la susceptibilité chez les travailleuses et travailleurs et une décroissance de l'engagement des travailleuses et travailleurs.

Une fois l'enquête terminée, les gestionnaires devraient mettre en place un processus complet de rétablissement du milieu de travail afin de réparer les dommages qui ont été faits. La meilleure stratégie sera basée sur les facteurs contextuels comme la nature du milieu de travail et de l'enquête en cause. Il y a néanmoins cinq étapes proactives dont les organismes devraient tenir compte :

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

- *Prendre des mesures pour prévenir les incidents et les plaintes* – Gérer de manière proactive certaines situations et pratiques du milieu de travail peut aider à prévenir les comportements inappropriés. Par exemple, lorsque la nature du travail exige des contacts physiques (des scènes de relations intimes, des répétitions ou des spectacles de danse, des cascades), l'employeur peut faire connaître à l'avance les limites auxquelles il s'attend dans les contacts physiques en discutant ouvertement du sujet avec les parties ou en distribuant un document sur les lignes directrices dans ce domaine.
- *Élaborer un plan de communications* – Rappelez aux travailleuses et travailleurs concernés les exigences en matière de confidentialité. Informez le reste de votre équipe (celles et ceux qui ne participent pas directement à l'enquête) que l'enquête est en cours. Essayez de faire taire les rumeurs. Précisez qu'une enquête ne signifie pas nécessairement qu'une personne est coupable.
- *Mettre l'accent sur le bien-être de l'équipe* – Ayez recours immédiatement à votre programme d'aide aux employés ou à toute autre assurance si nécessaire afin de vous aider à gérer les effets psychologiques sur votre personnel et autres travailleuses et travailleurs.
- *Réviser la stratégie de leadership* – Si une ou un gestionnaire est la répondante ou le répondant dans l'enquête et pourrait se retrouver en congé administratif, vous devrez peut-être avoir recours à d'autres gestionnaires pour diriger l'équipe, du moins à court terme.
- *Surveiller de près le rendement de l'équipe* – Évaluer continuellement le rendement de l'équipe qui est touchée, surveillez l'escalade potentielle de conflits, de harcèlement ou de violence et traitez ces comportements rapidement et adéquatement. Si l'enquête est longue et complexe, l'organisme devrait penser à organiser des réunions de suivi pour l'équipe afin de contenir les rumeurs et les

commérages et mettre en place des outils d'évaluation du rendement supplémentaires pour comprendre les effets négatifs, le cas échéant.

- *Prendre des mesures de rétablissement* – Une fois l'enquête terminée, répondez aux questions persistantes des travailleuses et travailleurs. Pensez à donner de la formation ou de l'encadrement professionnel pour réitérer les attentes du milieu de travail, rebâtir les relations et restaurer l'autorité du leadership.

Les mesures disciplinaires

Une politique sur le harcèlement et la violence en milieu de travail devrait préciser clairement qu'une travailleuse ou un travailleur trouvé coupable de harcèlement ou de violence dans le milieu de travail fera l'objet de mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'au congédiement. Toutefois, bien que des mesures disciplinaires doivent être appliquées quand il y a eu des comportements de harcèlement et de violence, l'organisme doit faire attention de ne pas décider d'imposer des mesures disciplinaires avant que l'enquête ne soit terminée et que les conclusions aient été établies clairement s'il y a eu ou non du harcèlement ou de la violence - ne jugez pas à l'avance une situation en vous basant seulement sur des allégations.

De plus, étant donné la gravité des allégations de harcèlement et de violence, y compris l'incidence qu'elles peuvent avoir sur la personne sur qui pèsent des allégations qui pourraient ne pas être fondées, l'organisme devrait clairement indiquer qu'une personne qui ferait une fausse plainte pour tout autre motif pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires.

La confidentialité et les représailles

Seul un faible pourcentage du harcèlement qui se produit en milieu de travail est signalé. Cela est dû en partie à la stigmatisation qui accompagne encore le dépôt d'une plainte de harcèlement ou de violence en milieu de travail, comme la peur que l'on ne vous croit pas ou que l'on vous accuse de vouloir détruire la carrière de quelqu'un. La peur des représailles est une autre raison pour ne pas dénoncer des comportements inappropriés, particulièrement lorsque la personne que l'on accuse de harcèlement ou de violence occupe un poste supérieur dans le milieu de travail.

Généralement, les lois qui protègent les droits des travailleuses et travailleurs, comme les lois sur la santé et la sécurité au travail et les lois sur les droits de la personne comportent des protections contre le harcèlement et la violence. Elles comportent aussi des protections contre les employeurs qui essaient d'empêcher une travailleuse ou un travailleur d'exercer ses droits, dont le droit de porter plainte. Les travailleuses et travailleurs et les employeurs devraient savoir que l'on ne peut pas être puni pour avoir exercé ses droits.

ANNEXE I - Modèle de politique sur le harcèlement et la violence en milieu de travail

(Texte annoté)

Les exemples de formulation du présent modèle de politique ne sont proposés qu'à des fins d'information dans le but d'aider les organismes artistiques à réfléchir aux renseignements qui devraient faire partie d'une politique sur le harcèlement en milieu de travail. Son contenu ne constitue pas un avis juridique.

IMPORTANT

Les exigences diffèrent selon la province ou le territoire et, par conséquent, les organismes ne peuvent pas simplement « couper et coller » la politique et la procédure présentées ici. Ils devraient prendre le temps de les adapter à leurs besoins et obtenir l'avis d'une avocate ou d'un avocat de leur province ou territoire sur la manière dont la procédure devrait être établie.

Chaque province et territoire à ses propres normes et exigences en matière d'incidents et de plaintes pour harcèlement. Il est fortement recommandé que l'organisme consulte une avocate ou un avocat en droit du travail pour élaborer sa propre politique sur le harcèlement afin de s'assurer de ne pas oublier certaines exigences de leur province ou territoire et d'éviter de s'engager à plus que ce qu'exigent les lois applicables.

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Harcèlement et discrimination en milieu de travail

Commencez la politique avec un énoncé général sur les droits des travailleuses et travailleurs et sur l'engagement de l'organisme à créer et à maintenir un milieu de travail libre de harcèlement et de discrimination. Cela démontre que l'organisme connaît ses obligations et s'engage à les respecter. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

[NOM DE L'ORGANISME] - **[l'Organisme]** reconnaît que chaque personne a le droit d'être libre de harcèlement et de discrimination de toute sorte, y compris de harcèlement sexuel, d'intimidation et de harcèlement discriminatoire dans son milieu de travail et que chaque travailleuse et travailleur doit avoir l'assurance que ce droit sera protégé.

Les travailleuses et travailleurs ont le droit d'être traités avec dignité et respect et de travailler dans un environnement libre de harcèlement et de discrimination, tel que l'exige la **[loi sur la santé et la sécurité au travail qui s'applique]**. La présente politique s'applique à l'ensemble des travailleuses et travailleurs et des représentantes et représentants de **[l'Organisme]** qui se trouvent dans le milieu de travail, dans ses locaux ou ailleurs lors de fonctions liées au travail ou d'activités sociales liées au travail.

Les travailleuses et travailleurs doivent aider **[l'Organisme]** dans ses efforts pour prévenir et éliminer le harcèlement dans le milieu de travail. **[l'Organisme]** traitera toute forme de harcèlement qui se produit dans le milieu de travail comme un geste grave et irrespectueux du poste qu'occupe la personne visée par des allégations de harcèlement au sein de **[l'Organisme]**.

Rien dans la présente politique n'empêche une personne d'exercer son droit de porter plainte auprès de **[l'organisme juridictionnel (ministère du Travail, par exemple)]** si elle juge que la situation exige une telle action.

Définition

Définissez les termes utilisés dans votre politique. Cela permet de clarifier quels sont les comportements interdits. Généralement, des termes comme « harcèlement » ou « harcèlement en milieu de travail » seront définis dans la loi qui s'applique. Gardez à l'esprit que certaines définitions utilisées pourraient être différentes selon la province ou le territoire où se trouve votre organisme. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

La **[Loi qui s'applique]** définit le « harcèlement en milieu de travail » comme étant « une répétition de propos et de comportements vexants envers une travailleuse ou un travailleur, connu ou devant raisonnablement être connu comme n'étant pas désiré. »

La définition du harcèlement en milieu de travail inclut le « harcèlement sexuel en milieu de travail ». Le « harcèlement sexuel en milieu de travail » est défini comme étant « une répétition de propos et de comportements vexants envers une travailleuse ou un travailleur en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre lorsque le commentaire ou le comportement est connu ou devrait raisonnablement être connu comme n'étant pas désiré ou encore, de la sollicitation ou des avances sexuelles lorsque la personne qui les fait est en position d'accorder, de donner ou de refuser un avantage ou une promotion à la travailleuse ou au travailleur et que cette personne sait ou devrait savoir que la sollicitation ou les avances ne sont pas désirées. L'intimidation en milieu de travail peut être considérée comme un type de harcèlement en milieu de travail. La

discrimination n'est pas comprise dans la définition du harcèlement en milieu de travail. Toutefois si un comportement de harcèlement est basé sur la discrimination cela constitue du harcèlement discriminatoire. La violence en milieu de travail n'est pas comprise dans la définition du harcèlement en milieu de travail.

Comportements qui constituent du harcèlement

En plus d'une définition, donnez des exemples de comportements inappropriés ou interdits. Les exemples ajoutent de la clarté et auront probablement plus de signification pour les travailleuses et travailleurs qu'une définition abstraite. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

Bien que la liste suivante ne soit pas complète, le harcèlement peut comprendre :

- la violence verbale ou les menaces,
- les remarques non désirées, les farces, les insinuations ou les moqueries gratuites, y compris au sujet du corps d'une personne, de sa façon de s'habiller, de son âge, de sa situation maritale ou familiale, de son origine ethnique ou de son lieu de naissance, de sa religion, de sa race, de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre, d'un handicap, de son ascendance, de sa couleur, de sa citoyenneté, de ses croyances, de son sexe, d'un casier judiciaire, etc.,
- les farces plates ou à double sens pouvant provoquer de la gêne ou un malaise,
- la traque, les regards libidineux, les regards ou les gestes insistants,
- l'affichage d'images pornographiques, racistes, offensantes ou méprisantes ou d'autre matériel semblable,
- la condescendance, l'intimidation ou le paternalisme qui minent l'estime de soi,
- des contacts physiques non désirés comme de flatter ou tapoter une personne, la pincer ou se frotter contre elle,
- de la cyberintimidation, des propos offensants, du harcèlement ou une conduite intimidante qui se font électroniquement par textos, par courriels ou dans des publications ou commentaires sur des plateformes de médias sociaux,
- les invitations ou les demandes de faveurs sexuelles,

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

- l'agression physique ou sexuelle.

Bien que la liste suivante ne soit pas complète, le harcèlement sexuel peut comprendre :

- un traitement différencié des employées et employés ou des collègues de travail,
- des commentaires verbaux ou écrits, des farces, des taquineries ou d'autres types de communication de nature sexuelle,
- du langage dégradant sur le genre ou la préférence sexuelle,
- des gestes disgracieux au sujet du corps d'une personne,
- l'usage de mots sexuellement dégradants pour décrire une personne,
- l'exposition d'objets ou d'images sexuellement explicites en milieu de travail,
- des mots ou des gestes ignobles ou obscènes,
- des comportements physiques non désirés comme du tapotage, des pincements ou des frottements contre une autre personne,
- la promesse d'un meilleur traitement en échange de faveurs sexuelles,
- des menaces indirectes ou claires en cas de refus des demandes sexuelles.

Tel qu'énoncé plus haut, certains comportements peuvent ou non constituer du harcèlement selon le contexte dans lequel ils se produisent. De plus, pour définir et donner des exemples de ce que pourrait être le harcèlement, établissez clairement ce qui n'est **pas** du harcèlement. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

Les interactions courtoises, mutuellement respectueuses et non coercitives qui sont acceptables pour les deux parties ne sont pas considérées comme du harcèlement ou du harcèlement sexuel. **[l'Organisme]** ne tolérera pas et ne fermera pas les yeux sur du harcèlement sexuel envers ses travailleuses et travailleurs par qui que ce soit.

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

La présente politique n'a pas pour but de limiter ou de contraindre l'exercice raisonnable des fonctions de gestion dans le milieu de travail. Un geste ou un comportement qui fait partie de la fonction normale d'une ou d'un gestionnaire ne devrait pas normalement être considéré comme du harcèlement ou du harcèlement sexuel en milieu de travail, par exemple, des changements dans les affectations de travail, l'établissement des horaires, l'évaluation du travail, la mise en place d'un code vestimentaire, les mesures disciplinaires progressives, etc.

Un milieu de travail malsain

Il arrive que du harcèlement grave empoisonne le climat de travail. Un milieu de travail malsain est une forme de discrimination et un seul incident peut parfois en être l'origine. Il peut être créé par les propos ou les gestes d'une personne et il n'est pas nécessaire qu'ils soient dirigés vers une personne en particulier. Par exemple, des farces et des commentaires réguliers ou des propos méprisants au sujet d'un groupe en particulier dans un lieu de travail ou une aire de service peuvent constituer du harcèlement ou empoisonner le climat de travail pour les membres de ce groupe qui pourraient se sentir mal à l'aise, menacés ou rejetés. Les employeurs ne peuvent pas tolérer la création d'un environnement de travail malsain en ignorant son existence. Parce que ce phénomène est lié au harcèlement en milieu de travail, pensez à l'interdire et à en inclure la définition dans votre politique sur le harcèlement. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

Les commentaires et les comportements persistants et injustes finissent par créer un milieu de travail hostile ou intolérable. Il n'est pas nécessaire que les commentaires et les comportements soient dirigés vers une personne en particulier et ils peuvent être le fait de n'importe quelle personne, quel que soit son poste ou son statut. Un seul geste ou un seul commentaire, s'il est suffisamment grave, peut réussir à empoisonner le milieu de travail.

Un comportement qui crée ou contribue à créer un milieu de travail malsain ne sera pas toléré par **[l'Organisme]** et s'il est prouvé qu'une travailleuse ou un travailleur a agi de la sorte, elle ou il fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

Responsabilités de la gestion

Établissez les responsabilités de la gestion pour démontrer que **[l'Organisme]** comprend ses obligations et montrer aux travailleuses et travailleurs à quoi elles et ils peuvent s'attendre. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

[l'Organisme] s'engage à :

- promouvoir un milieu de travail libre de harcèlement et de harcèlement sexuel,
- établir et maintenir une politique et un programme en matière de harcèlement et de harcèlement sexuel en milieu de travail conformément à la **[loi qui s'applique]**,
- fournir des renseignements et des directives aux travailleuses et travailleurs sur la politique et le programme en matière de harcèlement et de harcèlement sexuel en milieu de travail, y compris les mesures à prendre et les procédures d'enquête,
- prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger les travailleuses et travailleurs,
- s'assurer que les travailleuses et travailleurs comprennent à qui s'adresser si elles ou ils ont des préoccupations au sujet de la politique et pour signaler un incident,

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

- s'assurer que le milieu de travail est libre de discrimination et de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'intimidation et de harcèlement discriminatoire,
- réagir adéquatement aux plaintes qui lui seront remises,
- respecter la confidentialité et la nature délicate de telles questions dans la mesure du possible,
- documenter tous les renseignements et tous les résultats d'une enquête,
- faire une enquête sur toute allégation de harcèlement ou de harcèlement sexuel,
- prendre les mesures nécessaires dès que l'on est témoin d'un geste de harcèlement ou de harcèlement sexuel ou de tout élément contribuant à empoisonner le milieu de travail.

Responsabilités des travailleuses et travailleurs

Comme il a été établi plus haut, la responsabilité de créer et de maintenir un milieu de travail libre de harcèlement est partagée par l'employeur et les travailleuses et travailleurs. Dans la politique, établissez les attentes en ce qui a trait au comportement des travailleuses et travailleurs. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

Les travailleuses et travailleurs devront :

- se conformer à la politique en évitant d'avoir des comportements pouvant raisonnablement être interprétés comme un manquement à la politique,
- signaler tout incident de discrimination, de harcèlement ou de harcèlement sexuel,
- maintenir un climat de travail libre de discrimination et de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'intimidation et de harcèlement discriminatoire.

Procédure pour déposer une plainte de harcèlement ou de harcèlement sexuel

Établissez la procédure pour déposer une plainte de harcèlement. Assurez-vous d'y inclure une option permettant aux travailleuses et aux travailleurs de faire une plainte officielle à une autre personne si la personne qui occupe le poste désigné pour recevoir la plainte est celle contre qui pèsent les allégations. Cette deuxième personne ne doit pas relever de la personne contre qui pèse les allégations. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

[l'Organisme] enquêtera et agira promptement et fermement pour traiter le cas des personnes qui en harcèlent d'autres. Les plaintes de harcèlement peuvent être adressées, par écrit si possible, à la personne qui occupe la fonction de **[POSTE]**.

Si une travailleuse ou un travailleur pense être victime de harcèlement, elle ou il doit prendre une des mesures suivantes ou les deux :

1. Si elle ou il se sent suffisamment à l'aise de le faire, la travailleuse ou le travailleur doit dire à la personne qui fait du harcèlement de cesser son comportement. Elle doit énoncer clairement que ce comportement est discutable et indésirable et qu'il doit cesser immédiatement. La travailleuse ou le travailleur doit également conserver de la documentation écrite sur l'incident et les mesures prises pour faire cesser le harcèlement. Si l'activité ou le comportement ne cesse pas après la confrontation avec la personne ou si la travailleuse ou le travailleur n'est pas à l'aise de la confronter, elle ou il doit alors suivre la procédure décrite à l'étape 2.
2. La travailleuse ou le travailleur devrait discuter de l'incident avec la personne qui occupe la fonction de **[POSTE]** ou, si cette personne est celle contre qui pèsent les

allégations de harcèlement ou de harcèlement sexuel, avec la personne qui occupe la fonction de **[POSTE QUI NE RELÈVE PAS DE LA PERSONNE CONTRE QUI PÈSENT DES ALLÉGATIONS DE HARCÈLEMENT]**. Au cours de cette première réunion, la travailleuse ou le travailleur doit déposer une plainte écrite avec ou sans l'aide de la personne qui reçoit la plainte.

Processus d'enquête

Établissez la procédure de l'enquête sur le harcèlement. Avoir une procédure écrite sur le harcèlement pourrait être une obligation légale dans chaque province. Toutefois, puisqu'une enquête devra se faire pour traiter les plaintes de harcèlement, il est important d'avoir une procédure écrite incluant les attentes et le processus. Cela aidera les travailleuses et travailleurs et les personnes qui dirigeront l'enquête. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

[l'Organisme] s'assurera que l'enquête soit complète, juste et adéquate pour chaque incident ou allégation de discrimination ou de harcèlement dont elle aura pris connaissance. Les enquêtes se feront conformément aux lignes directrices suivantes :

- Toutes les enquêtes seront faites promptement.
- Toutes les personnes concernées et les témoins seront interrogés.
- Il y aura des notes et des déclarations pour chaque entrevue; elles seront révisées par la ou les personnes interrogées afin d'en confirmer l'exactitude et ensuite signées.
- Les dossiers et autres documents pertinents pour l'incident sous enquête seront révisés (cela pourrait inclure des horaires de travail, des plaintes et des notes d'observation et on pourrait aussi faire des photographies de la scène).
- Le contenu de l'entente d'emploi et des politiques et procédures de **[l'Organisme]** sera analysé si cela est pertinent.

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

- Un sommaire ou un rapport d'enquête sera préparé.
- La travailleuse ou le travailleur victime alléguée ou confirmée et la harceuse ou le harceleur allégué ou confirmé seront informés séparément et par écrit des résultats de l'enquête et de toute mesure corrective qui sera prise en raison des résultats de l'enquête.

Dans la mesure du possible, **[l'Organisme]** enquêtera sur la plainte avec diligence et dans le respect de la confidentialité. De plus, toutes les conséquences négatives sur l'emploi occasionnées par le harcèlement ou le harcèlement sexuel seront rectifiées dans la mesure du possible et le plus rapidement possible.

Mesures disciplinaires progressives

Assurez-vous que les travailleuses et travailleurs savent qu'en ne respectant pas la politique sur le harcèlement en milieu de travail elles et ils s'exposent à des mesures disciplinaires. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

Une travailleuse ou un travailleur qui a des comportements qui vont à l'encontre de la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires progressives pouvant aller et incluant le congédiement ou l'annulation d'un contrat. Parce que des allégations de harcèlement peuvent avoir des conséquences très graves, les plaintes non fondées basées sur des motifs non justifiables pourraient se solder par des mesures disciplinaires progressives envers la plaignante ou le plaignant pouvant aller et incluant le congédiement ou l'annulation d'un contrat.

Si une travailleuse ou un travailleur reçoit une plainte de harcèlement, apprend ou a connaissance autrement d'une situation de harcèlement, elle ou il doit en informer immédiatement la personne occupant la fonction de **[POSTE]**.

Confidentialité

Réitérez que tout sera fait pour préserver la confidentialité, mais ne promettez pas de faire plus que ce que vous permettent vos obligations légales. Dans certains cas, le rapport d'enquête et d'autres renseignements au sujet de l'enquête en milieu de travail et de la plainte qui y a mené pourraient devoir être révélés. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

Les travailleuses et travailleurs devraient être rassurés de savoir que leurs préoccupations seront gérées avec autant de discrétion et de sensibilité que possible. Aucun renseignement permettant d'identifier les personnes impliquées dans une allégation de harcèlement ne sera dévoilé à moins que cela ne soit nécessaire aux fins de l'enquête ou de mesures correctrices liées à l'incident ou à la plainte ou comme la loi pourrait l'exiger.

Représailles

Dites bien aux travailleuses et travailleurs que les représailles contre les personnes qui ont déposé une plainte, signalé des incidents ou participé à une enquête en milieu de travail sont strictement interdites. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

La présente politique interdit strictement les représailles contre une travailleuse ou un travailleur qui a révélé ses inquiétudes ou a donné des renseignements au sujet d'un problème couvert par la politique. Une travailleuse ou un travailleur qui fait des représailles contre une autre travailleuse ou un autre travailleur qui aurait respecté

cette politique en toute bonne foi ou qui menace d'en faire, pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires progressives pouvant aller et incluant le congédiement ou l'annulation d'un contrat.

[l'Organisme] devrait demander aux travailleuses et travailleurs de l'aider dans ses efforts pour prévenir et éliminer le harcèlement et le harcèlement sexuel dans le milieu de travail en traitant leurs collègues de travail avec courtoisie et respect en tout temps. En retour, **[l'Organisme]** fera tout ce qui est possible pour traiter les plaintes qu'il reçoit de manière juste et objective. Tout manquement à cette politique se soldera par des mesures disciplinaires progressives pouvant aller et incluant le congédiement ou l'annulation d'un contrat.

La violence en milieu de travail

La partie de la politique portant sur la violence en milieu de travail comporte des éléments semblables à ceux que l'on retrouve dans la politique sur le harcèlement en milieu de travail, y compris un énoncé de politique, des définitions, des exemples, les obligations et la procédure. Pour de plus amples renseignements, consultez les annotations de la partie portant sur le harcèlement en milieu de travail ci-dessus. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

La santé et la sécurité de nos travailleuses et travailleurs est cruciale. Il faut accorder la priorité à la protection de nos travailleuses et travailleurs, de nos auditoires et de nos bénévoles contre les comportements violents et intimidants. Ce type de conduite va à l'encontre de la capacité de toute personne de faire son travail et de la philosophie de **[l'Organisme]** en matière de confiance et de respect mutuel.

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

Les travailleuses et travailleurs de **[l'Organisme]** ont droit à un environnement de travail libre de violence et d'intimidation tel que prescrit dans la **[loi qui s'applique]**. La présente politique s'applique à l'ensemble des travailleuses et travailleurs et des représentantes et représentants de **[l'Organisme]** qui se trouvent dans le milieu de travail, dans ses locaux et ailleurs lors de toute autre fonction ou activité sociale liées au travail.

Les travailleuses et travailleurs ont l'obligation d'aider **[l'Organisme]** dans ses efforts pour prévenir et éliminer la violence dans le milieu de travail. **[l'Organisme]** réagira sérieusement et fortement à toute forme de violence qui se produira dans le milieu de travail, quel que soit le poste qu'occupe la personne contre qui pèse des allégations de violence au sein de **[l'Organisme]**.

Rien dans la présente politique n'empêche une personne d'exercer son droit de déposer une plainte au ministère du Travail **[ou à tout autre organisme désigné dans la loi qui s'applique]** si elle juge que la situation exige une telle action.

Définition

La violence en milieu de travail se définit comme suit :

- Exercer de la force physique contre une travailleuse ou un travailleur dans un milieu de travail, causant ou pouvant causer des blessures physiques à la travailleuse ou au travailleur.
- Tenter d'exercer de la force physique contre une travailleuse ou un travailleur dans un milieu de travail, causant ou pouvant causer des blessures physiques à la travailleuse ou au travailleur.
- Faire des commentaires ou avoir un comportement qu'une travailleuse ou un travailleur pourrait raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer de la force physique contre elle ou lui dans le milieu de travail et qui pourrait causer des blessures physiques à la travailleuse ou au travailleur.

Formes de violence en milieu de travail

- Violence perpétrée par des personnes étrangères à **[l'Organisme]** (personnes qui assistent à un gala, le grand public, etc.)
 - Entrent généralement sur le lieu de travail en prétendant y être invitées.
 - Commettent un vol ou un autre acte violent.
- Violence perpétrée par des invitées ou invités (donatrice ou donateur, amie ou amie, membre de la famille d'une travailleuse ou d'un travailleur, etc.)
 - La situation peut être prévisible ou imprévisible.
- Violence perpétrée par des collègues de travail
 - Peut inclure les collègues ou gestionnaires actuels, d'anciens collègues ou gestionnaires, une travailleuse ou un travailleur éventuel et peut se produire sur les lieux de travail ou ailleurs (activité sociale après les heures de travail, gala de remise de prix, jour de réflexion, etc.)
- Violence conjugale et violence familiale
 - Se produit quand une travailleuse ou un travailleur a une dispute personnelle avec sa conjointe ou son conjoint, sa ou son partenaire, un membre de sa famille, une amie ou un ami et que cette personne se présente dans les locaux de **[l'Organisme]** pour harceler, menacer, blesser ou tuer une travailleuse ou un travailleur.

Comportement qui constitue de la violence en milieu de travail

Sans être complète, cette liste de ce qui peut constituer de la violence en milieu de travail peut inclure les gestes suivants :

- Blessier, intimider ou menacer de blesser une travailleuse, un travailleur ou une personne du public (membre de l'auditoire, cliente ou client, amie, ami ou membre de la famille d'un membre du personnel en visite dans le lieu de travail, une ou un bénévole, etc.).
- Endommager ou menacer d'endommager les biens de **[l'Organisme]**, d'une travailleuse ou travailleur ou d'une personne du public (membre de l'auditoire, cliente ou client, amie, ami ou membre de la famille d'un membre du personnel en visite dans le lieu de travail, une ou un bénévole, etc.).
- Posséder une arme dangereuse ou du matériel incendiaire.
- Avoir un comportement de harcèlement envers une travailleuse ou un travailleur.

Responsabilités de la gestion

Les membres de la gestion doivent :

- promouvoir un milieu de travail libre de violence,
- fournir des renseignements et des directives aux travailleuses et travailleurs sur la politique et le programme en matière de violence en milieu de travail, y compris les mesures à prendre et les procédures d'enquête,
- prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger les travailleuses et travailleurs,
- Informer les travailleuses et travailleurs de toutes situations pouvant représenter un risque,
- s'assurer que les travailleuses et travailleurs comprennent à qui s'adresser si elles ou ils ont des préoccupations au sujet de la politique ou pour signaler un incident,

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

- avoir un comportement modèle qui aidera à maintenir un milieu de travail positif,
- s'assurer que le milieu de travail est libre de violence,
- réagir promptement et adéquatement aux plaintes dont elles ou ils auront connaissance,
- respecter la confidentialité et la nature délicate de telles questions dans la mesure du possible,
- documenter tous les renseignements et tous les résultats d'une enquête,
- exiger que tous les membres de la haute direction fassent une enquête sur toute allégation de violence,
- effectuer une évaluation de risques et aviser l'Organisme et toute autre personne ou autorité concernée des résultats de l'évaluation de risques, conformément aux exigences de la loi.

Responsabilités des travailleuses et travailleurs

Les travailleuses et travailleurs devront :

- se conformer à la politique en évitant d'avoir des comportements pouvant raisonnablement être interprétés comme un manquement à la politique,
- maintenir un climat de travail libre de violence et d'intimidation;
- participer à la formation ou aux séances d'information offertes par **[l'Organisme]**,
- appeler le 911 si la situation l'exige ou si leurs pairs ou eux-mêmes sont en danger immédiat,
- exercer leur droit de refuser de travailler si la violence dans le milieu de travail pourrait les mettre en danger,
- coopérer avec les autorités et les enquêteuses et enquêteurs.

Processus pour déposer une plainte de violence

Si les travailleuses et travailleurs ont été témoins ou ont subi des comportements qu'elles ou ils considèrent contraires à la présente politique, elles et ils ont la responsabilité de :

- appeler le 911 si la situation l'exige ou si eux-mêmes ou d'autres personnes sont en danger immédiat,
- signaler immédiatement ce comportement ou ces gestes à la personne qui occupe la fonction de **[POSTE]** Dans le cas d'une plainte visant la personne occupant la fonction de **[POSTE]**, faire le signalement à la personne occupant la fonction de **[POSTE QUI NE RELÈVE PAS DE CE POSTE]**,
- participer à la préparation d'un rapport d'incident décrivant les gestes ou les comportements violents à la personne occupant la fonction de **[POSTE]** (ou de **[POSTE QUI NE RELÈVE PAS DE CE POSTE]**) et comportant les dates, les heures, la nature des gestes ou du comportement et la liste des témoins, s'il y a lieu.

Retrait d'une personne du milieu de travail

Toute personne qui fait des menaces graves, qui a un comportement menaçant ou qui fait des gestes violents envers des travailleuses ou travailleurs, des visiteuses ou visiteurs, des membres de l'auditoire ou de toute autre personne dans le milieu de travail de **[l'Organisme]** doit être retirée des lieux aussi rapidement que le permet la sécurité et se verra interdire les lieux jusqu'à la fin de l'enquête.

Les employées et employés ne doivent pas faire sortir les personnes des lieux eux-mêmes et doivent demander l'aide de la police.

Processus d'enquête

Lorsque des enquêtes seront effectuées à la suite de plaintes, elles devront être faites conformément aux lignes directrices suivantes :

- Toutes les personnes directement touchées, y compris l'agresseur ou l'agresseur allégué et les témoins, seront interrogées dans les 48 heures suivant l'incident par la personne occupant la fonction de **[POSTE]**. Si la personne occupant la fonction de **[POSTE]** est l'agresseur ou l'agresseur allégué, c'est la personne occupant la fonction de **[POSTE QUI NE RELÈVE PAS DU HARCELEUR ALLÉGUÉ]** qui interrogera les différentes parties.
- Lors de chaque entrevue, des notes ou des déclarations seront préparées. Elles seront ensuite révisées par la personne interrogée et signée pour en confirmer l'exactitude.
- Les dossiers et tous les autres documents pertinents au sujet de l'incident sous enquête seront révisés (entre autres, les rapports sur la sécurité, les horaires de travail, les rapports de blessures, les plaintes et les observations ou encore des photographies de la scène).
- Le contenu des ententes ou des contrats d'emploi sera analysé ainsi que celui des politiques et des procédures de **[l'Organisme]**.

Mesures correctrices

Une travailleuse ou un travailleur qui a une conduite qui va à l'encontre de la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires progressives, allant ou pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'annulation d'un contrat. Parce que des allégations de gestes de violence sont très graves, les personnes qui déposeront des plaintes non fondées basées sur des motifs injustifiables feront l'objet de mesures disciplinaires progressives.

Confidentialité

Les travailleuses et travailleurs devraient être rassurés de savoir que leurs préoccupations seront gérées avec autant de discrétion et de sensibilité que possible.

Ainsi, les questions touchant la travailleuse et le travailleur resteront entre la travailleuse ou le travailleur et la personne occupant la fonction de **[POSTE]**. À l'occasion, toutefois, une enquête pourrait exiger de consulter une autre travailleuse ou un autre travailleur afin d'assurer une résolution adéquate.

Représailles

La présente politique interdit strictement les représailles contre une travailleuse ou un travailleur qui a révélé ses préoccupations ou a donné des renseignements au sujet d'un problème couvert par la politique. Une travailleuse ou un travailleur qui fait des représailles contre une autre travailleuse ou un autre travailleur qui aurait respecté cette politique en toute bonne foi ou menace d'en faire, pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement justifié.

La violence conjugale

Dans certains provinces ou territoires, les employeurs ont l'obligation de gérer la violence conjugale en milieu de travail. Pour un exemple de formulation, voir ci-dessous.

Toute forme de violence, y compris la violence conjugale, ne sera pas tolérée par **[l'Organisme]**.

En tant qu'employeur, **[l'Organisme]** a l'obligation d'agir s'il apprend, directement ou indirectement, qu'une travailleuse ou un travailleur vit de la violence conjugale. La travailleuse ou le travailleur peut en informer directement **[l'Organisme]**, mais cela peut aussi se savoir parce que l'on dit qu'une travailleuse ou un travailleur est touché par la violence conjugale. Si la travailleuse ou le travailleur admet être victime de violence conjugale mais refuse de l'aide, la loi exige quand même que **[l'Organisme]** intervienne. Nous ne pouvons pas accepter un refus de recevoir de l'aide comme une libération de nos obligations de protéger nos travailleuses et travailleurs.

De même, si **[l'Organisme]** apprend qu'une travailleuse ou un travailleur exerce de la violence contre sa conjointe ou son conjoint, il doit agir en conséquence.

Dévoiler la violence

Puisque l'ensemble des travailleuses et travailleurs de **[l'Organisme]** ont la responsabilité partagée d'assurer la santé et le bien-être les uns des autres, toute personne qui apprend qu'une ou un collègue vit de la violence conjugale ou pourrait en être victime, a la responsabilité de le signaler à la personne qui occupa la fonction de **[POSTE]** ou à tout gestionnaire avec qui elle ou il est à l'aise de faire un tel dévoilement.

Les travailleuses et travailleurs sont responsables d'aviser la gestion si elles ou ils ont été témoins de menaces, en ont reçues ou ont entendu dire qu'une autre personne en a été témoin ou victime, y compris dans les cas de violence entre partenaires intimes. Même sans menace concrète, les travailleuses et travailleurs devraient signaler tout comportement qui leur semble menaçant ou violent dont elles ou ils ont été témoins.

Les travailleuses et travailleurs sont responsables de faire ce signalement quelle que soit la relation entre la personne qui a fait des menaces ou a un comportement menaçant et la ou les personnes qui sont menacées ou qui sont visées par un comportement menaçant.

Comme dans tout autre cas de menaces ou de violence immédiates, les travailleuses et travailleurs de **[l'Organisme]** devraient appeler le 911 si la situation l'exige et s'il existe un danger immédiat pour eux-mêmes ou pour une ou un de leurs collègues.

Confidentialité

Dans la mesure du possible, les renseignements et les détails au sujet de la travailleuse ou du travailleur victime de violence conjugale ne seront divulgués que lorsque cela est strictement nécessaire. Par contre, il faut reconnaître que dans certaines situations, **[l'Organisme]** pourrait devoir transmettre des renseignements à certaines personnes dans le cadre de sa responsabilité de protéger ses travailleuses et travailleurs. Dans toutes les éventualités, la victime sera informée que telle ou telle personne sera mise au courant de la situation et des raisons pour lesquelles ces personnes ont été informées

ANNEXE II - Fiche de renseignements

Mesures législatives et autres informations

Alberta

En anglais seulement :

- Le *Occupational Health and Safety Act* interdit le harcèlement et la violence au travail.

(http://www.qp.alberta.ca/1266.cfm?page=O02P1.cfm&leg_type=Acts&isbncln=9780779800865&display=html)

- Le *Occupational Health and Safety Code* régit le harcèlement au travail et la prévention de la violence, les enquêtes et la formation.

(<http://www.qp.alberta.ca/documents/OHS/OHS.pdf>)

- Le *Occupational Health and Safety Code Explanation Guide* explique les règles énoncées dans ce Code dans un langage clair et facile à comprendre

(<https://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li001>)

- Le *Workers' Compensation Act* régit l'indemnisation relative au trouble de stress post-traumatique

(<http://www.qp.alberta.ca/documents/Acts/W15.pdf>)

- Le *Alberta Human Rights Act* interdit la discrimination et le harcèlement discriminatoire en milieu de travail

(http://www.qp.alberta.ca/1266.cfm?page=A25P5.cfm&leg_type=Acts&isbncln=9780779744060)

- Le *Alberta Human Rights Commission* a publié une fiche de renseignement au sujet de "Harassment as a Form of Discrimination"

https://www.albertahumanrights.ab.ca/publications/bulletins_sheets_booklets/sheets/hr_and_employment/Pages/harassment.aspx)

Colombie-Britannique

WorkSafeBC a adopté des politiques de santé et de sécurité au travail (SST) touchant l'intimidation et le harcèlement au travail. Ces politiques s'appliquent à tous les employeurs, travailleurs et superviseurs de la Colombie-Britannique -

<https://www.worksafebc.com/fr>

- Fiche d'information – L'intimidation et le harcèlement au travail
(<https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/information-sheets/fact-sheet-workplace-bullying-and-harassment?lang=fr>)
- Fiche d'information – Comment créer un milieu de travail positif
<https://www.worksafebc.com/en/resources/health-safety/information-sheets/domestic-violence-in-the-workplace-how-to-create-a-supportive-workplace?lang=fr&origin=s&returnurl=https%3A%2F%2Fwww.worksafebc.com%2Fr%2Fsearch%23q%3Dfiches%2520d%27information%26sort%3Drelevancy%26f%3Alanguage-facet%3D%5BFrench%5D>

En anglais seulement :

- Le *Workers' Compensation Act* régit l'indemnisation relative aux troubles mentaux «principalement causés par un facteur de stress lié au travail»
(http://www.bclaws.ca/EPLibraries/bclaws_new/document/ID/freeside/96492_00)
- Le *Occupational Health and Safety Regulation* interdit le harcèlement et la violence au travail et établit les procédures requises
(http://www.bclaws.ca/Recon/document/ID/freeside/296_97_00)

- Le *Human Rights Code* interdit la discrimination et le harcèlement discriminatoire en milieu de travail

(http://www.bclaws.ca/Recon/document/ID/freeside/00_96210_01)

Île-du-Prince-Édouard

En anglais seulement :

- La *Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard* a publié "Harassment and Bullying – What is Covered", un guide au sujet de l'intimidation et le harcèlement, ainsi que les droits des employés et les responsabilités des employeurs en ce qui concerne les cas possibles d'intimidation et de harcèlement en milieu de travail. (<http://www.gov.pe.ca/humanrights/index.php3?number=1043550&lang=F>)

- Le *Employment Standards Act* interdit le harcèlement sexuel et établit les procédures requises.

(<https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/E-06-2-Employment%20Standards%20Act.pdf>)

- Le *Occupational Health and Safety Act* interdit la violence au travail et établit les procédures requises

(<https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/O%261-01G-Occupational%20Health%20and%20Safety%20Act%20General%20Regulations.pdf>)

- Le *Workers Compensation Act* régit l'indemnisation du stress mental traumatique lié à la violence au travail`

(<https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/W-07-1-Workers%20Compensation%20Act.pdf>)

- Le *Human Rights Act* interdit la discrimination et le harcèlement discriminatoire en milieu de travail

(<https://www.princeedwardisland.ca/sites/default/files/legislation/H-12%20-Human%20Rights%20Act.pdf>)

Manitoba

SAFE Work Manitoba est un organisme public qui publie des documents et offre des cours sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail

<https://www.safemanitoba.com/Pages/default.aspx>

<https://www.safemanitoba.com/Language/Pages/French.aspx>

La Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail

http://www.gov.mb.ca/labour/safety/pdf/2015_whs_act_regs.pdf

La Loi sur les accidents du travail

<https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/w200f.php>

Le Workers Compensation Board of Manitoba

Fiches de renseignements pour les employeurs

<https://www.wcb.mb.ca/fiches-de-renseignements-pour-les-employeurs>

Le Code des droits de la personne

<https://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/ccsm/h175f.php>

Nouveau-Brunswick

La législation sur la santé et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick ne traite pas de la violence et du harcèlement en milieu de travail. Cependant un examen portant sur la législation du NB est en cours. En ce moment, le Nouveau-Brunswick adhère aux normes fédérales du *Code canadien du travail*.

Travail sécuritaire NB est une société de la Couronne chargée de veiller à la mise en œuvre et à l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*; de la *Loi sur les accidents du travail*; de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de*

l'indemnisation des accidents au travail et le Tribunal d'appel des accidents au travail; et de la Loi sur l'indemnisation des pompiers.

<https://www.travailsecuritairenb.ca/à-notre-sujet/ce-que-nous-faisons/vision-mission-et-valeurs/>

La Loi sur les accidents de travail

<http://laws.gnb.ca/fr/showtdm/cs/W-13/W-13/se:88>

La Loi sur les droits de la personne du NB interdit la discrimination et le harcèlement.

https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/cdpnb/loi_sur_les_droits_de_la_personne/explication-plus-detailee.html

Nouvelle-Écosse

En anglais seulement :

- Le *Workers Compensation Act* régit l'indemnisation liée au stress mental traumatique lié à la violence au travail
(<https://nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/workers%27%20compensation.pdf>)
- Le *Human Rights Act* interdit la discrimination et le harcèlement discriminatoire en milieu de travail
(<https://nslegislature.ca/sites/default/files/legc/statutes/human%20rights.pdf>)

Nunavut

Loi sur les droits de la personne du Nunavut

http://www.nhrt.ca/french/general_information

Règlement sur la santé et la sécurité au travail – Nunavut

<http://wscc.nt.ca/fr/documents/r%C3%A8glement-sur-la-sant%C3%A9-et-la-s%C3%A9curit%C3%A9-au-travail-nunavut>

En anglais seulement :

- Les *Occupational Health and Safety Regulations* interdisent le harcèlement et la violence au travail et établissent les procédures requises

(<https://www.canlii.org/en/nu/laws/regu/nu-reg-003-2016/latest/nu-reg-003-2016.html>)

Ontario

La sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

(<https://www.ontario.ca/laws/statute/97w16>)

La sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail – La caisse d'assurance

(<https://www.ontario.ca/fr/lois/reglement/120141>)

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail est un organisme fiduciaire indépendant qui administre le régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour le compte des lieux de travail de l'Ontario. (<http://www.wsib.on.ca>)

Le Code des droits de la personne

<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19>

Le Code de pratique sur le harcèlement au travail

Les employeurs peuvent suivre ces pratiques pour répondre à leurs responsabilités légales en matière de harcèlement sexuel prévues dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

<https://www.ontario.ca/fr/page/code-de-pratique-sur-le-harcelement-au-travail>

Québec

CNESST (La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail) est l'organisme auquel le gouvernement du Québec a confié la promotion des droits et des obligations en matière de travail. Elle a publié une trousse d'information sur le harcèlement psychologique à l'intention des employeurs.

<https://www.cnt.gouv.qc.ca/en-cas-de/harcelement-psychologique/index.html>

La *Loi sur les normes du travail* interdit le harcèlement psychologique sur le lieu de travail et établit les procédures requises

<http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/N-1.1>

La *Charte des droits et libertés de la personne* interdit la discrimination et le harcèlement discriminatoire en milieu de travail

<http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>

Saskatchewan

En anglais seulement:

- Le gouvernement de Saskatchewan a publié un guide intitulé "Bullying and Harassment in the Workplace" (<https://www.saskatchewan.ca/business/safety-in-the-workplace/hazards-and-prevention/bullying-and-harassment-in-the-workplace>)

- La *Saskatchewan Employment Act* interdit la violence et le harcèlement au travail et établit les procédures requises (<http://www.publications.gov.sk.ca/freelaw/documents/English/Statutes/Statutes/S15-1.pdf>)

- Le *Workers' Compensation Act, 2013* régit l'indemnisation pour les blessures psychologiques liées à la violence au travail (<http://www.qp.gov.sk.ca/documents/english/statutes/statutes/w17-11.pdf>)

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

- Le *Saskatchewan Human Rights Code* interdit la discrimination et le harcèlement discriminatoire sur le lieu de travail
(<http://www.qp.gov.sk.ca/documents/english/statutes/statutes/s24-1.pdf>)

Terre-Neuve-et-Labrador

En anglais seulement:

- *Workplace NL* est responsable de l'administration d'une assurance sans égard à la responsabilité pour les accidents et / ou les blessures en milieu de travail et fait la promotion de milieux de travail sécuritaires et sains (<http://www.workplacenl.ca>)
- Le *Occupational Health and Safety Regulations, 2012* interdisent la violence au travail et définissent les procédures requises
(<https://www.assembly.nl.ca/Legislation/sr/Regulations/rc120005.htm>)
- Le *Human Rights Act, 2010* interdit la discrimination et le harcèlement discriminatoire en milieu de travail
(<https://www.assembly.nl.ca/Legislation/sr/statutes/h13-1.htm>)

Territoire du Yukon

En anglais seulement :

- Le site Web *Yukon Government Health and Safety* est conçu pour aider les employeurs à respecter leurs obligations en matière de violence au travail
(<http://www.healthandsafety.gov.yk.ca>)
- Le *Human Rights Act* interdit la discrimination et le harcèlement discriminatoire sur le lieu de travail (http://www.gov.yk.ca/legislation/acts/huri_c.pdf)

Territoires du Nord-Ouest

En anglais seulement:

- Les *Occupational Health and Safety Regulations* interdisent le harcèlement et la violence au travail et établissent les procédures requises

(<https://www.justice.gov.nt.ca/en/files/legislation/safety/safety.r8.pdf?t1446244135517>)

- Le *Human Rights Act* interdit la discrimination et le harcèlement discriminatoire en milieu de travail (<https://www.justice.gov.nt.ca/en/files/legislation/human-rights/human-rights.a.pdf>)

ANNEXE III – Liste de vérification des mesures à prendre

- Prendre des mesures proactives pour prévenir les incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail.
 - Connaître les exigences légales sur le harcèlement et la violence en milieu de travail.
 - Établir des attentes claires dans les politiques sur le comportement en milieu de travail.
 - Mettre en place une politique et une procédure sur le harcèlement et la violence en milieu de travail et donner de la formation aux travailleuses et travailleurs sur cette politique et cette procédure.

- Surveiller attentivement les signes avertisseurs de problèmes dans le milieu de travail (comme l'augmentation des rumeurs et des commérages; de la discorde dans une équipe ou entre certaines personnes alors qu'il n'y en avait pas auparavant; une personne qui évite les interactions avec une autre, une personne qui évite d'en regarder une autre ou qui ne veut pas croiser son regard pendant une réunion.

- Si les plaintes pour harcèlement ou violence augmentent, suivre la procédure établie du milieu de travail.
 - Évaluer la plainte et décider s'il faut effectuer une enquête par une ressource externe.
 - S'il y a enquête :
 - Ne rien présumer à l'avance - faire attention de ne pas juger avant la conclusion de l'enquête.
 - Parler à la plaignante ou au plaignant.
 - Parler aux témoins pertinents.
 - Recueillir les documents pertinents.
 - Donner un sommaire des allégations à la répondante ou au répondant.
 - Évaluer les preuves et en arriver à des conclusions.
 - Préparer le rapport d'enquête.

TROUSSE À OUTILS POUR LA GESTION DES RH © 2019, CRHSC

- Demander un avis juridique si nécessaire (pour déterminer, par exemple, si ce qui s'est produit correspond à la définition légale de harcèlement).
- Appliquer des mesures disciplinaires s'il y a lieu.
- Informer la plaignante ou le plaignant et la répondante ou le répondant des résultats de l'enquête.
- S'assurer que personne ne soit victime de représailles pour avoir déposé une plainte ou participé à une enquête.
- Mettre en place un processus de rétablissement du milieu de travail.
 - Réfléchir aux moyens de faire savoir que l'enquête est terminée.
 - Réfléchir à la façon de clore l'enquête (faire une réunion de toute l'équipe pour faire taire les rumeurs, faire une intervention de renforcement de l'esprit d'équipe; faire de l'encadrement avec les superviseurs pour préciser à nouveau les attentes en matière de comportement).