



COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE



LISTE DE CONTRÔLE : POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE **HARCÈLEMENT**

PETITES ORGANISATIONS

Mars 2006

www.ccdp-chrc.ca

Canada

LISTE DE CONTRÔLE : POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT – PETITES ORGANISATIONS

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 officieuses et officielles
 - incitation, pour les employés, à choisir en premier lieu la voie officieuse
 - 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 de harcèlement

LISTE DE CONTRÔLE – POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT : PETITES ORGANISATIONS

- Les mesures correctives, les garanties et les mesures de réparation :
 - 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
 - mesures de réparation
 - 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

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 affiches
 - 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
 - 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

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