



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE



LISTE DE CONTRÔLE : POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

MOYENNES ET GRANDES ORGANISATIONS

Mars 2006

www.ccdp-chrc.ca

Canada

LISTE DE CONTRÔLE : POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT – MOYENNES ET GRANDES ORGANISATIONS

Élaboration d'une politique

- Consultation avec les syndicats, les représentants des employés ou les employés quant au contenu de la politique, aux sanctions et aux mesures de réparation, à l'identité des conseillers en matière de harcèlement

Contenu de la politique

- Énoncé de principe – la direction appuie l'objectif d'un milieu de travail exempt de harcèlement

- La loi

- Les obligations et les droits des employés

- le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement
- l'obligation de traiter les autres employés avec respect
- l'obligation de réagir quand on est l'objet de harcèlement
- l'obligation de signaler les cas de harcèlement à la personne désignée à cette fin
- la confidentialité

- Les obligations des superviseurs, des gestionnaires et des employeurs

- faire preuve de respect envers tous les employés, les clients, les fournisseurs, les entrepreneurs
- signaler toutes les plaintes ou faire enquête sur elles
- donner l'exemple
- ne pas tolérer le harcèlement

- Engagement à s'occuper des allégations de harcèlement d'une manière sérieuse, rapide et confidentielle

- Description des comportements qui constituent du harcèlement

- Procédure

- directives pratiques destinées aux employés et à la direction
- procédures officielles et officielles
- incitation, pour les employés, à choisir en premier lieu la voie officielle
- médiation
- étapes détaillées à suivre pour le traitement des plaintes
- délais
- qui rend les décisions
- appels
- renseignements au sujet d'autres organismes qui s'occupent du harcèlement

LISTE DE CONTRÔLE : POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT – MOYENNES ET GRANDES ORGANISATIONS

- Les mesures de réparation, les mesures correctives et les garanties
 - mesures de réparation possibles
 - gamme des mesures correctives dont sont passibles les auteurs de harcèlement
 - on précise si les renseignements sur la plainte seront inscrits dans le dossier de l'auteur du harcèlement
 - aucun renseignement sur la plainte ne sera inscrit dans le dossier du plaignant, si la plainte a été faite de bonne foi
- Protection contre la victimisation ou les représailles, pour les employés qui se plaignent de harcèlement ou qui témoignent dans le cadre d'une enquête

Choix des conseillers et des enquêteurs

- Voici les questions dont il faut tenir compte dans le choix des conseillers, des médiateurs et des enquêteurs en matière de harcèlement :
 - ils jouissent de la confiance des employés
 - ils ne font pas partie de la chaîne de commandement ou de la ligne hiérarchique
 - s'agit-il d'employés, ou au contraire de personnes de l'extérieur engagées à contrat?
 - ils ont l'expérience et la formation appropriées
 - ils veilleront au respect de la confidentialité
 - ils peuvent facilement être joints par les employés
 - s'occuperont-ils des plaintes officieuses ou des plaintes officielles?
 - effectueront-ils de la médiation?
 - effectueront-ils des enquêtes?
 - à qui rendent-ils compte de leurs actions?
 - donneront-ils des conseils à la direction?
 - effectueront-ils de la sensibilisation auprès des employés?
 - en quoi consiste leur rôle, pour ce qui est des conseils à la direction au sujet des cas précis de harcèlement?
 - ils ne jouent pas un double rôle, c'est-à-dire ne font pas à la fois de la médiation et des enquêtes; ne représentent pas l'organisation dans le cadre des audiences sur les droits de la personne

LISTE DE CONTRÔLE : POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT – MOYENNES ET GRANDES ORGANISATIONS

Sensibilisation

- Communication et distribution de la politique à tous les employés et gestionnaires, actuels et nouveaux par :
 - les séances d'orientation ou d'information
 - les réunions du personnel
 - les notes de service ou les messages électroniques
 - les notes jointes aux relevés de paie
 - les films
 - les affiches
 - les vidéos
 - les brochures

- Sensibilisation de tout le personnel
 - former les gestionnaires pour qu'ils puissent réagir d'une manière adéquate, s'occuper correctement des cas de harcèlement, maintenir un climat défavorable au harcèlement
 - sensibiliser les employés à l'importance de se respecter les uns les autres, de maintenir un climat défavorable au harcèlement
 - former les conseillers en matière de harcèlement et les enquêteurs pour leur apprendre à s'acquitter de leurs rôles respectifs
 - intégrer la formation continue en matière de harcèlement aux autres séances de formation : formation des gestionnaires, programmes d'initiation pour les nouveaux employés, cours destinés aux comités syndicaux-patronaux, formation des employés en matière d'aptitudes sociales, cours d'affirmation de soi pour les employés du sexe féminin ou d'autres personnes

Surveillance

- Engagement à l'égard du réexamen périodique de la politique
 - ouverture face aux observations des employés
 - invitation faite aux conseillers, aux gestionnaires et aux employés de faire connaître leur avis
 - entretiens de fin d'emploi avec le personnel qui quitte l'organisation
 - rajustements nécessaires à la politique et aux procédures