

Modèle de dispositions sur le harcèlement en milieu de travail

Harcèlement en milieu de travail – Notions élémentaires

LA COMPAGNIE 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 qui surviennent sur ce lieu de travail. Le milieu de travail comprend les événements et les installations de la compagnie, y compris sans y être limité, des endroits comme les bureaux, les ateliers, les cafétérias, les toilettes, les salles des casiers, les salles de conférence et les aires de stationnement.

Le harcèlement est défini par une séquence de commentaires ou d'une conduite vexatoire lorsque son auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont déplacés, qui 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, le handicap, 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 peut être fait par toute personne, en particulier par les gestionnaires, les clientes ou clients et/ou des collègues de travail, que ce soit verbalement ou physiquement, sur une base isolée ou répétée et qui humilie, insulte ou abaisse. Tous les employés doivent faire preuve de courtoisie et de considération les uns envers les autres et doivent décourager le harcèlement.

Dans ce contexte, les termes « déplacé » ou « non désiré » veulent dire tout geste dont l'auteur sait ou devrait raisonnablement savoir que la victime de harcèlement 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 déplacés au sujet de l'apparence physique d'une personne, de son handicap, 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 canulars, des jeux physiques, etc. qui rendent mal à l'aise ou suscitent de l'embarras;

- l'affichage ou la distribution de photos ou de matériel offensants;
- le refus de travailler ou de s'entretenir avec une autre employée ou employé en raison de sa race ou de son sexe, etc.;
- des comportements physiques non sollicités, notamment toucher, taper, pincer 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 se définissent par des actes délibérés, des persécutions collectives, des injures, un comportement malveillant et/ou cruel dans le but d'humilier, d'intimider une personne ou un groupe, de détruire leur réputation ou d'ébranler leur assurance. 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 déplacés ou non désirés. Cela peut aussi faire partie des comportements de groupe. La présente politique englobe tous les membres dans tous les types de relations, par exemples les relations conjugales, intimes, ou des partenariats du droit commun.

L'intimidation et le harcèlement personnel comprennent toutes sortes de moyens de communiquer verbalement et/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'attribution injuste d'un blâme pour des erreurs;
- l'exclusion délibérée;
- des canulars;
- la dépréciation ou l'indifférence à l'égard des opinions ou des suggestions de la victime;
- des critiques en public.

Processus conjoint :

LA COMPAGNIE et UNIFOR conviennent de former un « **Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux** » dont le rôle consistera 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 qui se joindront par la suite au comité) doivent suivre la formation sur les enquêtes liées à des cas de harcèlement en milieu de travail qui aura été acceptée par Unifor et toute autre formation pour se mettre à jour ou tout stage de formation avancée qui auront été approuvées par le syndicat.

Toutes les employées et tous les employés doivent suivre la demi-journée de formation d'UNIFOR intitulée « Création d'un milieu de travail respectueux » avant le (insérer la date). Toutes les nouvelles employées et tous les nouveaux employés doivent aussi suivre cette formation. En outre, toutes les représentantes et tous les représentants syndicaux 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 ».

Toute la formation sera donnée par les animatrices et animateurs d'Unifor. La compagnie accepte de payer tous les coûts relatifs à ces cours, y compris les animatrices et animateurs d'Unifor, les dépenses de déplacement/d'hébergement, le coût du matériel, etc.

LA COMPAGNIE et UNIFOR conviennent d'adopter la procédure décrite ci-dessous pour faire enquête sur les plaintes de harcèlement, de discrimination et d'intimidation.

Dépôt d'une plainte

Si une employée ou un employé croit avoir fait l'objet de harcèlement ou de discrimination, 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 déplacé;
- chercher de l'aide auprès d'une représentante ou d'un représentant syndical;
- documenter les incidents en indiquant les heures, les dates, les endroits, les témoins et les détails;
- signaler 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 à un membre syndical du « Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux » avant de déposer la plainte par écrit au comité. 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, la ou le porte-parole de la compagnie ou une personne du « Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux » qui a été contacté 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 à l'amiable ou si elle doit être officialisée sous forme écrite. Des copies dûment remplies de cette plainte seront transmises au « Comité mixte ». La répondante ou le répondant recevra suffisamment d'informations détaillées des 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 sur les plaintes commence ensuite par le « Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux », comme suit :

- Le « Comité mixte pour la création d'un milieu de travail respectueux » détermine toutes les questions préliminaires. 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 qui agit comme témoin pendant toutes les étapes 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 résolu. Des copies de ce rapport sont remises à la présidente ou au président du syndicat, à la plaignante ou au plaignant et à la répondante ou au répondant. 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 être également 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 la compagnie 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.

S'il est impossible 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 pour être résolue. Si la plainte n'est toujours pas résolue par les parties 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 instances fédérales ou provinciales afin de demander réparation. Veuillez noter que ces instances ont des délais spécifiques pour le dépôt des plaintes. Lorsqu'une plainte est déposée selon cette procédure, les délais obligatoires 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.

Tableau du processus conjoint contre le harcèlement en milieu de travail

