



SERVICE D'ÉDUCATION D'UNIFOR

**PROCÉDURE D'ENQUÊTE
ET DE RÈGLEMENT
DES PLAINTES
DE HARCÈLEMENT
EN MILIEU DE TRAVAIL :**

**GUIDE D'UNIFOR
À L'INTENTION
DES DIRIGEANTES
ET DIRIGEANTS**



unifor

theUnion | le syndicat

**Première édition
2013**

TABLE DES MATIÈRES

Un message du directeur québécois d'Unifor, Michel Ouimet	vii
Un message du président d'Unifor, Jerry Dias.....	1
SECTION 1 : Introduction	5
SECTION 2 : Définir le harcèlement en milieu de travail.....	7
En quoi consiste le harcèlement?.....	7
Le harcèlement sexuel	8
Harcèlement donnant-donnant (terme latin signifiant « en contrepartie de »)	9
Climat de travail hostile	9
Le harcèlement racial	10
Le harcèlement fondé sur la religion.....	10
Le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou de genre	10
Le harcèlement fondé sur un handicap.....	11
Les médias sociaux et le harcèlement	12
Le harcèlement personnel et l'intimidation	13
La violence en milieu de travail	13
Circonstances dans lesquelles un incident n'est pas réputé être un cas de harcèlement.....	13
Définition du milieu de travail.....	15
SECTION 3 : Outils pour contrer le harcèlement en milieu de travail	17
La politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail.....	17
Pourquoi avons-nous besoin d'une politique sur le harcèlement en milieu de travail?	18
Et si nous avons négocié une politique conjointe sur le harcèlement en milieu de travail?	18
Et si nous avons seulement une « clause contre la discrimination » dans notre convention collective?	19
Et si notre convention collective ne comporte pas de disposition contre le harcèlement ou la discrimination?.....	19

Juridiction : les lois qui encadrent le milieu de travail	20
Législation sur la santé et la sécurité.....	21
Quel est le rôle de la commission ou du tribunal des droits de la personne?	23
Qui a la responsabilité de régler les plaintes de harcèlement?.....	24
Responsabilité de l'employeur	24
Responsabilité du syndicat et objectifs.....	25
Notre approche et leur approche	26
SECTION 4 : Informations de base.....	29
Qui enquête les incidents de harcèlement?.....	29
Qui enquête lorsqu'une politique conjointe sur le harcèlement en milieu de travail a été négociée?	30
La représentante ou le représentant en matière d'équité en milieu de travail.....	31
Intervenantes auprès des femmes.....	31
Et si l'auteur présumé de harcèlement est membre du syndicat?	32
Et si l'auteur présumé de harcèlement est un client, un livreur, un consultant ou un membre d'une autre unité de négociation?	32
Et si l'auteur présumé de harcèlement et la victime ont été (ou sont) impliqués dans une relation intime ou conjugale?	33
Et si l'auteur présumé de harcèlement est membre de la direction?.....	33
Et si le présumé incident a eu lieu lors d'un événement syndical?	34
Quels sont les délais à respecter pour l'enquête?	34
Et si la victime ne veut pas porter plainte?	37
... Le rôle de l'enquêteur.....	37
... Le rôle du syndicat.....	37
Si quelqu'un dépose une plainte malveillante?.....	37
SECTION 5 : Entamer le processus d'enquête.....	39
En cas de harcèlement allégué.....	39
Renseignements à obtenir pour entamer une enquête	40

Prendre conscience de ses préjugés	40
Établir s'il s'agit de harcèlement	40
Droit de refus	41
Moment pour demander l'intervention des policiers	41
Personnes à informer au sujet de la plainte	42
SECTION 6 : Résoudre une plainte de harcèlement de manière informelle	45
Étape 1 : Parlez avec la victime présumée du harcèlement	45
Étape 2 : Épauler et encourager la victime présumée qui désire confronter l'auteur présumé de harcèlement	45
Étape 3 : Prendre des notes	46
SECTION 7 : Résoudre une plainte de harcèlement par une enquête formelle	47
Étape 1 : Déterminer qui doit procéder à l'enquête.....	47
Étape 2 : Consulter l'information documentaire	47
Étape 3 : Obtenir une copie de la politique d'Unifor sur le harcèlement.....	47
Mener une enquête complète et impartiale	48
SECTION 8 : Interroger la partie plaignante	51
Étape 1 : Répondre aux demandes de soutien additionnel...	51
Étape 2 : Poser des questions clés	51
Étape 3 : Faire preuve d'empathie durant l'entrevue.....	53
Étape 4 : Établir clairement ce que la victime présumée veut faire.....	54
Étape 5 : Décrire le processus d'enquête et expliquez les délais	54
Et si la victime présumée craint des représailles?	55
Comment la partie plaignante est-elle protégée pendant l'enquête?	55
SECTION 9 : Préparation de la déclaration signée de la partie plaignante.....	57
Étape 1 : Offrir votre aide à la partie plaignante pour formuler une déclaration	57

Étape 2 : Déterminez qui peut prendre connaissance de la déclaration.....	57
Et si la partie plaignante refuse d'écrire ou de signer la déclaration?.....	58
Étape 3 : Signer la déclaration.....	58
Étape 4 : Fin de l'entrevue	59
SECTION 10 : Interroger l'auteur présumé de harcèlement	61
Étape 1 : Expliquez le but de la rencontre	61
Étape 2 : Expliquez le déroulement de l'enquête	61
Étape 3 : Rappelez à la personne quels sont ses droits.....	62
Étape 4 : Expliquez les faits.....	62
Étape 5 : Permettre à la personne de reconnaître ou de réfuter les faits	62
Étape 5A : Admettre l'existence de harcèlement	62
Étape 5B : Réfuter les allégations de harcèlement	63
Étape 6 : Trouvez des témoins.....	63
Étape 7 : Questions additionnelles à poser si l'auteur présumé de harcèlement occupe un poste de supervision	63
Étape 8 : Informez l'auteur présumé de harcèlement de ne pas communiquer avec la partie plaignante.....	64
Étape 9 : Communiquez les allégations.....	64
SECTION 11 : Préparer la déclaration du présumé auteur de harcèlement	65
Étape 1 : Rédiger une déclaration	65
Étape 2 : Signer la déclaration.....	65
SECTION 12 : Interroger les témoins	67
Étape 1 : Posez des questions au témoin.....	67
Étape 2 : Expliquez le processus.....	68
Étape 3 : Rédigez une déclaration	69
Étape 4 : Fin de l'entrevue	69
SECTION 13 : Évaluer la plainte	71
Évaluation du processus.....	71
Évaluation de la preuve.....	71
Procédure en l'absence de témoins	72
S'agit-il d'une plainte de climat de travail hostile?	73



S'agit-il d'une plainte de harcèlement?	73
Et si la partie plaignante souhaite retirer sa plainte?	74
SECTION 14 : Rapport de l'enquêteur	75
Étape 1 : Organiser les faits.....	75
Étape 2 : Rédiger un rapport	75
Étape 3 : Présenter le rapport à la présidente ou au président de votre unité.....	76
SECTION 15 : Suivi	77
Règlements possibles.....	77
Réactions de l'employeur	77
Mesures disciplinaires possibles.....	77
Règlements appropriés.....	78
Défaut d'agir de l'employeur.....	79
Mesures disciplinaires excessives.....	79
Et si l'employeur impose des mesures disciplinaires aux deux parties?	79
Déposer un grief contestant une mesure disciplinaire.....	80
Dans tous les cas.....	81
Que se passe-t-il après l'enquête?	81
Le climat de travail peut-il revenir à la normale?	82
Stratégies pour prévenir le harcèlement en milieu de travail	83
SECTION 16 : Lignes directrices et ressources	85
Lignes directrices générales pour les entrevues.....	85
Se préparer	85
Débuter l'entrevue	85
Durant l'entrevue.....	86
Fin de l'entrevue	87
Suivi.....	87
Lignes directrices générales concernant la documentation	87
Programmes d'éducation d'Unifor	89
Extrait de la politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail.....	90
Formulaire de plainte pour harcèlement au travail	91
Déclaration de l'intimé sur le harcèlement en milieu de travail	93
Rapport de l'enquêteur.....	94
Modèle de disposition sur le harcèlement en milieu de travail.....	95



Harcèlement en milieu de travail – Notions élémentaires.....	95
Tableau du processus conjoint contre le harcèlement en milieu de travail	104
Résumé de la législation sur la santé et sécurité visant la prévention du harcèlement et de la violence	105
Ontario	105
Canada	107
Alberta	108
Colombie-Britannique	108
Manitoba	108
Nouveau-Brunswick.....	109
Terre-Neuve-et-Labrador.....	109
Nouvelle-Écosse	109
Île-du-Prince-Édouard	110
Québec	110
Saskatchewan	110
Utiliser la législation en matière de santé et sécurité.....	111



UN MESSAGE DU DIRECTEUR QUÉBÉCOIS D'UNIFOR **MICHEL OUMET**

Confrères, consoeurs

Chaque travailleuse et travailleur mérite d'être traité avec équité, respect et dignité au travail. Et chacun d'entre eux mérite un syndicat qui veille à ce que ces droits soient respectés.



Notre message est ferme et clair : le harcèlement ne sera pas toléré. Et pour promouvoir la justice sociale dans la société en général, nous nous devons de veiller à la sécurité et à la dignité de chacun de nos membres dans nos milieux de travail.

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur subit du harcèlement, cela peut avoir des conséquences dévastatrices pour la personne et sa famille. Si le harcèlement n'est pas résolu de manière appropriée, cela ajoute à la souffrance. Sans surveillance, le harcèlement peut aussi empoisonner le lieu de travail et miner la solidarité. Le harcèlement n'a rien de drôle. Il gêne et humilie ses victimes et les met mal à l'aise et le syndicat Unifor trouve ce comportement inacceptable et intolérable. Il peut se présenter sous forme de harcèlement sexuel, racial, sexiste ou personnel. Il comprend tout comportement menaçant ou offensant pour la personne qui en fait l'objet.

C'est pourquoi, notre syndicat, Unifor est déterminé à traiter tous les incidents de harcèlement, de violence



et d'intimidation en milieu de travail. Chaque cas est unique et nécessite beaucoup de doigté. Avec le présent livret, nous avons donc voulu vous épauler en vous fournissant de l'information sur le sujet.

En espérant qu'il vous sera utile, syndicalement,

MICHEL OUIMET

Directeur québécois, Unifor



UN MESSAGE DU PRÉSIDENT D'UNIFOR

JERRY DIAS

Chaque travailleuse et travailleur mérite d'être traité avec équité, respect et dignité au travail. Et chacun d'entre eux mérite un syndicat qui veillera à ce que ces droits soient maintenus.



Notre message est ferme et clair : le harcèlement ne sera pas toléré. C'est pourquoi lorsque les représentantes et représentants syndicaux sont assermentés, chacun d'entre nous s'engage à « promouvoir un environnement libre de harcèlement et de discrimination dans nos lieux de travail, notre syndicat et notre communauté ». C'est pourquoi notre serment d'office nous oblige « à veiller à ce que les droits de la personne de tous les membres soient respectés ». Pour promouvoir la justice sociale dans la société en général, nous devons d'abord veiller à la sécurité et à la dignité de chacun de nos membres dans milieu de travail.

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur subit du harcèlement, cela peut avoir des conséquences dévastatrices et à long terme pour la personne et sa famille. Si le harcèlement n'est pas résolu de manière appropriée, cela ajoute à la souffrance. Sans surveillance, le harcèlement peut aussi empoisonner le lieu de travail et miner la solidarité. Notre syndicat, Unifor, est déterminé à traiter tous les incidents de harcèlement, violence et intimidation en milieu de travail.



Or, aussi déterminé soit-il à traiter les cas de harcèlement, Unifor est tout aussi déterminé à diminuer la possibilité que surgissent des cas de harcèlement. Le harcèlement en milieu de travail n'est pas un mauvais vent qui souffle de l'extérieur; il est généré dans nos lieux de travail et nous devons nous attaquer aux facteurs qui le déclenchent, qu'il s'agisse de conditions de travail accélérées, stressantes, dangereuses ou risquées, ou encore d'insécurité d'emploi, d'heures supplémentaires non nécessaires, de supervision excessive, de ghettos d'emplois ou d'embauche discriminatoire. Réduire ou éliminer les conditions de travail qui contribuent à la création d'environnements empoisonnés et de conflits fait partie de notre stratégie globale de prévention du harcèlement en milieu de travail. Lorsque nous négocions des congés et de plus grandes périodes de repos ainsi qu'une sécurité d'emploi, nous diminuons les probabilités que nos lieux de travail deviennent des poudrières. Lorsque nous négocions des dispositions en matière d'équité en emploi et d'ancienneté, nous résistons aux tentatives de l'employeur de définir des boucs émissaires, d'instaurer des stéréotypes ou de favoriser un groupe de travailleuses et travailleurs contre un autre. Prévenir le harcèlement en milieu de travail fait appel à tout le travail que nous effectuons tous les jours en tant que syndicat en vue d'améliorer la vie de nos membres, de développer la solidarité entre travailleuses et travailleurs et de créer des milieux de travail respectueux.

Notre nouveau syndicat est profondément diversifié. Plus que jamais, nous représentons davantage de femmes, de minorités visibles et religieuses, de lesbiennes,



d'homosexuels, de bisexuels, de transgenres et de personnes handicapées dans nos rangs. Nos différences nous renforcent. Lorsque tous nos membres réalisent que le syndicat leur appartient et qu'il est là pour eux, nous possédons la force nécessaire pour créer un milieu de travail et une société encore plus équitables.

En toute solidarité,

JERRY DIAS,
président, Unifor



SECTION 1 :

INTRODUCTION

Les dirigeant(e)s des sections locales d'Unifor doivent relever plusieurs défis. En plus de contribuer à l'atteinte des objectifs du syndicat, ces personnes sont appelées à promouvoir la solidarité syndicale et à traiter plusieurs préoccupations en milieu de travail.

Ce guide de poche présente les grandes lignes pour mener une enquête sur les cas de harcèlement et chercher des résolutions justes et équitables. Il a été rédigé en réponse à plusieurs demandes que nous avons reçues pour obtenir des lignes directrices claires et concises afin de gérer le harcèlement en milieu de travail. En vos mains, il peut devenir un outil utile pour restaurer l'équité, le respect et la dignité au travail et dans notre syndicat.

Unifor offre une formation en enquêtes qui est recommandée à tous les dirigeant(e)s. Veuillez consulter la page 89 pour connaître les programmes d'éducation d'Unifor.

Le harcèlement en milieu de travail ne se résume pas à un problème personnel. Il s'agit d'un problème de santé et de sécurité, un enjeu politique, un enjeu de droits de la personne et un enjeu syndical. En tant que dirigeant(e)s, nous devons traiter les cas de harcèlement en milieu de travail avec le même type d'énergie et d'engagement que nous déployons pour régler des questions de salaires et d'avantages sociaux.



SECTION 2 :

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Cette section du guide définit le harcèlement en milieu de travail.

EN QUOI CONSISTE LE HARCÈLEMENT?

Le harcèlement est l'expression d'un pouvoir. Il s'agit d'un comportement odieux et destructeur contre autrui, qui peut avoir des effets blessants et dévastateurs. Le harcèlement méprise la dignité et le bien-être physique ou psychologique d'une personne. Ces comportements peuvent engendrer un climat d'hostilité et rendre les conditions de travail dangereuses.

Le harcèlement peut se définir comme un geste importun par toute personne, particulièrement un supérieur, un client ou un confrère/une consœur, exprimé verbalement ou physiquement, qu'il s'agisse d'un cas isolé ou répétitif, qui humilie, insulte ou vexé une autre personne. Dans ce contexte, « importun » s'entend de tout geste dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que la victime ne l'a pas sollicité.

Le terme « harcèlement » a une définition légale et officielle très spécifique liée à des motifs de distinction illicite inscrits dans la législation sur les droits de la personne et qui diffère d'une juridiction à l'autre. Voici des exemples de motifs de distinction illicite : la race, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'incapacité, l'affiliation politique, la

religion, l'expression de genre, l'identité de genre. Aux termes de la loi, le harcèlement s'entend de tout geste dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il est offensant.

La politique d'Unifor comprend le harcèlement basé sur des motifs de distinction illicite et couvre aussi le harcèlement personnel et l'intimidation en milieu de travail (définie à la page 13).

Si vous avez négocié une politique conjointe en milieu de travail, le harcèlement peut être limité à des motifs de distinction illicite ou il peut avoir une définition élargie.

« Le harcèlement est une expression du pouvoir perçu et de la supériorité que le harceleur (ou les harceleurs) croit détenir sur une autre personne basé sur : leur sexe, race, croyances, couleur, religion, origine ethnique, lieu d'origine, orientation sexuelle, appartenance politique, identité de genre, expression sexuelle, état matrimonial, situation familiale, invalidité, langue, âge, état d'une personne graciée, classe sociale et économique ou encore leur militantisme et leur participation au syndicat. »

Extrait de la politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel s'entend d'une attention de nature sexuelle, notamment de remarques au sujet de caractéristiques physiques ou de la vie personnelle

d'autrui, d'écrits ou de gestes offensants, notamment des graffitis ou des photos dégradantes, de contacts physiques de toute sorte, d'avances sexuelles ou de harcèlement criminel. Le harcèlement sexuel n'est pas une question de sexe, mais de pouvoir.

Il ne faut pas confondre le harcèlement sexuel et les relations sociales et interpersonnelles normales entre collègues de travail. Il s'agit plutôt d'un comportement coercitif, forcé, menaçant ou non souhaité.

La loi identifie deux autres types de harcèlement sexuel : comme mode de chantage et climat de travail hostile.

HARCÈLEMENT DONNANT-DONNANT (TERME LATIN SIGNIFIANT « EN CONTREPARTIE DE »)

Ce type de harcèlement sexuel vise la subordination d'une personne à des demandes sexuelles en contrepartie d'un travail ou de bénéfices rattachés au travail. Lorsque la victime présumée de harcèlement refuse ces avances, elle risque de faire l'objet de différentes sanctions ou de menaces de la part du harceleur.

CLIMAT DE TRAVAIL HOSTILE

Cette forme de harcèlement est liée à un climat de travail invivable en raison de comportements répétés teintés de sarcasmes, de blagues, d'insultes ou d'hostilité. Il peut être à la fois verbal et visuel. Il peut être direct ou indirect. À titre d'exemple, un groupe d'employés ou de gestionnaires masculins peut faire en sorte qu'il soit impossible pour une femme de réussir dans son emploi en lui refusant l'accès à la formation, à des

renseignements, à des équipements ou en sabotant son travail. Un climat de travail hostile peut être engendré par des actes de discrimination fondés sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, etc. Ce type de harcèlement est plus courant entre collègues, bien qu'il puisse aussi se produire entre employé(e)s et superviseur(e)s.

HARCÈLEMENT RACIAL

Le harcèlement en raison de la race s'entend de tout comportement verbal ou physique qui exprime ou suscite la haine raciale en milieu de travail. Il pourrait s'agir de propos racistes, de gestes offensants écrits ou visuels, et de plaisanteries ou d'autres commentaires ou gestes réprouvés. Le harcèlement racial comprend aussi des graffitis,

de la violence, des insultes ou un refus de travailler aux côtés de personnes des minorités visibles. Voir Climat de travail hostile (p. 9).

LE HARCÈLEMENT FONDÉ SUR LA RELIGION

Le harcèlement fondé sur la religion inclut la profanation d'images religieuses, la plaisanterie sur des pratiques, coutumes ou vêtements religieux, etc. Il peut impliquer l'isolement d'une personne ou d'un groupe pour lui infliger des mauvais traitements à cause de sa religion réelle ou perçue.

LE HARCÈLEMENT FONDÉ SUR L'ORIENTATION SEXUELLE OU DE GENRE

Le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, qu'il soit de nature verbale ou physique, exprime ou suscite la haine des homosexuels, des lesbiennes, des bisexuels

ou des transgenres. Cette forme de harcèlement peut comprendre les comportements suivants : refus de parler ou de travailler avec une personne en raison de son orientation sexuelle, gestes insultants, violence physique, insultes, blagues ou sarcasmes sur l'orientation sexuelle, l'expression de genre ou l'identité de genre d'une personne.

HARCÈLEMENT D'UNE PERSONNE AYANT UN HANDICAP

Le harcèlement des personnes atteintes d'un handicap (y compris des personnes atteintes du VIH/SIDA), qu'il soit de nature verbale ou physique, a pour effet de limiter leur accessibilité ou de favoriser la crainte ou la haine à leur endroit. Cette forme de harcèlement peut comprendre les comportements suivants :

- modifier délibérément l'environnement de travail d'une personne atteinte d'une déficience visuelle;
- se moquer d'une personne atteinte d'une déficience auditive;
- déplacer des outils de travail hors de portée de personnes à mobilité réduite;
- des remarques à propos des « handicaps »;
- adopter une attitude ou un comportement condescendant ou paternaliste;
- harceler sexuellement une personne atteinte d'un handicap;
- harceler une personne atteinte d'un handicap invisible (par ex., d'une blessure au dos).

Le harcèlement vise souvent une travailleuse ou un travailleur qui retourne au travail après avoir subi une blessure qui a laissé des séquelles sous forme de handicap. Le syndicat peut exiger que l'ensemble du personnel de supervision et de production soit tenu de suivre un cours sur le harcèlement dans le cadre d'un programme de retour au travail.

MÉDIAS SOCIAUX ET HARCÈLEMENT

La cyberintimidation, la diffamation sur les médias sociaux, l'envoi ou la réception de courriels offensants sur des comptes personnels, entre autres, peuvent tous être considérés comme des formes de harcèlement en milieu de travail, de climat de travail hostile et/ou d'intimidation.

Chaque fois qu'un courriel, message sur Twitter, texto ou message sur Facebook de nature offensante est communiqué par un collègue à un autre du même lieu de travail, il devrait faire l'objet d'une enquête en tant que harcèlement en milieu de travail, que la communication ait été écrite et exprimée à l'extérieur du lieu de travail. En déterminant si la conduite d'une personne sur les médias sociaux constitue du harcèlement, l'un des critères est de déterminer si le comportement avait l'intention d'être diffusé au lieu de travail ou s'il a eu cette diffusion comme résultat.

Un message sur Facebook ou d'autres médias sociaux sera et devrait être considéré de nature publique à moins que des circonstances ne démontrent clairement qu'il en est autrement; par conséquent, tout argument prétendant que l'intention de la communication était de rester privée n'aura pas préséance.

Chaque allégation de harcèlement est gérée sur la base du cas par cas.

HARCÈLEMENT PERSONNEL ET INTIMIDATION

La politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail définit l'intimidation et le harcèlement personnel comme « des actes délibérés, par exemple, un comportement insultant, malveillant ou cruel, dans le but d'humilier, d'intimider, d'ébranler ou de détruire la réputation ou la confiance et l'assurance d'une personne ou d'un groupe de personnes, de taquiner, de ridiculiser, d'attaquer en groupe, de colporter des commérages ou toute autre action ou parole qui risque d'infliger des blessures psychologiques ou d'isoler un membre des autres membres, des clients ou des pairs ».

L'intimidation devient un danger en milieu de travail lorsqu'elle a des conséquences défavorables sur la santé, comme des problèmes de santé physiques ou psychologiques ou des changements de comportement.

VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

La violence en milieu de travail est l'exercice (ou la tentative d'exercer) d'une force physique par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel. La violence en milieu de travail comprend des comportements ou des mots menaçants.

À QUEL MOMENT UNE PLAINTÉ N'EST PAS CONSIDÉRÉE COMME DU HARCÈLEMENT?

L'expression « harcèlement » en milieu de travail suscite beaucoup de réactions et de confusion. Certaines

personnes craignent à tort qu'elles ne puissent converser amicalement avec leurs collègues ou que leurs gestes ou intentions soient mal interprétés. Une question clé est de déterminer si une personne «devrait raisonnablement savoir» si le comportement est non souhaité ou offensant.

Voici quelques exemples de *ce qui n'est pas considéré comme du harcèlement ou de l'intimidation* :

- des relations amicales, consensuelles, entre collègues;
- une friction entre collègues ou entre les employés et la direction;
- des relations de travail (des superviseurs qui tiennent les employés responsables de leur emploi).*

Le harcèlement est un comportement qui envenime le milieu de travail. Il s'agit d'un comportement malsain et blessant qui mine la solidarité syndicale. Si une travailleuse ou un travailleur est blessé (physiquement ou psychologiquement) par un autre travailleur ou superviseur, ou si sa sécurité est menacée, le syndicat doit s'impliquer et demander à la direction d'intervenir. Après tout, c'est la responsabilité de la direction de maintenir un lieu de travail libre de harcèlement, et qui soit sain et sécuritaire.

*Lorsqu'un superviseur persécute une ou un employé ou devient particulièrement odieux à son endroit, il ne s'agit pas de harcèlement, sauf si ses agissements revêtent un caractère discriminatoire. Par contre, son comportement pourrait contrevenir aux dispositions de la convention collective. Dans ce cas, vous devez traiter la plainte comme tout autre grief.

DÉFINIR LE « MILIEU DE TRAVAIL »

Les endroits suivants sont tous considérés comme faisant partie du milieu de travail :

- le site du travail,
- les cafétérias,
- les vestiaires,
- les salles de conférence,
- les toilettes,
- les halls et les corridors,
- les parcs de stationnement.

De plus, les activités suivantes sont réputées se dérouler en milieu de travail :

- les séances de formation;
- les escales (pour les travailleuses et travailleurs du secteur du transport);
- les fonctions liées au travail;
- tout autre endroit où s'effectue du travail.

Lorsque le harcèlement survient à l'extérieur du milieu de travail et qu'il a des répercussions sur l'environnement de travail et nuit aux relations entre collègues ou aux relations entre les employés et l'employeur, il peut aussi être considéré comme du harcèlement en milieu de travail.



SECTION 3 :

LES OUTILS POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Cette section explique la Politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail et propose d'autres options pour aborder le problème. Elle explique également les responsabilités de l'employeur et du syndicat.

LA POLITIQUE D'UNIFOR SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

Au moment de son congrès de fondation en 2013, Unifor a adopté une nouvelle Politique sur le harcèlement en milieu de travail, ainsi qu'une politique sur le harcèlement lors d'événements syndicaux. Ces documents reflètent les engagements de longue date des deux syndicats fondateurs, les TCA et le SCEP, à l'égard de la prévention du harcèlement et de l'instauration de cultures syndicales et de lieux de travail respectueux.

La politique d'Unifor peut vous aider à aborder des problèmes de harcèlement en milieu de travail de façon rapide et équitable. Votre convention collective (ainsi que des lois) renferment peut-être aussi des dispositions qui vous serviront d'outils additionnels pour contrer le harcèlement en milieu de travail. La version complète de la politique d'Unifor est affichée sur notre site Web (www.unifor.org).

POURQUOI AVONS-NOUS BESOIN D'UNE POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL?

Nous avons besoin d'une politique sur le harcèlement en milieu de travail pour plusieurs raisons :

- elle peut être le moyen le plus rapide et le plus simple de mettre fin au harcèlement;
- l'employeur ne respecte pas toujours son obligation d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement;
- il revient au syndicat d'exiger que l'employeur assume ses responsabilités;
- parfois, une plainte va révéler d'autres problèmes sur le lieu de travail, ce qui peut mener à des changements étendus;
- nous devons être proactifs pour créer un environnement exempt de harcèlement plutôt que d'attendre et de réagir lorsque la situation l'exige;
- le harcèlement en milieu de travail atteint la solidarité syndicale.

ET SI NOUS AVONS NÉGOCIÉ UNE POLITIQUE CONJOINTE SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL?

Plusieurs de nos sections locales ont réussi à négocier depuis longtemps des politiques sur le harcèlement en milieu de travail. Unifor exige désormais que toutes les conventions collectives renferment des dispositions sur le harcèlement. Ces dispositions doivent inclure une définition claire du harcèlement, une procédure de règlement des plaintes assortie de délais et au moins quelques exigences de base relatives à la formation. Par exemple, dans plusieurs de nos lieux de travail,

nous avons négocié une formation de quatre heures, ou de huit heures, « Création de milieux de travail respectueux » pour tous les travailleurs et travailleuses pendant les heures de travail.

Consultez votre convention collective afin d'établir si elle renferme ou non une politique conjointe applicable à votre milieu de travail. Si vous avez négocié une politique conjointe sur le harcèlement en milieu de travail, reportez-vous aux dispositions de la convention collective et du présent guide de poche pour mener votre enquête.

ET SI NOUS AVONS SEULEMENT UNE « CLAUSE CONTRE LA DISCRIMINATION » DANS NOTRE CONVENTION COLLECTIVE?

Toutes les conventions collectives d'Unifor devraient renfermer une « clause contre la discrimination ». Vous pouvez utiliser cette clause pour présenter un grief sur un cas de harcèlement en milieu de travail. Consultez le présent guide de poche ainsi que la politique d'Unifor pour enquêter sur une plainte et passez ensuite à la procédure normale de règlement des griefs.

ET S'IL N'Y A PAS DE CLAUSE CONTRE LE HARCÈLEMENT OU LA DISCRIMINATION DANS NOTRE CONVENTION COLLECTIVE?

Le harcèlement en milieu de travail est interdit par la loi, et la loi gouverne toujours le milieu de travail. Même si votre convention collective ne renferme pas de « clause contre la discrimination » ni de disposition visant le harcèlement, le syndicat peut tout de même déposer un grief. Les lois contre la discrimination dans

vos province ou territoire (si votre lieu de travail relève de la compétence fédérale) sont considérées comme étant « implicites » dans votre convention collective. Ce qui signifie que même si votre convention collective ne mentionne pas directement la non-discrimination, il est entendu que le principe y figure (pensez-y comme une encre invisible dans la convention collective). Les dispositions de nos conventions collectives peuvent être plus contraignantes que les lois, mais elles ne peuvent être plus « accommodantes ». L'obligation de l'employeur d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement découle de la législation qui régit le milieu de travail. Reportez-vous à la Politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail et suivez les étapes du présent guide de poche.

Contactez le Service des droits de la personne d'Unifor pour discuter de formation pour les enquêteurs en matière de harcèlement en milieu de travail, ainsi que pour les membres (par exemple, nous avons un programme intitulé Création de milieux de travail respectueux ouvert à tous les membres du syndicat et offert dans les écoles régionales).

Vous trouverez ci-dessous quelques façons « créatives » d'aborder une plainte de harcèlement. Mais d'abord, quelques mots sur la juridiction.

JURIDICTION : LES LOIS QUI GOUVERNENT LE MILIEU DE TRAVAIL

L'endroit où vous habitez et l'employeur pour qui vous travaillez déterminent si ce sont des lois provinciales, territoriales ou fédérales qui s'appliquent à votre lieu de

travail (ce qui comprend les lois du travail, les lois en matière de santé et sécurité, et les lois sur les droits de la personne).

Au Canada, la plupart des travailleuses et des travailleurs sont protégés par une loi provinciale ou territoriale sur les droits de la personne. Toutefois, la plupart des travailleuses et travailleurs dans les industries suivantes relèvent de la juridiction fédérale :

- fonction publique fédérale
- Postes Canada
- transport interprovincial ou international (c'est-à-dire le transport routier, ferroviaire, par traversier ou pipeline)
- aéroports et transport aérien
- expédition et navigation
- entreprises sur les réserves des Premières Nations
- certaines sociétés de la Couronne
- GRC, armée
- radiodiffusion
- télécommunications
- banques

LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les lois en matière de santé et sécurité varient d'un territoire de compétence à l'autre. Dans certains cas, la loi en matière de santé et sécurité constitue un outil important pour résoudre les problèmes de harcèlement et de violence en milieu de travail. Grâce aux efforts de lobbying des TCA, du SCEP, d'autres syndicats et de défenseurs des communautés, d'importants amendements et de nouveaux règlements ont été

adoptés dans la législation canadienne sur la santé et la sécurité au travail. De manière générale, la nouvelle législation nomme expressément le harcèlement et la violence comme des dangers à la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, et elle exige des employeurs qu'ils prennent des mesures proactives pour prévenir ces problèmes en milieu de travail.

La définition juridique exacte de la violence en milieu de travail peut varier d'un territoire de compétence à l'autre. La réglementation fédérale, par exemple, décrit ainsi la violence :

« tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. »

Le harcèlement présente un risque professionnel sérieux. Les travailleuses et les travailleurs qui se sentent constamment interpellés, qui sont victimes de harcèlement physique ou dont la confiance en soi est ébranlée travaillent dans des conditions dangereuses.

Si une personne est victime de harcèlement en milieu de travail, elle pourrait invoquer son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux en vertu de la législation applicable aux milieux de travail. Consultez la page 41 de ce guide de poche pour savoir si « le droit de refuser d'effectuer un travail en raison de harcèlement » figure dans la législation de votre territoire de compétence.

Certaines décisions juridiques montrent que le stress provoqué par le harcèlement sexuel est maintenant

couvert par les **organismes d'indemnisation des accidentés du travail**. Bien que ces décisions soient importantes, il est préférable de ne pas s'y fier parce que les conclusions ne s'appliquent que lorsque la victime est gravement atteinte. La législation n'est pas encore précise à ce sujet, et la procédure est fastidieuse.

Le syndicat dispose de plusieurs voies pour aborder les cas de harcèlement. Toutefois, en bout de ligne, la direction peut tout simplement accepter de travailler avec vous pour résoudre la plainte, pas parce qu'il existe des dispositions dans la convention collective ou la législation, mais parce qu'aucun employeur ne souhaite être exposé à une plainte en matière de droits de la personne qui soit potentiellement longue, coûteuse et embarrassante pour lui.

QUEL EST LE RÔLE DE LA COMMISSION OU DU TRIBUNAL DES DROITS DE LA PERSONNE?

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur subit du harcèlement, il présume peut-être d'abord devoir « déposer une plainte auprès de la commission ou du tribunal des droits de la personne ». Bien que ce soit leur droit de le faire, vous devriez leur transmettre les informations suivantes:

- la commission ou le tribunal insistera sans doute pour que la partie plaignante tente d'abord les procédures établies en milieu de travail,
- le processus de la commission ou du tribunal peut nécessiter des années,
- la Politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail (ou la politique conjointe sur le harcèlement

en milieu de travail, si vous en avez une dans votre convention collective) permettra définitivement plus de mettre fin au comportement, d'aboutir à une résolution équitable et d'être plus rapide.

Encouragez la travailleuse ou le travailleur à se tourner vers vous et à suivre la procédure informelle ou la procédure officielle de règlement des plaintes de harcèlement conformément à la politique d'Unifor ou à la politique conjointe sur le harcèlement en milieu de travail.

Si la personne souhaite quand même déposer une plainte à la commission ou au tribunal des droits de la personne, le Service des droits de la personne d'Unifor ou votre représentant national en matière de droits de la personne peut vous fournir d'autres renseignements, ou à la partie plaignante, au sujet de la procédure. Même dans ce cas, vous devrez enquêter.

QUI A LA RESPONSABILITÉ DE RÉGLER LES PLAINTES DE HARCÈLEMENT?

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

La loi oblige l'employeur à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement.

Il ne suffit donc pas de « surveiller » le milieu de travail ou de seulement réagir aux plaintes lorsqu'elles surviennent. L'employeur doit :

- adopter une politique sur le harcèlement en milieu de travail et une procédure de règlement des plaintes;

- s'engager à offrir une formation sur le harcèlement et les droits de la personne à ses employé(e)s ainsi qu'à son personnel de gestion.

Certains employeurs sont conscients que le harcèlement en milieu de travail peut avoir un effet perturbateur. Selon leur point de vue, le harcèlement en milieu de travail peut engendrer des problèmes organisationnels graves (comme l'absentéisme, la baisse de productivité, un roulement de personnel, des enquêtes coûteuses et un risque de responsabilité).

D'autres employeurs comprennent très bien que le harcèlement en milieu de travail peut créer des divisions entre les employé(e)s. Ils savent que le harcèlement mine la solidarité et le pouvoir du syndicat. Ils comprennent très bien que le temps et les efforts que le syndicat consacre au traitement des cas de harcèlement ne seront pas utilisés pour veiller à l'application d'autres dispositions de la convention collective.

LA RESPONSABILITÉ DU SYNDICAT ET LES OBJECTIFS

Lorsqu'un employé ou un groupe d'employés harcèle une personne, ils s'attaquent aux principes syndicaux fondamentaux de solidarité et d'égalité. Le harcèlement engendre un climat d'intolérance et de division parmi les membres. En portant atteinte à notre unité, cela affaiblit notre position à la table de négociation et sur les piquets de grève.

NOUS SOMMES VOUÉS À :

Assurer une procédure confidentielle et impartiale.

Notre travail consiste à défendre les droits des travailleuses et des travailleurs en vertu de la convention collective et à veiller à l'application de la politique d'Unifor.

Pour mettre fin au harcèlement Le but ultime est de mettre un terme au problème et non de l'aggraver ou d'isoler davantage la personne qui porte plainte.

Répondre aux besoins de la partie plaignante. Toute personne qui porte plainte pour harcèlement a le droit d'être représentée. La plupart des plaintes de harcèlement en milieu de travail peuvent être réglées rapidement sans recourir à une plainte formelle.

Tenir l'employeur responsable de son obligation d'offrir un environnement de travail exempt de harcèlement. À titre de syndicat, nous sommes tenus par la loi d'obliger l'employeur à honorer son obligation de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement.

Assurer l'éducation du personnel afin de prévenir d'autres incidents et de transformer la culture du milieu de travail. La politique sur le harcèlement et la formation dans ce domaine sont des priorités de négociation pour notre syndicat.

APPROCHES DISTINCTES

Même si l'employeur accepte d'intégrer à la convention collective une procédure conjointe pour lutter contre le harcèlement, nos approches diffèrent souvent de celles auxquelles il peut avoir recours. L'expérience démontre que l'employeur opte en général pour la solution la plus rapide et la moins coûteuse,

par exemple en imposant des sanctions disciplinaires sévères ou en congédiant la personne responsable du harcèlement. Bien que les sanctions disciplinaires ou le congédiement s'imposent dans certaines circonstances, le syndicat voudra mener une enquête complète suivie d'une solution plus globale, dont l'un des éléments pourrait être, par exemple, un cours sur le harcèlement à l'intention de tous les employés.

Le harcèlement ne disparaît pas de lui-même si personne ne s'en occupe. La situation s'aggravera. Le problème deviendra de plus en plus difficile à gérer et le syndicat risque, en vertu des lois sur les droits de la personne ou d'autres lois, d'être accusé de ne pas avoir assumé ses responsabilités.

Certains cas liés aux droits de la personne ne sont pas de nature à rendre le syndicat très « populaire » auprès des membres. Par contre, dans d'autres cas, nos membres ont exprimé leur reconnaissance après que nous soyons intervenus pour faire cesser des gestes de harcèlement. Le comportement ayant mené au harcèlement pourrait ou non être répandu dans le milieu de travail. Comme toute autre personne, les dirigeants syndicaux peuvent devenir victimes de harcèlement en raison de la race, du sexe ou d'autres motifs illicites, et leurs opinions ainsi que leurs gestes peuvent être contestés.

Quoi qu'il en soit, notre travail consiste à représenter les membres qui portent plainte ou qui souhaitent déposer un grief, tout en préconisant un changement d'attitude en milieu de travail et de meilleures conditions de travail.



SECTION 4 :

INFORMATIONS DE BASE

Vous trouverez dans cette section les réponses aux questions les plus courantes liées à la procédure d'enquête.

QUI ENQUÊTE LES INCIDENTS DE HARCÈLEMENT?

La personne qui reçoit la plainte pourrait ou non mener l'enquête. Une ou plusieurs des personnes suivantes pourraient procéder à l'enquête :

- les comités conjoints responsables de la « Création de milieux de travail respectueux »,
- une ou un délégué ou membre de comité,
- la présidente ou le président d'une unité,
- la présidente ou le président de la section locale,
- une ou un représentant en matière d'équité en milieu de travail,
- une intervenante auprès des femmes en milieu de travail,
- un ou plusieurs enquêteurs du milieu de travail affectés au dossier des plaintes de harcèlement,
- des représentants en santé et sécurité*,
- toute équipe composée des personnes nommées plus haut.

Idéalement, l'enquête est menée par une personne qui a suivi la formation nécessaire pour traiter les plaintes de harcèlement. Dans plusieurs entreprises, nous avons négocié un programme de formation sur la procédure d'enquête relative aux plaintes de harcèlement en milieu de travail. Communiquez avec votre représentante

ou votre représentant national ou avec le Service des droits de la personne d'Unifor pour obtenir d'autres renseignements.

*Dans les cas où nous avons recours à la législation sur la santé et la sécurité pour traiter une plainte de harcèlement ou d'intimidation, les représentants en santé et sécurité et les personnes qui ont mené l'enquête et la résolution du cas de harcèlement et de violence devraient se réunir pour examiner comment procéder et bénéficier de l'expérience et des forces de chacun. Ensemble, ces personnes devraient réviser la législation et discuter de la meilleure façon d'utiliser les outils en matière de santé et sécurité pour veiller à ce que tous les membres soient protégés contre le harcèlement et la violence au travail.

Dans plusieurs circonstances, la direction peut se réserver le droit (et l'exercer!) d'interroger ses employés et de participer soit à une enquête conjointe ou distincte. Notre objectif est d'insister pour une enquête conjointe afin de représenter nos membres le mieux possible.

QUI ENQUÊTE LORSQU'UNE POLITIQUE CONJOINTE SUR LE HARCELEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL A ÉTÉ NÉGOCIÉE?

Si vous avez négocié une politique conjointe sur le harcèlement en milieu de travail et que celle-ci précise que l'employeur participe conjointement aux enquêtes, consultez votre convention collective pour connaître la procédure à suivre. Référez-vous à l'organigramme à la page 104 pour un modèle de procédures conjointes à suivre en cas de harcèlement en milieu de travail.

Même si vous disposez d'une politique conjointe, ce guide de poche répondre à plusieurs questions et offrent des lignes directrices importantes que vous pouvez utiliser comme enquêteur.

LA REPRÉSENTANTE OU LE REPRÉSENTANT EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Le poste de représentante ou de représentant à l'équité en matière d'emploi est une fonction négociée. Le rôle de la personne occupant ce poste consiste à :

- promouvoir l'équité en milieu de travail;
- collaborer aux initiatives communautaires;
- coordonner les programmes de formation;
- participer aux efforts visant à contrer le harcèlement;
- collaborer avec les dirigeant(e)s et les personnes chargées de l'enquête pour résoudre des plaintes difficiles liées aux droits de la personne.

INTERVENANTES AUPRÈS DES FEMMES

Les employées désirent parfois discuter avec une autre femme de sujets qui concernent l'abus ou la violence familiale ou le harcèlement en milieu de travail. Elles pourraient également avoir besoin d'aide pour connaître les ressources dans la communauté afin de traiter de ces problèmes et d'autres sujets. Les intervenantes auprès des femmes sont des représentantes en matière d'équité qui, outre leurs tâches normales, sont spécialement formées pour diriger les femmes vers les organismes d'aide. Les intervenantes auprès des femmes bénéficient d'une ligne téléphonique confidentielle et d'un espace de bureau privé.

Si la situation s'y prête, expliquez le rôle de l'intervenante à la plaignante et proposez-lui de prendre rendez-vous.

Dans les entreprises où Unifor n'a pas négocié de poste d'intervenante auprès des femmes ni de représentante en matière d'équité, les dirigeant(e)s du syndicat doivent assumer cette responsabilité. Pour en apprendre davantage sur la négociation d'un poste d'intervenante auprès des femmes dans votre lieu de travail, consultez le site www.unifor.org ou contactez women@unifor.org.

ET SI L'AUTEUR PRÉSUMÉ DE HARCÈLEMENT EST MEMBRE DU SYNDICAT?

Votre rôle consiste à faire en sorte que la procédure de recours soit équitable, tant pour la partie plaignante que pour l'auteur présumé de harcèlement. Vous devez mener une enquête exhaustive et impartiale et mettre un terme au harcèlement en milieu de travail. Bien sûr, l'équilibre est extrêmement difficile à maintenir. Ne jugez jamais d'avance des gestes de quiconque sans d'abord connaître les faits. De même, ne tentez pas de justifier les gestes, les comportements ou les attitudes racistes, sexistes, homophobes ni la discrimination fondée sur un handicap, etc.

ET SI L'AUTEUR PRÉSUMÉ DE HARCÈLEMENT EST UN CLIENT, UN LIVREUR, UN CONSULTANT OU UN MEMBRE D'UNE AUTRE UNITÉ DE NÉGOCIATION?

Le syndicat devrait déposer un grief contre l'employeur reprochant à ce dernier de ne pas offrir un milieu de travail exempt de harcèlement. Certaines politiques conjointes permettent expressément le

dépôt d'une plainte contre une personne qui n'est pas employé salarié de l'entreprise, notamment un client ou un livreur. Cette disposition est particulièrement importante pour nos membres qui travaillent avec le public, des bénévoles ou des sous-traitants.

ET SI L'AUTEUR PRÉSUMÉ DE HARCÈLEMENT ET LA VICTIME ONT ÉTÉ (OU SONT) IMPLIQUÉS DANS UNE RELATION INTIME OU CONJUGALE?

L'employeur et le syndicat sont responsables de mener une enquête et de traiter de *tout* cas de harcèlement ou de violence survenant en milieu de travail. Ce n'est pas une excuse de dire « ils entretiennent une relation » ou « ils ont une histoire » ou même « ils sont mariés »; le harcèlement, la violence et l'intimidation survenant en milieu de travail doit être enquêté et traité.

ET SI L'AUTEUR PRÉSUMÉ DE HARCÈLEMENT EST MEMBRE DE LA DIRECTION?

Si l'auteur présumé de harcèlement est membre de la direction, souvenez-vous de ceci :

Le harcèlement est l'expression d'un pouvoir. Si du harcèlement a lieu entre des personnes qui sont à des échelons hiérarchiques différents, par exemple un rapport superviseur(e)-employé(e), la personne de niveau subalterne est vraiment désavantagée. Dans ce cas, le harcèlement est habituellement assorti de menaces explicites ou implicites de sanctions disciplinaires ou d'importuner la personne subalterne qui n'obtempère pas ou se plaint.

La façon dont l'employeur réagit à la plainte reflète le sérieux de son engagement à éliminer le harcèlement

en milieu de travail. L'employeur instaure la culture de l'organisation. Nous devons le forcer à prendre des mesures immédiates et concrètes pour veiller à ce que le comportement des membres de la direction soit irréprochable à ce chapitre.

ET SI LE PRÉSUMÉ INCIDENT A EU LIEU LORS D'UN ÉVÉNEMENT SYNDICAL?

La responsabilité de créer un environnement sûr et exempt de harcèlement est une responsabilité collective assumée par tous les membres d'Unifor. Unifor cherche à montrer l'exemple en établissant des normes de comportement qui témoignent de notre engagement à l'égard de l'égalité.

Unifor ne tolérera aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de violence en milieu syndical, que ce soit au niveau local, régional, du Québec ou national. De telles actions peuvent aboutir à des sanctions prises contre un membre.

Lors du congrès de fondation en 2013, Unifor a adopté une politique contre le harcèlement lors d'événements du syndicat. Un exemplaire de cette politique est disponible sur notre site Web à : www.unifor.org. Pour obtenir des informations sur la manière d'enquêter les cas de harcèlement pendant des événements du syndicat, contactez le Service des droits de la personne au 1-800-268-5763.

QUELS SONT LES DÉLAIS À RESPECTER POUR L'ENQUÊTE?

Dans certains cas, il suffit de quelques heures pour régler une plainte de harcèlement en milieu de travail.

Parfois, il faudra quelques jours, voire quelques semaines, pour terminer l'enquête et en arriver à une solution impartiale. Dans une situation idéale, la personne qui a déposé la plainte (avec l'appui du syndicat) interpelle l'auteur présumé du harcèlement qui s'excuse, ce qui met fin au comportement offensant. Si la personne qui a déposé la plainte est satisfaite du résultat, votre rôle s'arrête là. Assurez-vous de rédiger un compte rendu de l'incident (voir *Lignes directrices générales concernant la documentation* à la page 87).

La présidente ou le président de la section locale et la présidente ou le président de l'unité doivent communiquer avec la représentante ou le représentant national d'Unifor et, au besoin, rencontrer un ou plusieurs cadres supérieurs de l'employeur pour mener une enquête. Le cas doit être traité confidentiellement et résolu dans les **dix jours ouvrables** suivant l'avis donné au président ou à la présidente de l'unité et au président ou à la présidente de la section locale. Le délai de dix jours peut être prolongé sur demande écrite adressée au bureau du président national.

*Extrait de la politique d'Unifor
sur le harcèlement en milieu de travail*

La Politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail indique clairement les délais à respecter; toutefois, si vous avez négocié une procédure conjointe sur le harcèlement au travail, les délais peuvent être différents. Alors, il importe de consulter votre convention collective.

La procédure de règlement des griefs prévoit également des délais précis. Cependant, le compte à rebours débute seulement lorsque la partie plaignante « est consciente » de la violation. Habituellement, les victimes alléguées de harcèlement comprennent rapidement ce genre de situation. Elles peuvent toutefois réagir tardivement à un incident ou une série de blagues ou à de sarcasmes soi-disant « inoffensifs ». Parfois, ces personnes se plaignent seulement lorsqu'elles sont certaines de ne pas courir de risques. Par ailleurs, si elles constatent que le comportement offensant vise une autre personne, elles pourraient enfin dénoncer l'auteur présumé du geste afin de faire cesser ses pratiques. Il arrive également qu'une victime présumée ne dépose pas de plainte parce qu'elle ignore que le harcèlement est contraire à la loi ou à une politique patronale ou syndicale. Lorsque le syndicat reçoit une plainte sur un ou plusieurs incidents allégués être survenus à une date antérieure, il doit néanmoins faire enquête.

L'achèvement d'une enquête complète sur un cas de harcèlement en milieu de travail peut prendre beaucoup plus de temps que les délais prévus dans la procédure de règlement des griefs. Le syndicat devra peut-être déposer un grief d'ordre général (omission d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement) avant que l'enquête ne soit achevée. Par ailleurs, il pourrait devoir négocier avec l'employeur une renonciation aux délais durant l'enquête. Les parties pourraient y consentir parce qu'elles veulent éviter une plainte en bonne et due forme pour violation des droits de la personne.

ET SI LA VICTIME NE VEUT PAS PORTER PLAINTÉ?

La victime pourrait préférer parler du harcèlement allégué à quelqu'un sans pour autant être prête à porter plainte officiellement. Tentez avec elle de régler le problème de façon informelle ou répondez à toutes ses questions sur le dépôt d'une plainte officielle. Si elle ne veut toujours pas porter plainte, le syndicat doit prendre une décision.

. . . LE RÔLE DE L'ENQUÊTEUR

La personne chargée de l'enquête peut simplement écrire des notes à la suite de ses discussions et les mettre au dossier pour consultation future. Encouragez la partie plaignante à tenir un journal des événements au cas où elle changerait d'avis ou que la situation évoluerait.

. . . LE RÔLE DU SYNDICAT

Si le harcèlement allégué est un cas d'environnement de travail hostile, le syndicat peut toujours déposer un grief d'ordre général (sans nommer la victime). Nous pouvons exiger de l'employeur qu'il trouve une solution au problème et offre un programme de formation contre le harcèlement à tout le personnel et aux superviseurs.

SI QUELQU'UN DÉPOSE UNE PLAINTÉ MALVEILLANTE?

Les accusations malveillantes ont été exagérément dénoncées par ceux et celles qui refusent de reconnaître que le harcèlement en milieu de travail est très répandu. Dans les rares cas où les accusations ont été jugées malveillantes, frivoles, vexatoires ou de mauvaise foi, la victime présumée était passible de sanctions



disciplinaires. Cette dernière peut contester toute mesure disciplinaire.

SECTION 5 :

ENTAMER LE PROCESSUS D'ENQUÊTE

Cette section présente, étape par étape, la procédure à suivre pour procéder à une enquête formelle ou informelle.

EN CAS DE HARCÈLEMENT ALLÉGUÉ

Vous pouvez obtenir des informations sur le harcèlement allégué si :

- la partie plaignante vous parle en personne, communique par téléphone ou par écrit;
- vous ou votre homologue de l'entreprise êtes personnellement témoins de l'incident allégué;
- l'incident allégué vous est signalé par la personne qui en est la cause;
- d'autres personnes vous signalent en avoir été témoins;
- vous avez entendu une rumeur ou reçu un message anonyme au sujet de l'incident allégué.

* Vous devez utiliser les expressions « auteur **présumé** de harcèlement » et « harcèlement **allégué** » jusqu'à ce que l'enquête soit entamée et jusqu'à ce qu'il soit prouvé par des faits que l'incident est effectivement survenu.

RENSEIGNEMENTS À OBTENIR POUR ENTAMER UNE ENQUÊTE

Chaque incident est particulier.

La façon de procéder dépend :

- des besoins de la personne qui porte plainte;
- de la nature du harcèlement allégué;
- du libellé de votre convention collective;
- du territoire de compétence sur lequel survient l'incident allégué (provincial ou fédéral);
- votre évaluation de la réponse de l'employeur;
- votre évaluation de l'appui de la section locale;

PRENDRE CONSCIENCE DE SES PRÉJUGÉS

Chaque plainte doit être considérée comme sérieuse et sincère. Même si elle vous semble insensée, non fondée ou inhabituelle, vous devez réserver votre jugement jusqu'à ce que tous les faits soient connus. Comme nous tous, vous avez développé des attitudes, des suppositions, des préjugés et des biais. Ne les laissez teinter le processus d'enquête ou le résultat. Votre travail consiste à établir les faits (de façon aussi exhaustive que possible) et à porter un jugement éclairé pour déterminer s'il s'agit ou non d'un cas de harcèlement. Comme dans le cas de tout autre grief, vous devez éviter les concours de popularité et les conflits de personnalités.

ÉTABLIR S'IL S'AGIT DE HARCÈLEMENT

Avant de poursuivre, reportez-vous à la section « En quoi consiste le harcèlement? » (page 7). Vous pourrez ainsi établir plus facilement si vous devez appliquer la politique sur le harcèlement en milieu de travail.

DROIT DE REFUS

Nos dispositions types d'une politique conjointe contre le harcèlement comprennent le droit de refuser d'effectuer un travail en raison de harcèlement' Unifor recommande que toutes les sections locales négocient une clause « de droit de refus en raison de harcèlement » dans les conventions collectives.

En Ontario, le projet de loi 168 (entré en vigueur le 15 juin 2010) élargit le droit d'une ou d'un employé de refuser de travailler si la violence dans le milieu de travail est susceptible de compromettre sa sécurité. Si votre lieu de travail relève de la législation ontarienne, vous devriez informer la partie plaignante de son droit de refuser de travailler si elle fait face à un danger imminent.

Pour obtenir des renseignements sur la législation en matière de santé et sécurité dans d'autres territoires de compétence qui s'applique aux cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, consultez les pages 105 à 111 dans ce guide de poche. En tant que syndicat, nous pouvons prendre des mesures politiques pour améliorer la législation sur le droit de refus afin de nous assurer qu'elle couvre les situations de harcèlement et de violence.

MOMENT POUR DEMANDER L'INTERVENTION DES POLICIERS

Ni la Politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail ni aucune politique conjointe ne se substituent à une enquête policière. Si les allégations de harcèlement sont associées à une infraction criminelle

grave (p. ex., agression physique ou sexuelle, menaces de mort, etc.), insistez pour que la victime présumée signale l'incident aux autorités policières. Si la personne souhaite de l'aide pendant ce processus, offrez-la lui ou aidez-la à trouver du soutien (par exemple auprès d'une intervenante auprès des femmes, voir à la page 31, ou d'un(e) autre représentant(e) en milieu de travail)

Si une enquête criminelle est entamée, vous devez néanmoins mener une enquête interne et déposer un grief si la situation l'exige.

PERSONNES À INFORMER AU SUJET DE LA PLAINTÉ

La confidentialité est essentielle au processus d'enquête. Toutefois, certaines personnes doivent être informées d'un incident. Cette pratique confirme que l'enquêteuse ou l'enquêteur est consciencieux et que la politique est respectée.

Conformément à la politique d'Unifor, l'incident doit être immédiatement signalé au président ou à la présidente de l'unité et au président ou à la présidente de la section locale par la victime présumée ou la personne qu'elle choisit pour la représenter. Si la plainte implique une dirigeante ou un dirigeant du syndicat (par exemple une ou un délégué, un membre de comité), vous devez aviser immédiatement votre représentante ou représentant national d'Unifor. Ensemble, vous établirez la façon d'aborder le dossier, le rôle de chacun et les personnes qui devront participer au processus. Sinon, vous devrez néanmoins en informer votre représentante ou représentant national d'Unifor à l'étape finale de la procédure d'enquête. Cette personne pourrait assister à la réunion en vue de trouver un règlement.

Si vous n'avez pas négocié de politique conjointe, vous devez décider à quel moment communiquer avec l'employeur. Soyez pragmatique! Dans une petite entreprise, il peut être nécessaire d'informer l'employeur que vous enquêtez sur une plainte de harcèlement allégué dès que vous recevez la plainte, surtout s'il est évident que la situation est critique.



SECTION 6 :

RÉSOLUDRE UNE PLAINTÉ INFORMELLE DE HARCÈLEMENT

Il est presque toujours préférable de tenter de régler informellement une plainte de harcèlement en milieu de travail. Toutefois, dans certains cas de harcèlement grave, faites preuve de bon sens : il pourrait être dangereux pour la victime présumée d'interpeller l'auteur présumé de harcèlement. Si un membre craint pour sa sécurité, il serait peut-être opportun de demander l'aide des policiers.

ÉTAPE 1 :

PARLEZ AVEC LA VICTIME PRÉSUMÉE DU HARCÈLEMENT

Demandez-lui ce dont elle a besoin. Elle vous dira probablement qu'elle « veut mettre un terme au comportement ». Demandez-lui alors si elle a demandé à l'auteur présumé de harcèlement de cesser son comportement. Incitez-la à le faire, si ce n'est déjà fait. Dans plusieurs cas, une demande sans équivoque de cesser le harcèlement sera suffisante. Le harcèlement ne cessera pas s'il est ignoré.

ÉTAPE 2 :

ÉPAULER ET ENCOURAGER LA VICTIME PRÉSUMÉE QUI DÉSIRE CONFRONTER L'AUTEUR PRÉSUMÉ DE HARCÈLEMENT

Si la partie plaignante aimerait être accompagnée pour confronter l'auteur présumé de harcèlement, vous pouvez le faire personnellement ou par personne interposée.

Les victimes alléguées de harcèlement ne sont pas tenues de confronter la ou les auteurs présumés de harcèlement. Les victimes alléguées peuvent signaler la situation directement à un membre de comité ou à une autre personne représentant le syndicat ou l'employeur. Cette personne pourrait tenter de résoudre le problème en traitant directement et de bonne foi avec l'auteur présumé du harcèlement.

Certaines victimes de discrimination ou de harcèlement hésitent à interpeller la ou les personnes qu'elles accusent par peur de représailles. Elles pourraient ne pas bénéficier de l'appui des collègues de travail ou penser que leurs superviseurs ou d'autres (voire les dirigeants du syndicat) ne les croiront pas.

ÉTAPE 3 : **PRENDRE DES NOTES**

Conservez toujours un dossier écrit des plaintes de harcèlement, notamment des plaintes qui se règlent de manière informelle (voir l'exemple de *Formulaire de plainte de harcèlement d'Unifor* à la page 91 ainsi que les *Lignes directrices générales concernant la documentation* à la page 87). Ces notes pourraient vous servir en cas de récidive. Conservez votre copie du formulaire de plainte rempli dans un classeur verrouillé au bureau de la section locale.

SECTION 7 :

RÉSOLURE D'UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT PAR UNE ENQUÊTE FORMELLE

Si vous êtes incapable de résoudre la plainte de harcèlement de façon informelle, vous devrez suivre les étapes suivantes pour entamer une enquête formelle.

ÉTAPE 1 :

DÉTERMINER QUI DOIT PROCÉDER À L'ENQUÊTE.

Pour déterminer qui est la personne la plus appropriée, veuillez lire *Qui enquête sur les incidents de harcèlement* (voir à la page 29). Rencontrez cette personne pour lui parler des faits entourant la plainte. Communiquez les faits à la personne responsable de l'enquête, et non votre opinion sur ces faits. La personne chargée de l'enquête doit maintenant se préparer en conséquence.

Les étapes suivantes s'adressent à la personne chargée de l'enquête :

ÉTAPE 2 :

CONSULTER L'INFORMATION DOCUMENTAIRE

Consultez les *Lignes directrices générales concernant l'entrevue* (à la page 85) et les *Lignes directrices générales concernant la documentation* (à la page 87).

ÉTAPE 3 :

OBTENIR UN EXEMPLAIRE DU FORMULAIRE DE PLAINTE DE HARCÈLEMENT D'UNIFOR

Vous trouverez à la page 91 du présent guide de poche un exemple du *Formulaire de plainte de harcèlement*

d'Unifor. Obtenez des exemplaires de ce formulaire de votre représentant(e) national(e) d'Unifor. Si votre section locale a négocié une politique conjointe sur le harcèlement au travail, vous devrez peut-être remplir également un autre formulaire.

MENER UNE ENQUÊTE EXHAUSTIVE ET IMPARTIALE

À FAIRE :

- prenez le cas sérieusement dès que vous en entendez parler – cela va donner le ton à l'enquête
- préparez-vous d'avance pour les entrevues;
- faites preuve de sollicitude à l'égard de la victime présumée et de ses besoins;
- informez rapidement l'auteur présumé de harcèlement;
- permettez à l'auteur présumé de harcèlement de raconter sa version des faits avant toute supposition ou avant de prendre une décision;
- rencontrez tous les témoins pertinents;
- examinez les indices que vous recueillez durant les entrevues;
- tirez au clair toute incohérence;
- reconnaissez vos préjugés à l'égard de la partie plaignante, de l'auteur présumé de harcèlement, des témoins ou du cas de harcèlement allégué et mettez-les de côté;
- poursuivez l'enquête même si l'auteur présumé de harcèlement réfute les allégations;

- informez la partie plaignante de l'évolution de l'enquête; elle ne doit pas être informée du dénouement par personne interposée;
- portez attention au climat de travail en général et non seulement aux personnes concernées ou à l'incident lui-même;
- conservez un dossier exact et détaillé;
- gardez-le confidentiel;
- renseignez-vous sur la question; reconnaissez que vous pourriez en apprendre davantage sur ces incidents.

À NE PAS FAIRE :

- sauter aux conclusions avant d'avoir terminé l'enquête;
- chercher des réponses pour justifier vos conclusions;
- recourir à vos propres notions du bien et du mal pour décider de la façon de résoudre le problème;
- prendre parti ou vous prêter à un « concours de popularité »;
- retarder le processus qui ne ferait qu'envenimer la situation.



SECTION 8 :

INTERROGER LA PARTIE PLAIGNANTE

Confier à une autre personne l'incident de harcèlement est une étape difficile à franchir pour la plupart des personnes. Les victimes de discrimination et de harcèlement ont trop longtemps été accusées elles-mêmes d'être la cause du problème, de ne pas avoir le sens de l'humour, qu'elles ne devraient pas semer le trouble ou, pis encore, qu'elles avaient « provoqué l'incident ». Vous devez en être conscients et reconnaître que les victimes présumées font preuve de courage en vous signalant l'incident.

ÉTAPE 1 :

RÉPONDRE AUX DEMANDES DE SOUTIEN

ADDITIONNEL

Respectez toute demande d'une personne désirant la présence d'une femme, d'un interprète, d'une personne des minorités visibles ou d'un autre intervenant durant l'enquête.

ÉTAPE 2 :

POSER DES QUESTIONS CLÉS

Les questions suivantes vont vous aider à obtenir l'information dont vous avez besoin de la partie plaignante :

- Qui est l'auteur présumé de harcèlement?
- Quel geste lui est-il reproché?
- Quelles paroles l'auteur présumé de harcèlement a-t-il prononcées? Pouvez-vous vous souvenir des mots exacts?

- Quand l'incident allégué est-il survenu? Si l'incident allégué est survenu il y a longtemps et qu'il n'est signalé que maintenant, pourquoi? Où l'incident allégué est-il survenu? Pouvez-vous préciser?
- Y avait-il des témoins?
- Comment décrivez-vous votre relation avec l'auteur présumé de harcèlement?
- Ce genre d'incident est-il survenu auparavant?
- Est-ce que d'autres personnes ont vécu la même expérience?*
- À qui d'autre avez-vous raconté l'incident?
- En quoi cette situation vous affecte-t-elle?
- Comment avez-vous traité la situation jusqu'à maintenant?
- Comment voulez-vous que j'intervienne?
- Aimerez-vous que je vous aide à trouver un soutien durant ce processus?
- Vous sentez-vous en mesure de retourner à votre poste de travail?
- Comment croyez-vous que la situation devrait être réglée?

*Bien que plusieurs personnes qui posent des gestes de harcèlement rendent la vie impossible à leur entourage, il est très courant qu'elles s'en prennent à une seule personne. Le fait qu'aucune autre personne n'ait porté plainte ne signifie pas que l'incident allégué n'est jamais survenu.

ÉTAPE 3 : FAIRE PREUVE D'EMPATHIE DURANT L'ENTREVUE

Aidez la victime présumée à se détendre. Elle doit être consciente :

- que vous la croyez;
- que vous ne la blâmez pas d'avoir provoqué l'incident allégué;
- que vous écoutez vraiment;
- que vous ne sautez pas aux conclusions ni que vous attendez certaines réponses;
- qu'elle peut avoir confiance en vous pour procéder à une enquête exhaustive et impartiale.

Puisque vous êtes responsable de l'enquête, vous ne pouvez pas porter un jugement sur la situation. Vous pouvez toutefois rassurer la victime présumée en écoutant et en prenant des notes. Dites-lui que vous comprenez bien qu'elle n'a pas apprécié le geste dont elle a été présumément victime. Abstenez-vous de laisser entendre que la victime présumée a mal « compris » le geste ou les paroles de l'auteur présumé de harcèlement.

Si la victime présumée n'est pas à l'aise de relater les détails de l'incident allégué, demandez-lui si elle préférerait le faire par écrit.

Chaque personne réagit différemment au harcèlement. Certaines personnes ressassent les détails. D'autres bloquent le plus de détails possible. Si vous interrogez une personne qui ne peut se souvenir des détails, il serait utile d'évoquer d'autres événements survenus à la même période. Cela pourrait les aider à se souvenir.

Si la situation s'est prolongée pendant plusieurs mois, voire des années, avant d'être signalée, ne portez pas de jugement et ne soyez pas impatient; la victime présumée peut avoir de bonnes raisons pour justifier son retard à dénoncer l'auteur présumé de harcèlement.

Le harcèlement peut provoquer de nombreuses réactions : honte, peur, colère, bouleversements, humiliation, solitude et stress. Le harcèlement entraîne souvent des absences du travail ainsi que des problèmes familiaux. Les problèmes émotifs et physiques ainsi que les traumatismes qu'il engendre peuvent durer longtemps.

ÉTAPE 4 : **ÉTABLIR CLAIREMENT CE QUE LA VICTIME** **PRÉSUMÉE VEUT FAIRE**

Demandez à la victime présumée comment elle aimerait régler sa plainte. Évitez les promesses, mais informez-la que vous écoutez les besoins qu'elle exprime.

Si elle désire du counseling, vous pouvez l'aider à trouver la personne appropriée, mais évitez de jouer personnellement ce rôle.

ÉTAPE 5 : **DÉCRIRE LE PROCESSUS D'ENQUÊTE ET** **EXPLIQUEZ LES DÉLAIS**

Expliquez à la victime présumée le processus d'enquête ainsi que les délais. Informez-la du moment où vous ferez le point avec elle.

Précisez que vous devez interroger les témoins pour terminer votre enquête.

Insistez sur le caractère confidentiel du processus dans toute la mesure possible. Engagez-vous à déployer tous les efforts nécessaires pour protéger cette confidentialité. Demandez-lui également de respecter cette approche.

Invitez la victime présumée à vous adresser toute question ou à discuter à nouveau les détails de l'incident allégué. Elle pourrait vouloir apporter des précisions au fur et à mesure qu'elle se souvient des détails.

ET SI LA VICTIME PRÉSUMÉE CRAINT DES REPRÉSAILLES?

Les représailles sont une forme de harcèlement en milieu de travail et doivent être sanctionnées encore plus sévèrement. Informez la partie plaignante et l'auteur présumé de harcèlement que les représailles peuvent entraîner de graves conséquences. Rassurez la partie plaignante en l'informant que la section locale et le bureau national prennent à cœur les problèmes de harcèlement en milieu de travail. Nous ne tolérerons pas le harcèlement et nous sommes voués à faire du milieu de travail un endroit sécuritaire et équitable pour tous.

COMMENT LA PARTIE PLAIGNANTE EST-ELLE PROTÉGÉE PENDANT L'ENQUÊTE?

Selon la nature de la plainte, vous pourriez devoir insister pour que l'employeur permette à la victime présumée de faire un choix :

- mutation de l'auteur présumé de harcèlement (particulièrement dans les cas où des représailles semblent probables);
- prendre des congés payés durant l'enquête (dans les cas graves);



- obtenir du counseling (aux frais de l'employeur);
- cesser de travailler avec l'auteur présumé de harcèlement.

SECTION 9 :

PRÉPARER LA DÉCLARATION SIGNÉE DE LA PARTIE PLAIGNANTE

ÉTAPE 1 :

OFFRIR VOTRE AIDE À LA VICTIME PRÉSUMÉE POUR FORMULER UNE DÉCLARATION

Vers la fin de l'entrevue, offrez votre aide à la victime présumée pour formuler sa déclaration. Aidez-la à écrire un résumé clair, précis et détaillé des allégations. Soyez conscient du niveau de langue et d'alphabétisation. Vous pourriez devoir écrire la plainte et la faire signer par la personne. Veillez également à faire traduire les textes au besoin (entrevue et déclaration écrite).

ÉTAPE 2 :

DÉTERMINEZ QUI PEUT PRENDRE CONNAISSANCE DE LA DÉCLARATION

Avisez la victime présumée que sa déclaration pourrait être communiquée* aux personnes suivantes :

- autres dirigeant(e)s syndicaux;
- cadres supérieurs de l'entreprise;
- conseiller juridique;
- autorités des droits de la personne qui pourraient participer au processus de résolution;
- auteur présumé de harcèlement.

*Nous devons d'emblée communiquer la nature générale de la plainte à l'auteur présumé de harcèlement.

Si la plainte n'a pas été réglée aux premières étapes et qu'elle est soumise à l'arbitrage, le libellé de la

déclaration devra alors être communiqué à l'auteur présumé de harcèlement afin de respecter les droits de cette personne.

ET SI LA VICTIME PRÉSUMÉE REFUSE D'ÉCRIRE OU DE SIGNER LA DÉCLARATION?

La formulation d'une déclaration peut angoisser certaines personnes. Permettez à la victime présumée d'écrire sa déclaration dans un autre bureau et accordez-lui tout le temps nécessaire. Elle pourrait même devoir le faire à la maison pour mieux y réfléchir. Dans ce cas, faites un suivi le lendemain et veillez à ce que l'enquête progresse.

ÉTAPE 3 : SIGNATURE DE LA DÉCLARATION

Demandez à la victime présumée de relire attentivement la déclaration et de la modifier au besoin. Si vous convenez ensemble que le libellé de la déclaration décrit bien les faits qui vous ont été rapportés, demandez-lui de signer le document. Remettez-lui une copie, conservez-en une et gardez l'original au dossier.

Si la victime présumée ne veut ni formuler ni signer la déclaration, demandez-lui pourquoi. Si elle craint des représailles, discutez ensemble de cette question (voir à la page 55). Si elle ne souhaite toujours pas formuler ni signer la déclaration, vous devrez l'écrire sur la foi des notes que vous avez consignées durant l'entrevue (voir *Lignes directrices générales concernant la documentation*, à la page 87). Ajoutez une note à la déclaration expliquant les raisons pour lesquelles la victime présumée a refusé de la signer. Inscrivez également une note indiquant

que le libellé décrit les circonstances qui vous ont été rapportées et signez votre nom.

Permettez à la victime présumée d'ajouter des détails ou de modifier la déclaration plus tard, si elle le désire. Demandez-lui d'écrire les modifications ou les ajouts, et brochez le document à la déclaration.

Ne permettez jamais à quiconque d'apporter des changements à la déclaration originale.

ÉTAPE 4 :

FIN DE L'ENTREVUE

Remerciez la victime présumée de vous avoir parlé.



SECTION 10 : **INTERROGER L'AUTEUR PRÉSUMÉ DE** **HARCÈLEMENT**

ÉTAPE 1 : **EXPLIQUEZ LE BUT DE LA RENCONTRE**

Voici un exemple de la façon dont vous pourriez aborder le sujet :

« Jacques, je suis chargé d'enquêter sur des allégations de harcèlement. Une plainte a été déposée contre vous par l'un de nos membres. Je vais vous expliquer les allégations et vous aurez ensuite la chance de raconter votre version de l'histoire. Permettez-moi d'abord de vous expliquer le déroulement de l'enquête. Je tenterai de répondre à toutes vos questions. Mon rôle consiste à mener une enquête exhaustive et impartiale, et à veiller à ce que l'employeur offre un milieu de travail exempt de harcèlement. »

ÉTAPE 2 : **EXPLIQUEZ LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE**

En compagnie de l'auteur présumé de harcèlement, passez en revue la Politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail (ainsi que la politique de l'employeur). Expliquez le déroulement de l'enquête Expliquez-lui que vous devrez prendre des notes durant la conversation.

ÉTAPE 3 :**RAPPELEZ À LA PERSONNE QUELS SONT SES DROITS**

Expliquez à l'auteur présumé de harcèlement qu'il a le droit à une enquête exhaustive et que vous déploierez tous les efforts pour en assurer la confidentialité. La personne doit aussi s'assurer de respecter la confidentialité du processus. Soulignez clairement que vous devrez interroger les témoins de l'incident allégué.

ÉTAPE 4 :**EXPLIQUEZ LES FAITS**

Relatez les faits tels qu'ils vous ont été rapportés par la victime présumée. Donnez des détails précis.

ÉTAPE 5 :**PERMETTRE À LA PERSONNE DE RECONNAÎTRE OU DE RÉFUTER LES FAITS**

Réexaminez les faits étape par étape. Faites des pauses pour permettre l'auteur présumé de harcèlement de reconnaître ou de réfuter les faits. Permettez-lui d'exprimer son accord ou son désaccord.

ÉTAPE 5A :**ADMETTRE L'EXISTENCE DE HARCÈLEMENT**

Si l'auteur présumé de harcèlement admet son comportement, expliquez-lui que son geste est réprouvé. La personne doit y mettre fin. Précisez que des mesures disciplinaires pourraient lui être imposées. Ajoutez qu'elle a le droit de contester toute mesure disciplinaire.

ÉTAPE 5B :

RÉFUTER LES ALLÉGATIONS DE HARCÈLEMENT

Si l'auteur présumé de harcèlement réfute les allégations, demandez-lui à nouveau d'expliquer les faits étape par étape. Permettez-lui de clarifier, pour chacun des incidents allégués, les faits admis et réfutés.

ÉTAPE 6 :

TROUVER LES TÉMOINS

Demandez si des personnes peuvent témoigner des faits afin d'établir le bien-fondé de l'incident (par exemple, l'auteur présumé de harcèlement était ailleurs au moment de l'incident).

ÉTAPE 7 :

QUESTIONS ADDITIONNELLES À POSER SI L'AUTEUR PRÉSUMÉ DE HARCÈLEMENT OCCUPE UN POSTE DE SUPERVISION

Si la plainte vise des allégations d'abus de pouvoir de la part d'un superviseur, posez les questions suivantes (après avoir suivi la procédure plus haut) :

- Pouvez-vous expliquer vos gestes?
- Avez-vous conservé des notes ou une preuve pour défendre vos explications?
- Comment expliquez-vous les écarts (le cas échéant) entre la façon dont vous traiter, gérer, évaluer la victime présumée par rapport à ses collègues de travail?
- Si la victime présumée a fait l'objet de mesures disciplinaires ou a été promue, les autres membres ont-ils été jugés en fonction des mêmes critères et de la même procédure?

- Comment expliquez-vous votre changement d'attitude (le cas échéant) à l'égard de la victime présumée à la suite du dépôt de la plainte?

ÉTAPE 8 :

INFORMEZ L'AUTEUR PRÉSUMÉ DE HARCÈLEMENT DE NE PAS COMMUNIQUER AVEC LA PARTIE PLAIGNANTE

Informez l'auteur présumé de harcèlement qu'il ne doit pas confronter ni parler à la partie plaignante (ou à quiconque dans le milieu de travail) à propos de l'enquête ou des allégations de harcèlement. Toute tentative de « s'en prendre » à la partie plaignante ne sera aucunement tolérée. Les représailles sont traitées comme une offense encore plus sérieuse que l'incident qui a mené à la plainte.

ÉTAPE 9 :

COMMUNIQUEZ LES ALLÉGATIONS

Avant la fin de l'entrevue, dévoilez à l'auteur présumé de harcèlement la nature précise des allégations, même si la personne refuse de collaborer. Vous éviterez ainsi tout reproche lors d'une audition parce que vous ne lui avez pas communiqué la nature exacte de la plainte.

SECTION 11 :

PRÉPAREZ LA DÉCLARATION DE L'AUTEUR PRÉSUMÉ DE HARCÈLEMENT

ÉTAPE 1 :

ÉCRIRE UNE DÉCLARATION

Demandez à l'auteur présumé de harcèlement de vous aider à préparer un résumé clair et détaillé de sa version des faits. Soyez conscient du niveau de langue et d'alphabétisation. Vous pourriez devoir écrire la plainte et la faire signer par la personne. Veillez également à faire traduire les textes au besoin (entrevue et déclaration écrite). Demandez à l'auteur présumé de harcèlement de relire attentivement la déclaration et de la modifier au besoin.

L'auteur présumé de harcèlement pourrait être réticent à collaborer à la préparation de la déclaration. Permettez à la personne d'écrire sa déclaration dans un autre bureau et accordez-lui tout le temps nécessaire.

ÉTAPE 2 :

SIGNATURE DE LA DÉCLARATION

Si vous convenez ensemble que le libellé de la déclaration décrit bien les faits qui vous ont été rapportés par l'auteur présumé de harcèlement, demandez-lui de signer le document. Remettez-lui une copie, conservez-en une et gardez l'original au dossier.

Si l'auteur présumé de harcèlement refuse d'écrire ou de signer une déclaration, vous devrez l'écrire vous-même sur la foi des notes que vous avez consignées durant

l'entrevue (voir *Lignes directrices générales concernant la documentation*, à la page 87). Ajoutez une note à la déclaration expliquant les raisons pour lesquelles l'auteur présumé de harcèlement a refusé de la signer. Inscrivez également une note indiquant que le libellé décrit les circonstances qui vous ont été rapportées et signez.

SECTION 12 :

INTERROGER LES TÉMOINS

Témoin :

- une personne qui a vu ou entendu l'incident allégué de harcèlement;
- une personne qui pourrait décrire directement les relations de travail entre les personnes concernées;
- toute personne dont le nom a été mentionné par la partie plaignante ou l'auteur présumé de harcèlement lors des interrogatoires.

Faites preuve de jugement lorsque vous interrogez des témoins. Vous devez procéder à une enquête exhaustive tout en protégeant la confidentialité du processus. Souvenez-vous que vous n'êtes pas tenu d'interroger toutes les personnes dans le milieu de travail!

ÉTAPE 1 :

POSEZ DES QUESTIONS AUX TÉMOINS

Ne posez pas des questions orientées. Évitez, par exemple, de poser ce genre de question : « On me dit que vous étiez dans la salle de toilettes hier lorsque les graffitis sont apparus. » Posez plutôt une question directe : « Étiez-vous dans la salle de toilettes hier? » « Avez-vous remarqué une activité inhabituelle? Qu'avez-vous vu exactement? »

Mettez l'accent sur les observations du témoin et non sur ses hypothèses ou ses conclusions quant à savoir ce qui est survenu ou non, ni sur la personnalité des personnes visées dans le harcèlement allégué.

Vous devez établir si le témoin :

- a vu le geste ou entendu les propos liés au harcèlement allégué;
- sait si l'auteur présumé de harcèlement avait la possibilité ou non de commettre le geste qui lui est reproché;
- a parlé avec la victime présumée ou l'auteur présumé de harcèlement au sujet du harcèlement allégué avant que la plainte ne soit déposée.

Si vous enquêtez sur un climat de travail hostile, vous pourriez poser des questions d'ordre général sur le harcèlement en milieu de travail à d'autres employé(e)s : « Des cas de harcèlement sont-ils survenus auparavant dans ce milieu de travail? », sans toutefois nommer l'auteur présumé de harcèlement. Si, au cours de votre enquête, vous découvrez qu'un certain nombre de cas de harcèlement allégué sont survenus, communiquez avec l'employeur et exigez la mise en place de politiques, de procédures et de programmes de formation contre le harcèlement. Vous pourriez également devoir enquêter sur d'autres cas.

ÉTAPE 2 :

EXPLIQUEZ LE DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE

Expliquez pourquoi ce processus doit être confidentiel. Les personnes impliquées ne devraient parler de l'enquête à quiconque au travail. Informez-

les que vous ferez le nécessaire pour veiller à ce que leur témoignage demeure confidentiel et que toute divulgation sera soumise au principe d'accès sélectif dans le cadre du processus d'enquête.

ÉTAPE 3 : **ÉCRIRE UNE DÉCLARATION**

Demandez aux témoins de soumettre une déclaration signée.

ÉTAPE 4 : **FIN DE L'ENTREVUE**

Remerciez les témoins.



SECTION 13 :

ÉVALUATION DE LA PLAINTÉ

ÉVALUATION DU PROCESSUS

Veillez à ce que le processus lui-même soit impartial et exhaustif :

- Les allégations ont-elles fait l'objet d'une enquête?
- Les allégations ont-elles été communiquées à l'auteur présumé de harcèlement?
- Les faits que vous avez recueillis sont-ils tous fondés sur des observations et des documents? Sont-ils prouvés ou reposent-ils sur des hypothèses?
- Les témoins pertinents ont-ils tous été interrogés?
- Reste-t-il des questions en suspens? Y a-t-il des incohérences? Si oui, est-il possible de les clarifier maintenant? Qui devrait être interrogé et quelles sont les questions à poser?

ÉVALUATION DE LA PREUVE

Votre rôle consiste à recueillir tous les éléments de preuve de toutes les personnes concernées. Lorsqu'il s'agit d'opposer la fiabilité d'une personne à celle d'une autre, il est important de voir l'ensemble du contexte ainsi que le climat de travail. Repensez aux propos que vous avez entendus; soyez créatif et dynamique dans la conduite d'une enquête exhaustive.

Le harcèlement en milieu de travail n'a pas à être prouvé « hors de tout doute raisonnable ». En fait, la preuve est fondée sur la « prépondérance des probabilités ».

Vous devez évaluer l'information que vous avez recueillie et décider si les motifs sont suffisants pour passer à la prochaine étape. Si la preuve n'est vraiment pas suffisante pour approfondir un cas en particulier, vous pouvez négocier avec l'employeur une solution collective (par exemple, un programme de formation sur le harcèlement ou les droits de la personne).

Vous devez déterminer la probabilité que le harcèlement ait eu lieu :

- L'auteur présumé de harcèlement a-t-il eu la possibilité de commettre le geste?
- Est-ce que l'auteur présumé de harcèlement nie ou admet chacune des allégations?
- Les témoins étaient-ils crédibles?
- L'un des témoins a-t-il observé personnellement le comportement allégué?
- Les informations recueillies démentent-elles ou corroborent-elles les autres renseignements recueillis durant l'enquête?
- Quelle est la relation entre le témoin et la partie plaignante, et entre le témoin et l'auteur présumé de harcèlement? Le témoin a-t-il un intérêt dans le résultat de l'enquête?

PROCÉDURE EN L'ABSENCE DE TÉMOINS

Si aucun témoin ne se manifeste, la cause deviendra une question de crédibilité et reposera sur un examen plus approfondi du climat de travail. Le fait qu'une personne soit « bien en vue » ou « populaire » ne signifie pas qu'elle n'a pas commis le geste reproché.

S'AGIT-IL D'UNE PLAINTE D'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE?

- Lisez la description d'un « climat de travail hostile » (page 9).
- Combien de personnes ont participé au harcèlement allégué?
- Y a-t-il d'autres victimes présumées? (Par qui?) Comment ces personnes ont-elles réagi au comportement? (Même si elles ont « toléré » le comportement, rien ne change la déclaration de la victime présumée selon laquelle le geste est réprouvé dans son cas.)
- Quelle est la fréquence des cas de harcèlement et dans quelle mesure sont-ils répandus?
- Qui a été témoin du harcèlement allégué?
- En quoi le harcèlement allégué a-t-il compromis la capacité de la victime présumée à faire son travail?
- Le superviseur de la victime présumée était-il au courant du harcèlement ou aurait-il dû le savoir?

S'AGIT-IL D'UNE PLAINTE DE HARCÈLEMENT?

- Le comportement allégué enfreint-il la Politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail ou la politique conjointe sur le harcèlement? Sinon, le comportement allégué enfreint-il une autre disposition de la convention collective ou un règlement de l'employeur?
- Le comportement était-il réprouvé? L'auteur présumé de harcèlement savait-il que son geste était réprouvé? Aaurait-il dû savoir que son comportement était réprouvé ou répréhensible? Encore une fois, si

la victime présumée a toléré le geste au début, il n'en demeure pas moins qu'il était réprouvé.

ET SI LA PARTIE PLAIGNANTE SOUHAITE RETIRER SA PLAINTE?

Tentez de savoir pourquoi la victime présumée désire retirer sa plainte et répondez à ses préoccupations (par ex., menaces de représailles). Dès que le syndicat est informé d'un cas de harcèlement allégué en milieu de travail, il entame une enquête comme s'il s'agissait d'un grief. S'il s'agit d'un cas lié à un climat de travail hostile, le syndicat peut décider de déposer un grief général (sans nommer la victime présumée) et exiger que l'employeur règle la question et offre une formation sur le harcèlement à tout son personnel y compris aux superviseurs. Dans certains cas graves, la victime présumée a des raisons de croire que sa plainte lui nuira davantage. Dans ce cas, communiquez avec votre représentant(e) national(e) pour discuter la façon appropriée d'aborder le problème.

SECTION 14 :

LE RAPPORT DE L'ENQUÊTEUR

ÉTAPE 1 :

ÉTABLIR LA CHRONOLOGIE DES FAITS

Après avoir terminé votre enquête, préparez une ébauche de votre rapport en établissant la chronologie des faits. Consultez les *Lignes directrices générales concernant la documentation* (page 87).

ÉTAPE 2 :

PRODUIRE UN RAPPORT

Le rapport d'enquête doit résumer votre démarche. Souvenez-vous que votre rapport sera utilisé pour établir comment régler la plainte.

Ce rapport devra comprendre les éléments suivants :

- un résumé des allégations et de la déclaration de la partie plaignante,
- un résumé de la déclaration de l'auteur présumé de harcèlement,
- un résumé des déclarations des témoins,
- un résumé des résultats,
- un résumé du règlement proposé,
- le nom des personnes chargées de l'enquête et leurs postes au sein du syndicat.

Souvenez-vous, votre rapport devrait :

- être logique et facile à lire,
- fournir suffisamment de preuves,
- formuler des recommandations précises (avec des raisons les justifiant).



ÉTAPE 3 :
PRÉSENTEZ LE RAPPORT À LA PRÉSIDENTE OU AU
PRÉSIDENT DE L'UNITÉ

Gardez votre rapport confidentiel.

SECTION 15 :

SUIVI

Cette section indique les étapes de suivi et propose des règlements possibles aux cas de harcèlement.

RÈGLEMENTS POSSIBLES

Le règlement doit être équitable et conforme à la politique d'Unifor sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail. À titre de représentant(e) des employé(e)s, vous savez bien ce que signifie « l'équité » dans ce cas comme dans tous les autres.

RÉACTIONS DE L'EMPLOYEUR

Si l'enquête corrobore la plainte de harcèlement et qu'il n'est pas possible de la régler de façon satisfaisante sans impliquer l'employeur, la présidente ou le président de l'unité doit discuter le cas avec la direction.

MESURES DISCIPLINAIRES POSSIBLES

L'employeur pourrait imposer des mesures disciplinaires à la personne visée de l'une des façons suivantes, compte tenu de l'historique d'emploi de celle-ci et de la gravité de la plainte :

- donner à la personne coupable un avertissement verbal ou écrit;
- exiger que l'auteur du harcèlement s'excuse auprès de la victime, soit en personne ou par écrit;
- exiger que la personne entreprenne une formation ou un programme de counseling sur le harcèlement ou les droits de la personne;

- suspendre, rétrograder, muter ou congédier la personne visée (dans les cas graves ou en cas de récidive, alors que le dossier de la personne montre des mesures disciplinaires correctives et progressives pour des infractions similaires, et qu'elle aurait dû raisonnablement connaître les conséquences).

RÈGLEMENT APPROPRIÉ

Dans les cas où une politique conjointe sur le harcèlement est en vigueur, le syndicat doit convenir d'un règlement équitable qui tient compte des besoins de la victime et qui respecte le droit de l'auteur du harcèlement à une procédure de recours. Si nous acceptons un règlement qui fait en sorte que l'employeur impose des mesures disciplinaires à nos membres, il est fort probable que celles-ci ne fassent pas l'objet d'un grief. En tant que syndicat, nous avons une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement au sein de notre organisation comme dans le milieu de travail. Par conséquent, nous prenons au sérieux nos responsabilités juridiques et morales pour mettre un terme au harcèlement en milieu de travail.

Il est important de souligner que les règlements en milieu de travail sont gérés au cas par cas, et ceux impliquant des motifs de distinction illicite peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires plus sévères.

Avant d'accepter un règlement, le syndicat doit informer la victime et l'auteur présumé de harcèlement des conclusions générales de l'enquête et obtenir leurs commentaires sur le règlement proposé.

DÉFAUT D'AGIR DE L'EMPLOYEUR

Si l'employeur n'agit pas, le syndicat doit déposer un grief pour défaut d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement. Si la plainte n'est pas réglée par le recours à la procédure de règlement des griefs, elle est soumise à l'arbitrage.

MESURES DISCIPLINAIRES EXCESSIVES

L'employeur pourrait ignorer le harcèlement dans son entreprise jusqu'à ce qu'il soit tenu d'agir. À ce stade, il pourrait imposer des mesures disciplinaires injustes à l'auteur présumé de harcèlement simplement pour « se débarrasser du problème ». Ainsi, il pourrait congédier une personne pour avoir tenu des propos racistes alors qu'une mesure plus appropriée aurait pu être une formation obligatoire sur les droits de la personne et une suspension. Le syndicat déposerait alors un grief pour contester ces mesures disciplinaires excessives.

ET SI L'EMPLOYEUR IMPOSE DES MESURES DISCIPLINAIRES AUX DEUX PARTIES?

Si l'employeur a retardé son intervention jusqu'à ce que la situation se soit envenimée, il pourrait tout simplement rejeter les prétentions des deux parties en espérant se débarrasser du problème. Vous devez absolument insister pour qu'une enquête exhaustive et impartiale soit tenue pour en arriver à un règlement équitable et complet. Déposez un grief pour « défaut d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement » et un autre pour contester les mesures disciplinaires (si elles sont excessives). Précisez un recours et donnez des détails s'il s'agit d'une solution globale (notamment

une formation en matière de harcèlement pour tout le personnel, la négociation d'une politique conjointe contre le harcèlement en milieu de travail).

DÉPOSER UN GRIEF CONTESTANT UNE MESURE DISCIPLINAIRE

Notre responsabilité est de veiller à ce que l'auteur présumé de harcèlement et la partie plaignante aient accès à une procédure de recours. Faites preuve de jugement : si les mesures disciplinaires sont démesurées ou si la plainte n'est pas corroborée, déposez un grief.

Toutefois, si les éléments de preuve recueillis durant l'enquête sont probants et l'employeur impose des mesures disciplinaires appropriées au coupable, le syndicat pourrait décider de ne pas déposer de grief (ou de le retirer), comme nous le faisons dans d'autres cas.

Le membre a le droit d'en appeler de cette décision à la section locale. Si son appel est débouté, il a le droit de passer à la prochaine étape : s'adresser au Conseil exécutif national d'Unifor (CEN). Si la décision écrite du président du CEN est également contestée, elle pourrait être soumise à la Commission indépendante d'appel. Cette dernière peut entendre l'appel d'une décision concernant un grief seulement dans un cas de fraude, de discrimination ou de collusion alléguée. Cette Commission est composée de personnalités nationales externes au milieu syndical, et leur décision est exécutoire et définitive. Le membre peut également déposer une plainte auprès des autorités provinciales et fédérales en matière de relations du travail alléguant que le syndicat a violé son devoir de juste représentation.

À ce stade, la documentation relative au cas devient particulièrement importante pour démontrer que le processus prévu a bel et bien été suivi.

DANS TOUS LES CAS

Que la plainte de harcèlement soit corroborée ou non, le syndicat doit négocier avec l'employeur les aspects suivants :

- avec la collaboration du syndicat, l'adoption d'un programme de formation obligatoire pour tout le personnel (au compte de l'employeur);
- l'adoption de mesures pour améliorer le climat de travail (par ex., vigilance accrue pour retirer les photos dégradantes, les graffitis, etc.);
- l'adoption d'une politique conjointe sur le harcèlement en milieu de travail dûment négociée entre les parties (si ce n'est déjà fait).

Souvenez-vous de faire parvenir le Formulaire de plainte de harcèlement et le rapport d'enquête (y compris le règlement) au bureau du président national d'Unifor.

QUE SE PASSE-T-IL APRÈS L'ENQUÊTE?

Comme tout autre grief, les plaintes de harcèlement en milieu de travail peuvent entraîner des changements. Plusieurs sont positifs et pourraient se traduire par une formation pour tout le personnel, une meilleure compréhension au sein des membres et des superviseurs des conséquences de leurs gestes ou des mesures disciplinaires appropriées à l'endroit des auteurs de harcèlement.

LE CLIMAT DE TRAVAIL PEUT-IL REVENIR À LA NORMALE?

Pour la personne qui a déposé une plainte, les choses ne reviennent pas toujours à la « normale ». Les dirigeant(e)s du syndicat doivent veiller à ce que la personne qui a porté plainte ne soit pas victime d'autres actes de harcèlement et isolée de ses collègues de travail. En démontrant votre propre engagement à mettre fin au harcèlement en milieu de travail, en démentant immédiatement les rumeurs et en contrant les réactions de violence, vous pouvez prévenir le développement d'un climat de travail malsain.

Les conflits et les crises sont une occasion importante d'apprentissages. La manière dont un syndicat gère une plainte de harcèlement va enseigner aux membres (parties plaignantes, répondants, témoins) et à l'employeur beaucoup de choses sur ce que défend le syndicat. Lorsque nous montrons à la partie plaignante que nous prenons au sérieux ses problèmes, lorsque nous gérons le processus d'enquête avec équité, lorsque nous assurons une enquête en bonne et due forme tout en respectant la confidentialité, et lorsque nos décisions sont gouvernées par notre engagement à instaurer plus d'égalité, de dignité et de respect sur les lieux de travail, alors nous augmentons les chances que les leçons apprises soient positives et renforcent la solidarité au sein du syndicat. Le harcèlement divise les membres. Nous devons adopter des mesures pour unir les travailleuses et travailleurs, montrer notre engagement à défendre tous nos membres, à veiller au respect de leur droit à un milieu de travail exempt de harcèlement et à leur

droit à une représentation équitable. Et, au final, nous devons bâtir la confiance à l'endroit de notre syndicat; nous devons savoir – et nos membres doivent savoir – que nous avons fait la bonne chose et que nous l'avons fait de la bonne manière.

STRATÉGIES POUR PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

- Négocier une formation sur le harcèlement pour tout le personnel.
- Afficher la Politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail, la politique conjointe ainsi que la politique de l'employeur à des endroits bien en vue et dans les langues utilisées au travail.
- Mettre fin aux blagues à caractère raciste, sexiste, homophobe, transphobe, insultant, islamophobe, et blagues offensantes.
- Intervenir immédiatement dans les cas de harcèlement.
- Effectuer une vérification mensuelle du milieu de travail. Signaler à l'employeur les graffitis, l'affichage de photos dégradantes et autres puisqu'il a le devoir d'offrir un milieu de travail exempt de harcèlement.
- Négocier une équité en emploi afin de prévenir des embauches discriminatoires et des « ghettos » d'emplois qui créent des conditions propices au harcèlement.
- Limiter l'accélération du travail, les heures supplémentaires excessives et répétitives, les conditions de travail difficiles et dangereuses. Tous ces facteurs contribuent au stress en milieu de travail, qui à son tour crée des conditions pour le



harcèlement en milieu de travail et porte atteinte à la solidarité entre travailleuses et travailleurs.

SECTION 16 :

LIGNES DIRECTRICES ET RESSOURCES

Les lignes directrices énumérées plus bas vous aideront à mener des enquêtes exhaustives et impartiales dans les cas de harcèlement en milieu de travail.

LIGNES DIRECTRICES GÉNÉRALES POUR LES ENTREVUES

SE PRÉPARER

- Réfléchissez à l'objectif de l'entrevue.
- Pensez à la durée de l'entrevue et assurez-vous de ne pas être interrompu (notamment par des appels téléphoniques).
- Choisissez un endroit privé et accessible aux personnes atteintes d'une déficience.
- Remettez à la personne interrogée un exemplaire de la Politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail.
- Veillez à ce que tout le nécessaire soit prêt : papier, crayons, mouchoirs en papier, eau.
- Soyez prêt à diriger la victime présumée vers des services de soutien et de counseling au besoin.

DÉBUTEZ L'ENTREVUE

Accueillez la personne et présentez-vous. Expliquez que votre rôle consiste à enquêter et à confirmer la politique du syndicat sur le harcèlement en milieu de travail.

- Lorsque la personne interrogée fait partie d'un groupe en quête d'équité, accédez à sa demande

si elle désire la présence d'un(e) collègue de travail comme soutien (ces personnes ne doivent pas intervenir dans l'entrevue).

- Invitez la personne à une discussion franche et ouverte.
- Rassurez-la en expliquant le déroulement de l'enquête.
- Mettez l'accent sur l'importance de maintenir l'enquête confidentielle, et déclarez votre engagement à l'égard de la confidentialité.
- Écoutez sa version des faits.
- Prenez des notes.

DURANT L'ENTREVUE

- Posez des questions ouvertes (qui, quoi, pourquoi, quand, où, comment) plutôt que des questions suggestives.
- Posez les mêmes questions à chaque témoin.
- Soyez conscient de vos préjugés : agissez sans parti pris.
- N'envenimez pas la situation.
- Tentez plutôt d'apaiser le climat dans une situation déjà délicate.
- Mettez l'accent sur la situation plutôt que sur vos connaissances générales des droits de la personne.
- Ne discutez que des questions pertinentes.
- Répétez l'information afin que la personne corrige ou clarifie votre compréhension.
- Écoutez activement, mais permettez des moments de silence.
- Ne pas interrompre la personne.
- Ne pas juger la personne.

FIN DE L'ENTREVUE

- Résumez ce que vous avez entendu.
- Demandez à la personne de lire sa déclaration et de la signer.
- Invitez-la à revenir vous voir au besoin.
- Remerciez-la d'être venue vous rencontrer.

SUIVI

- Relisez vos propres notes en y ajoutant les omissions (voir *Lignes directrices générales concernant la documentation*).
- Procédez à la prochaine étape de l'enquête (expliquée dans ce guide de poche et votre convention collective, si vous avez une politique conjointe).
- Ne manquez pas de faire un suivi avec les personnes rencontrées.
- Préservez la confidentialité.

LIGNES DIRECTRICES GÉNÉRALES CONCERNANT LA DOCUMENTATION

- Commencez à prendre des notes dès que vous entendez parler de la plainte. Rédigez sur quoi porte la plainte et quand en avez-vous été informé. Vous devriez aussi écrire la date à laquelle la direction a été informée.
- Prenez des notes à la main durant l'entrevue. Écrivez toutes les informations factuelles (y compris les dates, les heures et les endroits). Si quelque chose semble particulièrement important à la personne que vous interrogez, écrivez-le. Même si cela n'a pas de sens pour vous, il pourrait s'agir d'une information importante. Si vous pouvez

enregistrer les propos exacts de quelqu'un, faites-le. Apposez des guillemets à ses propos.

- Vos notes devraient rester concentrés sur la description de l'incident allégué. Elles doivent être précises. Évitez d'écrire des déclarations et opinions générales ou radicales (les vôtres ou celles de quelqu'un d'autre).
- Utilisez vos notes pour garder une trace de toutes les étapes prises pendant l'enquête. Par exemple, écrivez la date, l'heure et l'endroit où vous avez fixé une entrevue avec l'auteur présumé de harcèlement.
- Gardez trace de tous les noms mentionnés lors de l'enquête. Vous pourriez devoir interroger ces personnes plus tard comme témoins.
- Si vous travaillez avec une autre personne chargée également de l'enquête, l'une de vous doit prendre des notes durant les entrevues. Par la suite, lisez ces notes ensemble et paraphasez-les.
- Revoyez vos notes régulièrement. Rédiger des rappels pour vous-mêmes dans vos notes. Si vos notes ne sont pas cohérentes, cela signifie que vous avez plus de travail de suivi à faire. Souligner toute pièce manquante et clarifiez les incohérences. Écrivez des résumés après chaque entrevue, mais conservez vos notes initiales.
- Vos notes sont principalement pour vous aider à garder une trace et à rester concentré sur le sujet. Mais elles pourraient être utilisées dans le cadre d'une procédure officielle. Elles vont montrer que le syndicat a répondu à la plainte et mené une enquête complète et équitable. Elles constituent aussi un dossier de la réponse de l'employeur.



- Elles doivent donc être précises et claires. Abstenez-vous de noter des choses qui n'ont rien à voir avec l'entrevue.
- Ne détruisez jamais vos notes.

PROGRAMMES D'ÉDUCATION D'UNIFOR

Ne vous sentez pas dépassé. Parlez à votre comité de négociation au sujet de la négociation de la **Formation d'enquêteur en matière de harcèlement en milieu de travail offerte par Unifor pendant trois jours**. Vous pouvez aussi suivre le cours d'une semaine sur les droits de la personne organisé par Unifor (le bureau national paie la moitié des frais et l'autre moitié pourrait être le meilleur investissement de l'année de votre section locale! Communiquez avec votre représentante ou votre représentant national ou avec le Service des droits de la personne d'Unifor pour obtenir d'autres renseignements.)

Idéalement, toutes nos conventions collectives devraient comprendre une disposition pour une formation sur le harcèlement pendant les heures de travail pour tous les employés et employées. Unifor a déjà conçu un cours d'une demi journée et d'une journée **Création de lieux de travail respectueux** justement à cette fin. Si votre convention collective ne comporte pas encore une formation, la direction sera sans doute favorable à cette formation lorsqu'un problème surgira ou en tant que règlement global en milieu de travail. Parlez avec votre comité de négociation sur la possibilité d'obtenir cet engagement et contactez le Service des droits de la personne d'Unifor ou votre représentant(e) national(e).



Extrait de la politique d'Unifor sur le harcèlement en milieu de travail

La section locale a un rôle crucial à jouer dans la lutte au harcèlement. Si une travailleuse ou un travailleur croit être victime de harcèlement au travail et désire de l'aide, l'incident doit être immédiatement porté à l'attention du président ou de la présidente de l'unité et du président ou de la présidente de la section locale.

Le harcèlement peut bouleverser la victime. Les victimes sont souvent abasourdis, humiliés et furieux. Par conséquent, les victimes de harcèlement ne sont pas toujours à l'aise de recourir aux canaux normaux pour résoudre ce genre de problème.

En raison de la nature délicate et personnelle d'une plainte pour harcèlement, surtout lorsque le harcèlement est lié à la race ou au sexe, la victime peut préférer d'abord obtenir de l'aide d'ailleurs. Il pourrait s'agir de l'une ou l'autre des personnes élues ou dirigeantes de toute section locale, notamment d'une intervenante auprès des femmes, d'un membre du comité sur la condition féminine, du comité des droits de la personne et du comité sur l'équité en matière d'emploi. Cette personne pourrait venir en aide à la victime de harcèlement en portant l'incident à l'attention du plus haut dirigeant de la section locale.

La présidente ou le président de la section locale et la présidente ou le président de l'unité doivent communiquer avec la représentante ou le représentant national d'Unifor et, au besoin, rencontrer un ou plusieurs cadres supérieurs de l'employeur pour mener une enquête. Le cas doit être traité confidentiellement et résolu dans les dix jours ouvrables suivant l'avis donné au président ou à la présidente de l'unité et au président ou à la présidente de la section locale. Le délai de dix jours peut être prolongé sur demande écrite adressée au bureau du président national.

La représentante ou le représentant national doit aviser le Service des droits de la personne d'UNIFOR au sujet de la plainte et de sa résolution.

Toute résolution d'une plainte de harcèlement doit refléter le caractère sérieux des actes posés et indiquer clairement que ce genre de comportement ne sera pas toléré.

**LA CONFIDENTIALITÉ
DOIT ÊTRE PROTÉGÉE
TOUT AU LONG DU PROCESSUS**



UNIFOR
theUnion | le syndicat

FORMULAIRE DE PLAINTE
POUR HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

CONFIDENTIEL:

Ce formulaire doit rester confidentiel et être conservé dans un cabinet verrouillé.

À quel endroit l'incident s'est-il produit : Lieu de travail Événement syndical

Nom du lieu de travail ou de l'événement syndical :

Date et heure de l'incident :

Nom : _____ Section locale : _____

Description de l'incident par la partie plaignante : (Qui? Quoi? Où? Quand? Témoins présents? Veuillez utiliser d'autres pages, si nécessaire.)

Pourquoi s'agit-il de harcèlement? Voici la liste des motifs de discrimination, tels que présentés dans la politique d'Unifor sur le harcèlement. Cochez ceux qui s'appliquent (il peut y en avoir plus d'un) :

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> Sexe | <input type="checkbox"/> Militantisme et participation dans le syndicat | <input type="checkbox"/> Race |
| <input type="checkbox"/> Couleur | <input type="checkbox"/> Affiliation politique | <input type="checkbox"/> Religion |
| <input type="checkbox"/> Lieu d'origine | <input type="checkbox"/> Statut conjugal | <input type="checkbox"/> Orientation sexuelle |
| <input type="checkbox"/> Identité de genre | | <input type="checkbox"/> Expression de genre |
| <input type="checkbox"/> Statut familial | | <input type="checkbox"/> Incapacité |
| <input type="checkbox"/> Âge | | <input type="checkbox"/> État de personne grâciée |
| <input type="checkbox"/> Classe sociale ou écon. | | <input type="checkbox"/> Langue |
| <input type="checkbox"/> Croyances | | |
| <input type="checkbox"/> Origine ethnique | | |



S'il s'agit d'intimidation ou de harcèlement personnel non-touché par le Code, veuillez décrire :

Que souhaitez-vous comme règlement?

Harcèlement en milieu de travail :

Votre convention collective comprend-t-elle

une politique conjointe sur le harcèlement en milieu de travail? Oui Non

Si OUI, veuillez suivre les procédures présentées dans votre convention collective.

Si NON, ce formulaire doit être acheminé au président de l'unité afin que la personne puisse veiller à ce qu'une enquête ait lieu, ou à la personne déjà désignée par le syndicat pour enquêter sur les plaintes en matière de harcèlement au travail.

Pendant un événement syndical : si la plainte n'a pas été réglée de manière informelle, ce formulaire doit être acheminé au coordonnateur responsable du harcèlement au bureau national.

Je reconnais que cette déclaration reflète de manière exacte la description de l'incident.

Signature de la partie plaignante : _____ Date : _____

Coordonnées de la personne ressource : _____

Numéro de dossier _____



Enquêteur(s) : _____ Section locale : _____

Nom en lettres moulées : _____

Signature : _____

Poste occupé au syndicat : _____

Résumé des allégations et de la déclaration de la partie plaignante : _____

Résumé de la déclaration de l'auteur présumé de harcèlement : _____

Résumé des déclarations des témoins : _____

Résumé des conclusions : _____

Résumé du règlement proposé : _____

Résumé du règlement : _____

Date rapportée au
président(e) de l'unité : _____ Signature : _____

Date rapportée au
président de la section locale : _____ Nom : _____

Date rapportée au
représentant national d'Unifor : _____ Nom : _____

Ce formulaire de plainte a été rempli par :

Nom en lettres moulées : _____ Poste occupé au syndicat : _____

Téléphone : _____ Signature : _____ Date : _____



MODÈLE DE DISPOSITION SUR LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL – NOTIONS ÉLÉMENTAIRES

L'employeur et Unifor s'engagent à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement, d'intimidation et de violence. La présente procédure s'applique à toutes les plaintes de harcèlement à ce lieu de travail. Le milieu de travail s'entend des installations de l'employeur et comprend les bureaux, les ateliers ou usines, les toilettes, les salles de repas, les salles des casiers, les salles de conférence et les aires de stationnement.

Le harcèlement s'entend de gestes ou de commentaires vexatoires lorsque son auteur sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns et minent la dignité et le respect de la personne, en se fondant sur des motifs comme le sexe, la race, les croyances, la couleur, la religion, l'origine ethnique, le lieu d'origine, l'orientation sexuelle, l'appartenance politique, l'identité de genre, l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale, l'invalidité, l'état de personne graciée, l'âge, la classe sociale et économique, le militantisme et la participation au syndicat ou la langue et tout autre motif illicite mentionné dans les codes fédéral et provinciaux sur les droits de la personne. Le harcèlement se définit comme un acte déplacé commis par toute personne, particulièrement un supérieur, un client ou un collègue, exprimé verbalement ou physiquement, qu'il s'agisse d'un cas isolé ou répétitif, qui humilie, insulte ou vexe une autre personne. Tous

les employés doivent faire preuve de courtoisie et d'empathie envers autrui afin de contrer le harcèlement.

Dans ce contexte, les termes « importun » et « non désiré » s'entendent de tout geste dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que la victime ne l'a pas sollicité.

Le harcèlement peut prendre plusieurs formes : verbal, physique ou psychologique. Il peut renfermer une menace ou une menace implicite; la victime peut avoir l'impression que l'acceptation du harcèlement est une condition d'emploi. Sans être exhaustifs, les exemples suivants sont considérés comme du harcèlement :

- des remarques, des blagues, des insinuations, des gestes ou sarcasmes importuns au sujet de l'apparence physique d'une personne, de sa déficience, de son allure ou de son sexe, de sa race ou de son origine ethnique, de sa couleur, de son lieu de naissance, de son orientation sexuelle, de sa citoyenneté et de ses ancêtres;
- des plaisanteries, de la chamaillerie, etc. qui rendent mal à l'aise ou suscitent l'embarras;
- l'affichage ou la distribution de photos ou de matériel offensants;
- le refus de travailler ou de converser avec une autre personne en raison de sa race ou de son sexe, etc.;
- des comportements physiques non sollicités, notamment des touchers, des tapotements, des pincements ou autres;
- la condescendance ou le paternalisme, qui minent le respect de soi;

- des réactions indésirables ou des représailles contre une personne ayant déposé une plainte ou participé à une enquête.

Intimidation et harcèlement personnel L'intimidation et le harcèlement personnel s'entendent d'actes délibérés, de persécution collective, d'injures, d'un comportement malveillant ou cruel, dans le but d'humilier, d'intimider, d'ébranler ou de détruire la réputation ou la confiance d'une personne ou d'un groupe.

L'intimidation et le harcèlement personnel peuvent englober tout abus de pouvoir exercé par une personne ou un groupe contre une autre personne en vue de l'humilier. Habituellement, un comportement intimidant est persistant et s'inscrit dans une ligne de conduite habituelle, mais il peut aussi s'agir d'un incident isolé. La plupart du temps, la personne qui manifeste ce type de comportement devrait raisonnablement savoir que ses actes sont importuns ou non désirés. Cela peut aussi faire partie des comportements de groupe. La politique englobe tous les membres de tous les types de relations, par exemple, les relations conjugales, intimes ou des unions de fait.

L'intimidation et le harcèlement personnel comprennent toutes sortes de moyens de communiquer verbalement ou de pratiquer la manipulation psychologique. En voici quelques exemples parmi d'autres :

- des propos violents et injurieux,
- des insultes,
- des taquineries,
- la propagation de rumeurs et d'insinuations,
- l'imputation injuste d'erreurs,

- l'exclusion délibérée,
- les canulars,
- la dépréciation ou la manifestation d'indifférence à l'égard des opinions ou des suggestions d'une personne;
- des critiques devant témoin.

PROCESSUS CONJOINT

L'employeur et Unifor conviennent de former un **comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux**, dont le rôle consiste à mener une enquête sur les plaintes et à contribuer à la création d'un milieu de travail respectueux. Ce comité sera composé d'un nombre égal de représentants (2) choisis par l'employeur et le syndicat.

Au moins un (1) membre de chaque partie du comité doit être une femme. Les parties conviennent que les représentantes et les représentants doivent être indépendants et qu'ils ne doivent pas assumer la responsabilité de prendre des décisions en matière de sanctions disciplinaires.

Tous les membres de ce comité (et les membres de tout comité qui sera constitué par la suite) doivent suivre la formation sur les enquêtes liées à des cas de harcèlement en milieu de travail d'Unifor qui aura été acceptée et tout autre programme de mise à jour ou tout stage d'instruction avancée dont ils ont besoin.

Tous les employés doivent suivre la demi journée de formation organisée par Unifor et intitulée « Création d'un milieu de travail respectueux » avant le (une date précise). Tous les nouveaux employés doivent

eux aussi suivre cette formation. En outre, toutes les représentantes, tous les représentants et tous les membres de la direction doivent suivre la formation spéciale de trois jours intitulée « Leadership en matière de création d'un milieu de travail respectueux ».

L'employeur accepte d'assumer tous les coûts relatifs à ces cours, y compris les facilitatrices et les facilitateurs d'Unifor, tous les coûts de déplacement, le matériel, etc.

L'employeur et Unifor conviennent d'adopter la procédure décrite cidessous pour faire enquête sur les plaintes de harcèlement, de discrimination et d'intimidation.

DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ

Si une employée ou un employé croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de discrimination pour l'un des motifs illicites, certaines mesures peuvent être prises pour y mettre fin :

- demander que cesse le comportement indésirable;
- Informer l'auteure ou l'auteur du harcèlement ou de la discrimination que son comportement est indésirable et importun;
- Demander de l'aide à une représentante ou un représentant syndical;
- Documenter les incidents en indiquant les heures, les dates, les endroits, les témoins et les détails;
- Présenter un rapport sur l'incident au Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux.

Il est toutefois entendu que certaines victimes de discrimination ou de harcèlement hésitent à confronter l'auteure ou l'auteur du harcèlement ou craignent des

représailles, un manque d'appui de leur groupe de travail ou l'incrédulité de leur superviseure ou superviseur ou d'autres personnes. Dans ces cas, la victime peut demander de l'aide en signalant directement l'incident à une représentante ou un représentant du syndicat ou de l'employeur ou d'une ou d'un membre du Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux. Si l'employée ou l'employé croit que sa sécurité est menacée, elle ou il peut exercer son droit de refuser un travail dangereux.

ENQUÊTE

À la réception d'une plainte, la représentante ou le représentant syndical, le porteparole de l'employeur ou une personne du « Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux » informe immédiatement l'autre partie et, ensemble, ces personnes interviewent l'employée ou l'employé et lui font savoir si la plainte peut être résolue **immédiatement** et de manière informelle, ou si elle doit être officialisée sous forme écrite. Des copies dûment remplies de cette plainte seront transmises au Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux. L'intimée ou l'intimé recevra tous les détails requis sur les allégations, soit verbalement ou par écrit, afin de formuler une réponse appropriée à ces allégations et donner sa version des faits.

Le processus formel d'enquête débute ensuite par le Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux, tel que décrit cidessous.

- Le Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux détermine toutes les questions préjudicielles. Ce comité nomme au moins une (1) représentante ou un (1) représentant choisi par l'employeur et au moins une (1) représentante ou un (1) représentant choisi par le syndicat parmi les membres formés de chaque partie du comité et qui sont disponibles pour diriger l'enquête. Le comité doit se réunir pour lancer l'enquête dès que possible, mais au plus tard cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu la plainte écrite. Toutes les heures passées à assister aux réunions ou à mener l'enquête sont payées par l'employeur.
- Une employée ou un employé qui doit comparaître devant le comité peut demander d'être accompagné par une représentante ou un représentant impartial du syndicat ou un membre impartial du syndicat afin que ce dernier agisse comme témoin pendant toutes les parties de l'enquête auxquelles l'employée ou l'employé doit prendre part.
- Lorsqu'une femme dépose une plainte de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur le sexe, les deux parties du comité d'enquête mixte doivent comprendre au moins une femme.
- L'affaire doit être menée en toute confidentialité et résolue dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où le comité mixte aura reçu la plainte par écrit. Lorsque le comité a terminé son enquête, un rapport écrit présentant ses conclusions est remis à la ou au gestionnaire des ressources humaines pour être résolue. Des copies du rapport doivent

être remises à la présidente ou au président du syndicat, à la partie plaignante et à l'intimé. Ce rapport confidentiel doit être traité comme tel, à moins qu'il ne doive être produit en vertu de la loi ou sur demande d'une ou d'un arbitre. Tous les documents relatifs à l'enquête doivent être conservés en lieu sûr. Une copie doit également être envoyée à la représentante ou au représentant national désigné d'Unifor. La représentante ou le représentant national doit aviser le Service des droits de la personne d'Unifor au sujet de la plainte et de sa résolution.

- On ne doit pas demander au comité de jouer quelque rôle que ce soit dans la détermination de la mesure disciplinaire, laquelle relève exclusivement de l'employeur. Toute mesure disciplinaire appliquée par l'employeur et établie d'après le rapport doit être prise conformément aux pratiques en place et à la convention collective en vigueur, y compris le droit de présenter un grief et d'arbitrer cette sanction.

Advenant l'impossibilité de résoudre cette affaire parce que le comité mixte n'arrive pas à un consensus, la plainte passera à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs. Si la plainte n'est toujours pas résolue à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs, le syndicat peut la soumettre à l'arbitrage en vertu des dispositions de la convention collective.

Les parties conviennent que cette procédure est une solution de rechange pour régler les plaintes. Par conséquent, les plaintes ne doivent pas être traitées à la



fois dans le cadre de la procédure de grief et celui de la procédure de règlement des plaintes en matière de droits de la personne. Par ailleurs, les parties reconnaissent le droit des personnes de déposer une plainte auprès des organismes fédéraux ou provinciaux compétents afin de demander réparation. Notez que ces organismes fédéraux et provinciaux ont des délais spécifiques concernant la date du dépôt de la plainte. Lorsqu'une plainte est déposée conformément à cette procédure, il faudrait souligner que les délais réglementaires ne sont pas prolongés. Toutefois, la procédure de règlement des griefs est suspendue jusqu'à ce que le processus conjoint contre le harcèlement en milieu de travail soit complété.

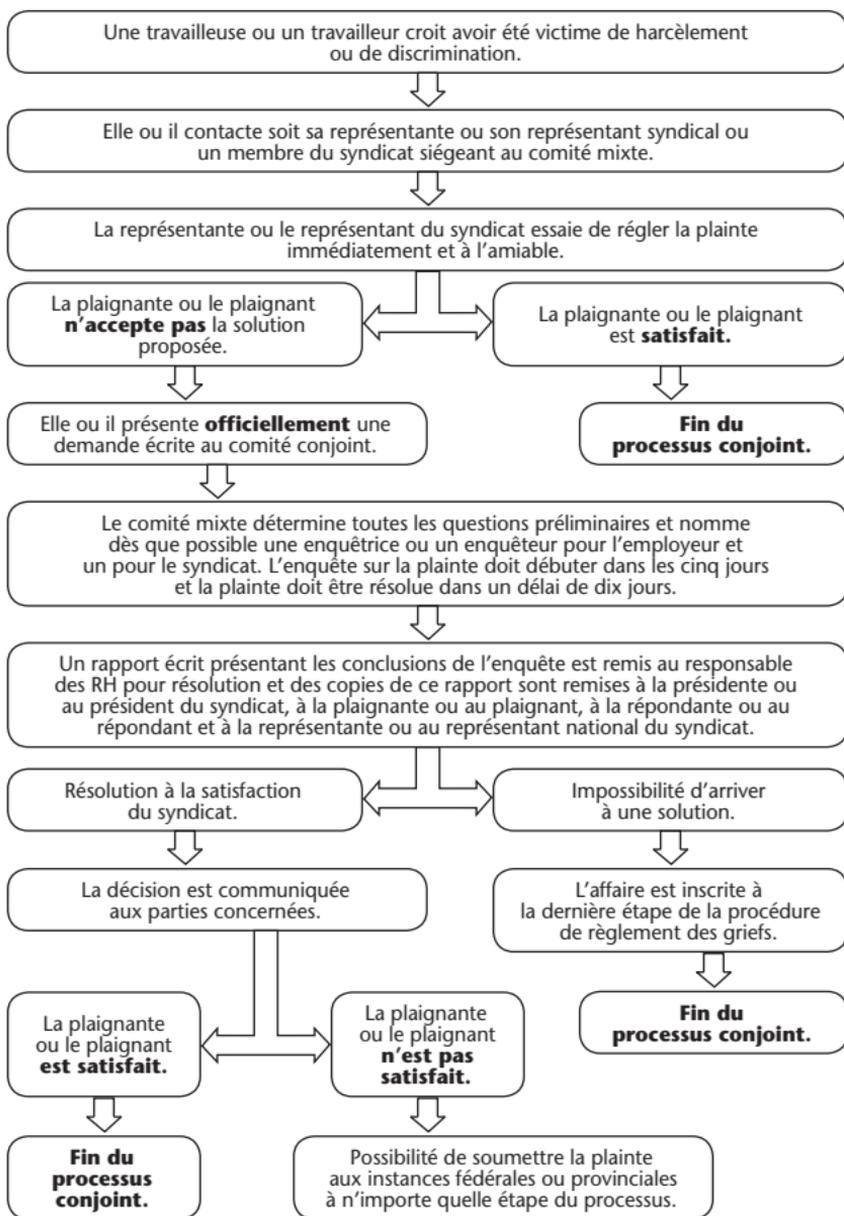
Les allégations frivoles dans le cadre de la procédure de résolution des plaintes en matière de droits de la personne ont des effets néfastes sur l'esprit et la lettre de cette politique légitimement élaborée et doivent être dissuadées.

UNIFOR

205 Placer Court Toronto,
ON M2H 3H9
(416) 497-4110
1-800-268-5763



TABLEAU DU PROCESSUS CONJOINT CONTRE LE HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL



RÉSUMÉ DE LA LÉGISLATION SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ VISANT LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

Grâce aux efforts de lobbying de nos syndicats, d'autres syndicats et de défenseurs des communautés, d'importants amendements et de nouveaux règlements ont été adoptés dans la législation canadienne sur la santé et la sécurité au travail. De façon générale, ces textes considèrent le harcèlement et la violence comme des dangers à la santé et à la sécurité des employé(e)s et obligent l'employeur à prendre des mesures proactives pour les prévenir dans le milieu de travail.

La définition juridique exacte de la violence en milieu de travail peut varier d'un territoire de compétence à l'autre. La réglementation fédérale, par exemple, décrit ainsi la violence :

« tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. »

ONTARIO

Le **projet de loi 168** est entré en vigueur en Ontario le 15 juin 2010. Il élargit le droit d'un(e) employé(e) de refuser de travailler si la violence dans le milieu de travail est susceptible de compromettre sa sécurité. Plusieurs nouvelles responsabilités se sont ajoutées pour



les comités mixtes de santé et sécurité. Par exemple, le comité mixte de santé et sécurité doit :

- participer aux évaluations des dangers de harcèlement et de violence;
- examiner les politiques et les procédures pour veiller à ce qu'elles soient efficaces pour prévenir ces dangers;
- nommer les représentants de l'employeur et ceux des employé(e)s qui participeront aux enquêtes de refus de travail en raison du harcèlement ou de la violence.

Vous trouverez une description détaillée sur le site Web d'Unifor sous **Fiches d'information au Service de santé, sécurité et environnement, du projet de loi 168** et comment s'en servir au mieux.

Voir aussi:

Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O. 1990, c.O.1 Partie III.0.,1, Violence et harcèlement

Article 32.0.1, Politiques : Violence et harcèlement

Article 32.0.2, Programme : violence; Article 32.0.3, Évaluation des risques de violence; Article 32.0.4, Violence familiale ; Article 32.0.5, Devoirs concernant la violence; Article 32.0.6, Programme : harcèlement; Article 32.0.7, Renseignements et directives : harcèlement Voir également : La violence et le harcèlement au travail : comprendre la Loi, http://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pdf/wpvh_gl.pdf

CANADA

La Partie 20 des Règlements canadiens sur la santé et la sécurité au travail visant les employé(e)s du secteur fédéral, oblige les employeurs à :

- adopter une politique de prévention de la violence dans le milieu de travail;
- recenser les facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail;
- évaluer les possibilités de violence;
- implanter des contrôles systématiques;
- revoir l'efficacité des mesures;
- mettre en place une procédure écrite de notification d'urgence;
- nommer une personne compétente pour faire enquête sur les cas de violence;
- fournir des informations, des directives et de la formation;
- conserver des dossiers d'information signés, des instructions et un programme de formation pour tout le personnel.

Voir aussi:

Code canadien du travail, Partie II, L.R.C. 1995, c. L-2

Partie II, « Santé et sécurité au travail », « Devoirs des employeurs » Article 124, Obligations générales Article 125, Autres obligations spécifiques Paragraphe 125(z. 16)

La Partie DORS/86-304 des Règlements canadiens sur la santé et la sécurité au travail La Partie XX, Prévention de la violence dans le milieu de travail

ALBERTA

Code de santé et sécurité au travail dans le cadre de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, 2009, Partie 27, Violence;

Article 389, Hazard assessment; Article 390, Policy and procedures; Article 391, Instruction of workers; Article 392, Response to incidents.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Règlements en matière de santé et sécurité au travail, Workers Compensation Act, Occupational Health and Safety Regulation, règlement de la Colombie-Britannique : 296/97

Partie 4, General Conditions Workplace Conduct Article 4.24, Definition; Article 4.25, Prohibition; Article 4.26, Investigation; Violence in the Workplace; Article 4.27, Definition; Article 4.28, Risk assessment; Article 4.29, Procedures and policies; Article 4.30, Instruction of workers; Article 4.31, Advice to consult physician

MANITOBA

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail, Règlements sur la santé et l'hygiène du travail, règlement 217/2006 du Manitoba

Partie 9, Travail en isolement; Article 9.1, Application; Article 9.2, Détermination des risques; Article 9.3, Procédés sécuritaires au travail

Partie 10, Harcèlement; Article 10.1, Politique de prévention du harcèlement; Article 10.2, Contenu obligatoire; Article 10.3, Affichage de la politique



Partie 11, Violence dans le milieu de travail; Article 11.1, Détermination et évaluation des risques; Article 11.2, Obligation d'informer les travailleurs

Voir également : Ministère du Travail du Manitoba, *Guideline for the Prevention of Harassment and Violence in the Workplace*

NOUVEAU-BRUNSWICK

Aucune législation précise n'existe actuellement sur la violence en milieu de travail; toutefois, la législation sur la santé et la sécurité au travail prévoit des dispositions sur les devoirs généraux. Consultez le site Travail sécuritaire NB à l'adresse http://www.travailsecuritairenb.ca/forms_f.asp.

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

Occupational Health and Safety Act, L.R.T.L. 1990, c. O-3

Règlement de Terre-Neuve-et-Labrador 70/09 des Occupational Health and Safety Regulations, 2009 Partie III, General Duties

Article 22, Violence prevention; Article 23, Procedures and policies Article 24, Instruction to workers

NOUVELLE-ÉCOSSE

Occupational Health and Safety Act, Violence in the Workplace Regulations, règlement de la Nouvelle-Écosse 209/2007

Reference Guide to the Violence in the Workplace Regulations, <http://www.gov.ns.ca/lwd/healthandsafety/docs/WorkplaceViolenceReferenceGuide.pdf>

Violence in the Workplace Regulations For the Retail Gas Industry <http://www.gov.ns.ca/lwd/healthandsafety/docs/violenceguideetailgas.pdf> Violence in the Workplace Regulations For the Taxi Industry <http://www.gov.ns.ca/lwd/healthandsafety/docs/violenceguidetaxiindustry.pdf>

Violence in the Workplace Regulations For Convenience and Small Retail Stores <http://www.gov.ns.ca/lwd/healthandsafety/docs/violenceguidesmallretailstores.pdf>

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Occupational Health and Safety Act, Occupational Health et Safety Act General Regulations, EC180/87

Partie 52, Violence in the Workplace; Article 52.1, Violence defined; Article 52.2, Risk assessment of workplace; Article 52.3, Risk identified; Article 52.4, Inform workers of risk; Article 52.5, Consult Physician

QUÉBEC

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c.N-1.1, Section V.2, Le harcèlement psychologique, articles 81.18 à 81.20 Section II.1, Recours contre le harcèlement psychologique; Articles 123.6 à 123.16

SASKATCHEWAN

Occupational Health and Safety Act, 1993, L.R.S. 1993, c. O-1.1

Article 14

Occupational Health and Safety Regulations, 1996, L.R.S., c. O-1, r. 1

Partie III, General Duties Article 36, Harassment Article 37, Violence

UTILISER LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Quelques territoires de compétence ont encore une législation explicite traitant de la violence au travail, mais tous les employeurs sont tenus de prendre toutes les précautions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de leur personnel. Il en est ainsi aux termes des dispositions sur les « devoirs généraux » dans la législation sur la santé et la sécurité.

Vous trouverez d'autres renseignements sur les devoirs généraux de l'employeur à la rubrique **Réponses SST** sur le site www.ccohs.ca. Réponses SST est un service du **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail**. Le **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)** offre une version complète et facile d'accès de la législation canadienne en matière de santé, de sécurité et d'environnement ainsi que des lignes directrices cruciales et des codes de déontologie provenant de tous les territoires de compétence. Toute la législation est accessible sur un seul site convivial régulièrement mis à jour avec les amendements surlignés.

Sur le site Web du CCHST, vous trouverez :

- Législation canadienne en matière de SST – Diligence raisonnable Les représentant(e)s en milieu de travail peuvent et devraient toujours utiliser la disposition de devoir général. Nous pouvons et devons toujours exiger de nos employeurs de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement et à la violence avant que l'un de nos membres ne soit blessé.

- Vous trouverez de plus amples renseignements sur les devoirs généraux en consultant le document de référence intitulé Responsabilité en matière de santé et sécurité des administrateurs, propriétaires, employeurs, gestionnaires et superviseurs.
- Un bref document de référence traitant de la législation sur le travail seul qui couvre aussi des actes de violence.
- Des informations sur la façon dont les lois en santé et sécurité sont appliquées (information sur les ministères canadiens ayant des responsabilités en matière de SST www.ccohs.ca/oshanswers/information/govt.html).
- À la rubrique **Réponses SST sur la violence en milieu de travail**, vous trouverez également :
 - L'intimidation en milieu de travail
 - Violence en milieu de travail
 - Violence en milieu de travail – Interactions négatives
 - Violence en milieu de travail – Sécurité dans les parcs de stationnement
 - Violence en milieu de travail – Signes d'avertissement
 - Violence en milieu de travail – Travailler tard



Notes



Notes



Notes



Notes



Notes



Notes



Notes



Notes



SERVICE D'ÉDUCATION D'UNIFOR

BÂTIR NOTRE SYNDICAT



UNIFOR

theUnion | le syndicat

Conçu par le
Service d'éducation d'Unifor

205 Placer Court
Toronto, Ontario M2H 3H9

Tél.: (416) 497-4110
Télec.: (416) 495-6554

Courriel: education@unifor.org

1-800-268-5763
www.unifor.org



591G 707

HR-F-4079