

Créer un environnement de travail respectueux et exempt de harcèlement

Anna Abbott et Andrea York



Le nombre effarant de dénonciations liées au mouvement #MoiAussi, dont plusieurs accusations publiques et largement médiatisées d'agressions et de harcèlement sexuels en milieu de travail dans tous les secteurs au Canada, pousse de nombreux employeurs à réévaluer la préparation et la sensibilisation à cet égard au sein de leur organisation.

Des reportages récents montrent que, dans bien des cas, les allégations de harcèlement renvoient à un historique de comportements inappropriés qui remontent loin dans le temps et qui se sont poursuivis pendant plusieurs années. Une accusation publique à l'endroit d'un membre de la direction peut non seulement avoir un effet dévastateur sur l'image publique de l'employeur, mais aussi entraîner une responsabilité civile et légale importante. Bien que les employeurs ne puissent pas effacer les comportements passés, ils peuvent tout de même être proactifs et adopter des pratiques exemplaires afin de protéger leur entreprise et leurs employés.

PROMOUVOIR UNE CULTURE DE RESPECT

Une culture d'entreprise qui ferme les yeux sur le harcèlement sexuel est dommageable pour la santé et la sécurité des employés. Le changement de culture qui s'est opéré au Canada au cours de la dernière décennie a entraîné un resserrement des exigences réglementaires relatives aux politiques en matière de harcèlement et de violence au travail. Il est désormais admis que le harcèlement sexuel peut mener à de graves problèmes de santé.

Partout au Canada, les lois sur les droits de la personne interdisent la discrimination et le harcèlement en milieu

de travail fondés sur divers motifs protégés. En outre, le gouvernement ontarien a modifié en septembre 2016 sa législation en matière de santé et de sécurité au travail afin que le harcèlement sexuel y figure expressément comme une forme de harcèlement au travail. Ces modifications ont également eu pour effet de resserrer les obligations imposées aux employeurs en les enjoignant à mener les enquêtes appropriées à la suite d'un incident ou d'une plainte de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel, et à communiquer par écrit les conclusions de l'enquête et les mesures correctives prises aux parties concernées. Les

LISTE DE VÉRIFICATION DES POLITIQUES

Même si les politiques devraient être adaptées aux particularités du milieu de travail, il existe un bon nombre de pratiques exemplaires générales à l'égard de leur contenu :

1

Toutes les politiques traitant du harcèlement sexuel doivent inclure une déclaration claire sur les valeurs de l'entreprise et un message de la direction attestant cet engagement.

2

La portée des politiques doit s'étendre à tous les lieux de travail, même ceux à l'extérieur du bureau. Il peut arriver que le harcèlement soit commis par des clients ou d'autres personnes qui ne sont pas vos employés. Les politiques et la formation doivent fournir des lignes directrices sur les façons de gérer de telles situations.

3

Veillez à ce que les politiques ne véhiculent pas de stéréotypes sexistes. Le harcèlement peut survenir entre des employés de même sexe ou de sexes différents, voire transgenres.

4

Donnez aux témoins les moyens de dénoncer les conduites répréhensibles. Si, par exemple, un employé d'un échelon supérieur est témoin d'un cas de harcèlement à l'endroit d'un employé d'un échelon inférieur, il devrait se sentir à l'aise d'intervenir pour mettre fin à la situation et de signaler la situation par la suite. Il est important de veiller à ce que tous les employés comprennent qu'il leur incombe à eux aussi de maintenir un environnement de travail exempt de harcèlement.

5

Veillez à ce que les politiques traitent de la nécessité de préserver la confidentialité de l'information. Elles doivent indiquer les circonstances dans lesquelles l'information concernant une plainte ou une enquête peut être divulguée. Elles doivent également donner l'assurance aux employés qu'au cours de l'enquête, toute l'information demeurera confidentielle.

6

Veillez à ce que les politiques traitent de la nécessité de préserver la confidentialité de l'information. Elles doivent indiquer les circonstances dans lesquelles l'information concernant une plainte ou une enquête peut être divulguée. Elles doivent également donner l'assurance aux employés qu'au cours de l'enquête, toute l'information demeurera confidentielle.

7

Les politiques doivent comporter des exemples réalistes et faciles à comprendre sur ce qui constitue du harcèlement sexuel.

8

La procédure relative aux enquêtes doit être résumée dans le but d'assurer la cohérence des enquêtes et de la tenue des dossiers.

9

Les politiques doivent clairement indiquer que l'usage de représailles contre l'auteur d'une plainte ou un témoin collaborant à l'enquête est interdit et qu'une violation de cette obligation entraînera des mesures disciplinaires.

10

Les politiques doivent également décrire les conséquences auxquelles s'expose un employé qui se livre à du harcèlement sexuel ou à toute autre forme de harcèlement.

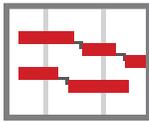
11

En Ontario, les politiques doivent également traiter des obligations de suivi de l'employeur envers l'auteur de la plainte et la personne visée par la plainte, si ces personnes sont des employés.

12

Les politiques doivent également stipuler qu'elles n'empêchent en aucun cas les employés de se prévaloir de recours externes, y compris ceux prévus par la législation applicable sur les droits de la personne.

COHÉRENCE AVEC D'AUTRES POLITIQUES



Les employeurs doivent également se pencher sur la façon dont les autres politiques de l'entreprise se recoupent avec celles qui portent sur le harcèlement. Il est important que les autres politiques fassent mention des interdictions afin que les employés disposent de lignes directrices claires et qu'ils comprennent que le respect au travail s'applique à tous les aspects de l'entreprise.

Ainsi, les politiques de l'employeur en matière de communications électroniques, dont celle relative à la pratique « apportez votre propre appareil », doivent clairement indiquer que les employés doivent se conformer aux politiques en matière de harcèlement sexuel lorsqu'ils utilisent les systèmes de l'entreprise et communiquent avec les employés et les clients. Les politiques doivent également mentionner que l'employeur a un droit d'accès à l'information contenue dans ses systèmes afin de veiller à la conformité ou d'intervenir à la suite d'un incident.

NE PAS NÉGLIGER LA FORMATION



Les tribunaux des droits de la personne et les ministères du travail s'attendent à ce que les employeurs fournissent de la formation à leur personnel afin de prévenir les cas de harcèlement sexuel et d'autres formes de harcèlement. Cette formation doit être offerte régulièrement pour veiller à ce que les employés comprennent les politiques de l'entreprise et soient au courant de toute mise à jour. Les employés doivent être informés relativement aux comportements acceptables et aux conséquences en cas de manquement aux politiques.

Puisque les gestionnaires ont une responsabilité accrue en matière de prévention, les employeurs devraient envisager de tenir des séances de formation distinctes pour la direction et pour les employés afin que tous les intervenants soient au courant de leurs droits et de leurs obligations respectifs. Il serait également utile d'offrir une formation générale sur les principes de diversité et d'inclusion. Les employeurs devraient demander à leurs employés de signer une déclaration attestant qu'ils ont reçu la formation, qu'ils ont pris connaissance des politiques et qu'ils comprennent les

attentes qui y sont énoncées, de même que conserver un registre de ces déclarations.

Pour mettre en œuvre un changement de culture, il est généralement nécessaire d'adopter une approche descendante initiée par les échelons supérieurs.

ENQUÊTES



Lorsqu'une plainte est reçue, il est impératif d'ouvrir une enquête. Les employeurs devront évaluer si l'enquête sera menée à l'interne ou s'ils auront recours à des enquêteurs externes. Si l'enquête est menée à l'interne, les employeurs devront s'assurer que les enquêteurs ont suivi une formation sur les procédures d'enquête appropriées et sur les politiques applicables. D'autres points à considérer relativement aux enquêtes sont notamment les questions de secret professionnel, de confidentialité et d'impartialité. Compte tenu des enjeux liés à la responsabilité du fait d'autrui, les employeurs devraient obtenir des conseils avant de lancer une enquête.

Les plaintes peuvent également donner lieu à des enquêtes policières ou réglementaires; le cas échéant, les employeurs devraient connaître leurs droits et leurs responsabilités. La mise en place d'une stratégie sur les mesures à prendre lorsqu'un inspecteur ou un enquêteur communique avec votre organisation ou se présente sur vos lieux de travail est particulièrement utile pour bien planifier les demandes de documents, de notes d'enquête, de rapports et toute autre question connexe.

PLANIFIER UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION



Il est toujours préférable de se préparer au pire. Pensez à élaborer votre stratégie de communication à l'avance et à avoir sous la main les coordonnées d'un conseiller juridique et possiblement d'une entreprise de relations publiques qui gère des plaintes et des enquêtes complexes et médiatisées. Lorsqu'un incident survient, il est primordial d'obtenir de l'aide rapidement et de s'assurer que le processus est géré adéquatement.

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

Natalie Bussière

natalie.bussière@blakes.com
514-982-4080

Anna Abbott

anna.abbott@blakes.com
416-863-4277

Andrea York

andrea.york@blakes.com
416-863-5263