



Projet contre le
harcèlement
sexuel au
travail

902-368-4180
wshp@peihumanrights.ca

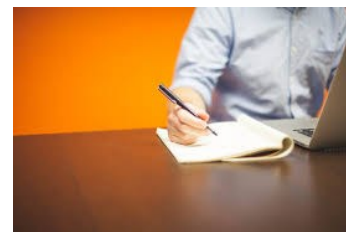
www.peihumanrights.ca

Avertissement : Le présent document a été conçu pour fournir des renseignements de base sur son sujet.

Son contenu ne constitue pas des conseils juridiques.

Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec le WSHP.

Élaborer une politique et des procédures relatives au harcèlement sexuel au travail



À propos de ce guide

Le nouveau règlement sur le harcèlement en milieu de travail (*Workplace Harassment Regulations*¹) de l'Île-du-Prince-Édouard prendra effet le 1^{er} juillet 2020. Tous les lieux de travail devront donc avoir une stratégie pour gérer des situations de harcèlement en milieu de travail à compter de cette date. Le présent guide a été élaboré par le Workplace Sexual Harassment Project (projet contre le harcèlement sexuel au travail) de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard pour aider les employeurs à créer des politiques et des procédures pour gérer des situations de harcèlement sexuel. Le harcèlement au travail peut prendre diverses formes. Le document *Guide to Workplace Harassment Regulations* (www.wcb.pe.ca/WH) offre de l'information plus complète sur le

harcèlement en milieu de travail.

Toute stratégie pour gérer les situations de harcèlement en milieu de travail devrait traiter du harcèlement sexuel de façon explicite. Le harcèlement sexuel au travail est complexe à traiter. Toutefois, si une politique et des procédures adéquates sont *déjà* en place lorsqu'il se produit, les employeurs peuvent traiter la situation de façon confiante. Il est essentiel d'avoir une politique et des procédures claires pour ce qui est de faire une plainte de harcèlement, de mener les enquêtes sur les plaintes et de résoudre les cas de harcèlement. Le présent guide offre des renseignements de base. Le WSHP peut aider les lieux de travail au moyen de formations adaptées à leurs besoins.

1 loi sur la santé et la sécurité au travail (Occupational Health and Safety Act) RSPEI 1988 c O 1.01

Le Workplace Sexual Harassment Project

Le Workplace Sexual Harassment Project (SHIFT) de la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard est un projet de formation de cinq ans qui s'attaquera au harcèlement sexuel en milieu de travail à l'Île-du-Prince-Édouard en travaillant avec les employeurs, les employés, les élèves du secondaire et le grand public. Le SHIFT est financé par le gouvernement fédéral. Il a comme partenaire l'organisme nommé Information juridique communautaire, qui offre aux victimes de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle de l'information juridique, un accès à des conseils juridiques gratuits de la part d'un avocat sensibilisé aux traumatismes ainsi que des ressources juridiques en langage simple pour les employés et les témoins.

Le SHIFT aidera les employeurs et autres à traiter les situations complexes découlant du harcèlement sexuel. Son objectif est de mieux équiper les employeurs, les employés, les témoins et le grand public pour réagir au harcèlement sexuel en milieu de travail de façon confiante et conforme à la loi. Les employeurs sont invités à communiquer avec l'équipe du SHIFT pour savoir quels services peuvent être offerts à leur lieu de travail. **La plupart des services offerts par le SHIFT sont gratuits.**

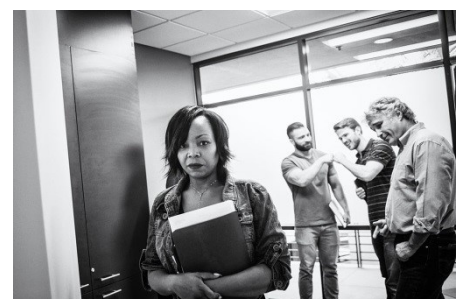
SHIFT est distinct du processus de plainte de la Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É.

Définitions clés à intégrer dans toute politique relative au harcèlement sexuel

Terme	Définition
Harcèlement sexuel	<p>Une forme de discrimination. Tout comportement importun (conduite, commentaire, geste ou contact) de nature sexuelle de quelqu'un qui est conscient, ou devrait être conscient, qui peut avoir des conséquences néfastes sur l'employé ciblé ou son environnement de travail. Par ce terme, on entend entre autres :</p> <p>a) une conduite visant le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne;</p> <p>b) toute conduite de nature sexuelle dont il est raisonnable de croire qu'elle impose des conditions à caractère sexuel pour l'emploi ou les possibilités d'emploi d'une personne.</p> <p>Le harcèlement sexuel peut se présenter de façon répétitive ou non.</p>
Harcèlement sexiste	<p>Une forme de harcèlement sexuel, par exemple, des blagues, des stéréotypes ou des agressions à l'égard d'une personne en raison de son genre ou du genre auquel elle s'identifie. Le comportement n'a pas besoin d'être sexuel.</p> <p>L'<i>identité de genre</i> est la conception personnelle d'une personne de ce qu'elle est. Il peut s'agir d'une femme, d'un homme, des deux, d'aucun des deux ou de n'importe quelle situation dans le continuum du genre. On ne peut pas voir ou mesurer l'identité de genre d'une personne – seule la personne elle-même peut déterminer son identité de genre.</p> <p>L'<i>expression de genre</i> est tout ce qu'une personne fait pour exprimer ou communiquer son genre, comme se vêtir d'une certaine façon, sa coiffure, sa gestuelle, sa façon de parler, le choix de son nom et les prénoms qu'elle préfère.</p>
Plaignant	Personne qui signale avoir été victime de harcèlement sexuel au travail .
Intimé	Personne visée par une plainte de harcèlement sexuel au travail.
Victime	Personne ayant été victime de harcèlement sexuel au travail selon une enquête .
Harceleur	Personne ayant fait du harcèlement sexuel au travail selon une enquête

Ce n'était pas mon intention

L'intention de la personne ayant commis le harcèlement sexuel ne peut servir à défendre son comportement. L'effet de celui-ci sur la victime est la seule chose qui importe.



Les employeurs de poules

Les procédures visant la gestion de situations de harcèlement au travail *en général*, devraient tenir compte de trois éléments :

- 1) la plainte
- 2) l'enquête
- 3) la solution

Un exemple de procédures tenant compte de ces trois éléments est offert dans le guide de la Commission des accidents du travail (www.wcb.pe.ca/WH - en anglais).

Les questions de harcèlement sexuel doivent être traitées de façon délicate et selon trois considérations clés :

- 1) une approche respectueuse
- 2) une direction informée
- 3) un lieu de travail rétabli

Vous n'avez pas besoin de réinventer la roue!

Consultez le modèle de politique, de formulaire de plainte et de processus de plainte dans le guide de la Commission des accidents du travail, et ensuite utilisez l'information fournie ci-dessous.

Une Approche Respectueuse

En parler – Parler du harcèlement sexuel qu'on a subi peut être difficile et traumatisant. Les procédures d'un employeur devraient clairement préciser à qui doivent parler les personnes faisant une plainte. Elles ne devraient pas avoir à raconter ce qui leur est arrivé plus qu'une fois. Il peut arriver qu'une enquête nécessite qu'une personne en parle plus d'une fois, mais cela doit se faire le moins possible.

Voix – Les plaignants devraient avoir une voix dans le processus. Il faut leur demander immédiatement ce qu'ils veulent et ce dont ils ont besoin et répondre à toute demande raisonnable. Ces demandes peuvent comprendre des changements en ce qui concerne leur travail avec l'intimé.

Appui – Les plaignants devraient avoir le droit d'être appuyés par une personne en qui ils ont confiance tout au long du processus. Il peut s'agir d'un proche, d'un collègue, etc. Cette personne est présente pour offrir son soutien, mais ne s'implique pas dans le processus et ne doit pas être l'un des témoins potentiels.

Choix – Les plaignants devraient pouvoir choisir entre un processus formel ou informel. La politique doit préciser ce à quoi doivent s'attendre les plaignants pour chaque type.

Solution – Lorsqu'une enquête détermine que du harcèlement sexuel a bel et bien eu lieu, la solution devrait tenir compte des besoins de la victime pour s'en remettre, au lieu de possiblement lui imposer une solution inadéquate. Les victimes devraient également être informées des mesures correctives imposées à leur harceleur.



En 2018-2019, la Commission des droits de la personne de l'Île-du-Prince-Édouard a vu le nombre de demandes pour de la formation sur le harcèlement sexuel augmenter de **64 %**.

Une Direction Informée

Préjugés – Les employeurs, les personnes qui mènent les enquêtes et les superviseurs devraient être conscients des préjugés liés au harcèlement sexuel afin que ceux-ci n’influent pas sur la façon dont ils traitent une plainte.

Sensibilisation aux traumatismes – Le harcèlement sexuel peut être traumatisant. Les employeurs, les personnes qui mènent les enquêtes et les superviseurs devraient recevoir de la formation sur le traumatisme subi par les victimes de harcèlement sexuel et les façons dont elles peuvent réagir lors d’une enquête.

Barrières à la dénonciation – Les employeurs, les personnes qui mènent les enquêtes et les superviseurs devraient connaître les barrières à la dénonciation du harcèlement sexuel et les façons de les surmonter. Parmi les barrières qu’on trouve fréquemment, il y a : la peur de ne pas être cru, la peur des représailles, la honte, la peur d’être stigmatisé et le fait de bien connaître le harceleur.

Un lieu de travail rétabli

Autres employés – Le harcèlement sexuel peut toucher des personnes autres que celle qui le subit. En effet, les collègues de la personne peuvent en être témoins, avoir peur de le subir eux aussi, être le confident de la victime ou appuyer le harceleur. Les employeurs devraient s’assurer que les employés touchés savent que leurs besoins sont importants aussi et qu’on y répondra.

Culture organisationnelle – Une culture qui tolère le manque de respect ou renforce des stéréotypes sexistes peut mener au harcèlement sexuel. Les employeurs devraient se pencher sur la culture organisationnelle de leur lieu de travail lorsqu’ils tentent de déterminer pourquoi un cas de harcèlement sexuel a eu lieu. Les employeurs doivent s’efforcer de mettre en place des pratiques qui favorisent une culture organisationnelle positive et sécuritaire, comme offrir régulièrement de la formation sur le harcèlement sexuel et promouvoir l’acceptation et l’inclusion de toutes les identités de genres et les formes d’expression de genre. Le WSHP offre de la formation gratuite adaptée à chaque lieu de travail.

Le harceleur – La mesure corrective imposée au harceleur dépend de la sévérité du harcèlement sexuel. Des mesures constructives devraient être considérées quand le harceleur assume la responsabilité de ses actes et que les relations de travail peuvent être rétablies. Les mesures peuvent par exemple comprendre : suivre une formation sur le harcèlement sexuel de la Commission des droits de la personne ou un autre organisme réputé, écrire une lettre d’excuses sincère à la victime ou aider la victime à se payer du counseling .

Autres ressources

Commission des accidents du travail de l’Î.-P.-É
www.wcb.pe.ca/WH

SHIFT sur le site de la Commission des droits de la personne
www.peihumanrights.ca

Le programme RISE de l’organisme Information juridique communautaire
Ressources juridiques pour les victimes de violence et de harcèlement sexuel
www.legalinfopei.ca

Ce n’est qu’un début...

Élaborer des politiques et des procédures n’est qu’une étape de la création d’un environnement de travail respectueux.

Mettre en place les politiques et procédures et **former** les superviseurs et employés afin qu’ils soient capables de reconnaître et de réagir adéquatement à des situations de harcèlement sexuel sont les prochaines étapes.

Le **WSHP** peut aider les employeurs en utilisant une approche adaptée dans la formation, et la plupart de ses **services sont gratuits**.

Vous pouvez **communiquer** avec le WSHP au 902-368-4180 pour des renseignements supplémentaires sur ses services. www.peihumanrights.ca