PROCESSUS DE RÉSOLUTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

PARLEZ-EN!

CENTRE D'EXPERTISE EN HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

Cette fiche d'information offre **un aperçu et une description générale** du processus de résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail d'EDSC en vertu de la partie II du Code canadien du travail, Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail.

Ce processus est l'une des options disponibles pouvant voir aux comportements ayant trait au harcèlement et à la violence au travail. Pour en savoir plus sur les autres possibilités ou obtenir une consultation confidentielle, communiquez avec le Centre d'expertise harcèlement et violence (CEHV). Prendre note que si la partie intimée n'est pas un employé ou un employeur (c'est-à-dire que la partie intimée est un visiteur ou un client), ce processus ne pourra pas s'appliquer. Une évaluation du milieu de travail en vertu du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* sera plutôt effectuée.

Le processus de résolution du harcèlement et de la violence est axé sur la **prévention**. Il en résultera des recommandations sur les mesures préventives ou correctives visant à éliminer ou à atténuer le risque qu'un événement semblable se reproduise. Aucun recours personnel n'est disponible dans le cadre de ce processus et il ne servira pas de fondement à une mesure disciplinaire. **Toutes les parties doivent déployer tous les efforts raisonnables pour résoudre l'incident**.

Pour en savoir plus, consultez la Politique de prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail d'EDSC.

Vous vivez ou êtes témoin d'une situation de harcèlement et de violence en milieu de travail

Si vous croyez vivre ou croyez avoir vécu ou été témoin d'une situation de harcèlement et de violence, **vous devez le signaler**.

Dites-le à votre **superviseur** ou communiquez avec le Centre d'expertise harcèlement et violence (CEHV) pour explorer les possibilités permettant de résoudre votre situation.

Si vous êtes un **témoin**, vous pouvez faire un **signalement anonyme**, cependant pour que le processus de résolution s'applique, le nom de la personne qui est la cible de l'incident de harcèlement et de violence doit être identifié (ou identifiable).

Si vous décidez de soumettre un avis formel, il vous sera demandé de remplir un formulaire d'avis d'incident et d'y indiquer :

- le nom de la **partie principale** (l'individu qui est la cible de l'incident de harcèlement et de violence)
- le nom de la **partie intimée** (l'individu présumé responsable de l'incident de harcèlement et de violence), si ce dernier est connu;
- la ou les dates de l'incident ou des incidents;
- une description détaillée de l'incident ou des incidents.

Le **destinataire désigné** est la personne ou l'unité de travail qui a le pouvoir délégué de recevoir un avis d'incident de harcèlement et de violence. Au sein d'EDSC, le rôle est assumé par le Centre d'expertise harcèlement et violence (CEHV) et le directeur général de la Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines.

Le destinataire désigné (CEHV) communiquera avec vous **dans les sept (7) jours** suivants la réception de l'avis d'incident pour vous informer :

- que votre avis a été reçu ou que vous a été nommé comme partie principale dans un avis d'incident fourni par un témoin;
- où trouver la Politique de prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail d'EDSC;
- de chacune des étapes du processus de résolution;
- que vous pouvez recevoir le soutien d'un représentant de votre choix pendant le processus de résolution.

Règlement négocié

Après avoir reçu l'avis d'incident, le destinataire désigné (un conseiller ou une conseillère du CEHV) **rencontrera la partie principale** pour discuter de l'incident, clarifier les renseignements fournis et travailler avec la personne pour trouver une solution.

Il est important de souligner que la partie principale et le destinataire désigné (et la partie intimée si elle a été impliquée à cette étape-ci du processus de résolution) doivent déployer tous les efforts raisonnables pour résoudre l'incident durant cette phase.

Ensemble, ils examineront la situation afin de déterminer :

- si l'incident répond à la définition de harcèlement et de violence;
- ce qui est recherché comme résolution;
- si la partie principale accepte que la partie intimée soit contactée, à ce moment-ci du processus de résolution, pour tenter de trouver une solution;
- les solutions possibles pour résoudre l'incident.

Le règlement négocié débutera **au plus tard quarante-cinq (45) jours** après la réception de l'avis d'incident.

Si le règlement négocié réussie, le processus de résolution prend fin. Si la partie principale estime que l'incident n'a pas été résolu et qu'elle souhaite poursuivre le processus de résolution, la partie principale peut choisir de passer à la conciliation et/ou à l'enquête. Prenez note que, pour passer à la conciliation et/ou à l'enquête, le nom de la partie principale ainsi que l'avis d'incident seront communiqués à la partie intimée.

Conciliation

La conciliation est une option, au sein du processus de résolution, qui permet à la partie principale et la partie intimée de travailler ensemble avec un facilitateur ou une facilitatrice pour résoudre l'incident.

Afin que la conciliation puisse s'appliquer, chaque partie doit accepter de s'engager dans cette option et de s'entendre ensemble sur la personne qui facilitera la démarche.

Le facilitateur ou la facilitatrice peut provenir du Bureau de la gestion informelle des conflits d'EDSC, être un gestionnaire, un collègue, un aîné, etc. Le destinataire désigné coordonnera la sélection de la personne qui agira à titre de facilitateur et organisera une rencontre pour toutes les parties.

Tant que les deux parties (partie principale et partie intimée) conviennent mutuellement de s'engager, la conciliation peut avoir lieu en tout temps pendant le processus de résolution, et ce, jusqu'au moment où un enquêteur présente son rapport final d'enquête.

Si la conciliation réussie, le processus de résolution prend fin. Si la conciliation n'est pas concluante ou ne peut avoir lieu et que la partie principale souhaite poursuivre avec le processus de résolution, l'incident fera l'objet d'une enquête.

Enquête

Cette étape survient lorsque tous les efforts raisonnables pour résoudre l'incident ont été déployés et que la partie principale en fait la demande.

Si l'incident fait l'objet d'une enquête, le destinataire désigné informera la partie principale et la partie intimée qu'une enquête sera menée et transmettra le nom de l'enquêteur assigné.

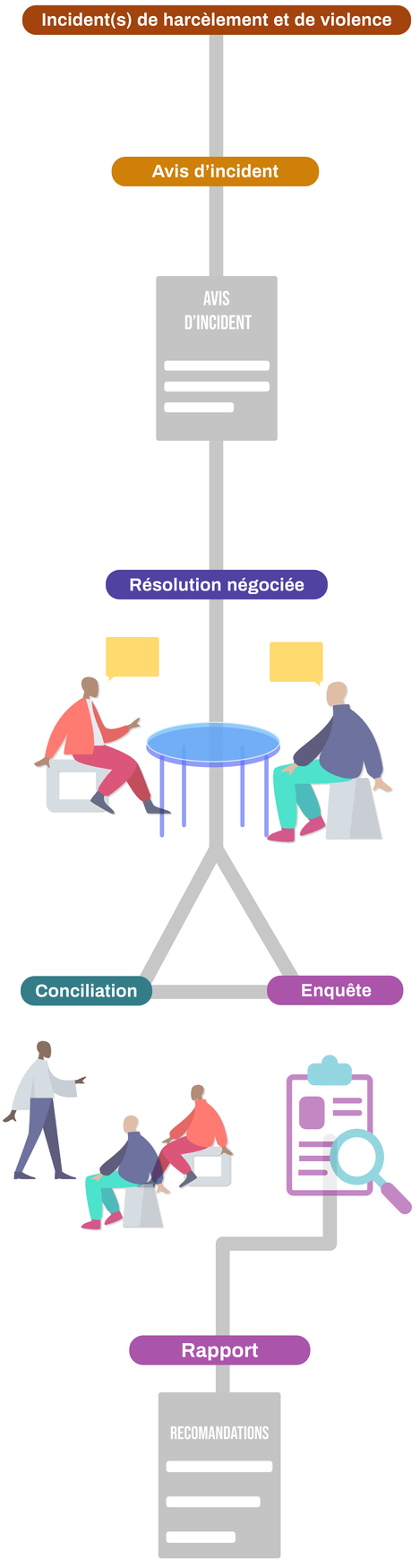
Une fois l'enquête terminée, l'enquêteur livrera un **rapport contenant** :

- une description générale de l'incident;
- ses conclusions (y compris celles liées aux circonstances dans le lieu de travail qui ont contribué à l'incident);
- des recommandations sur les méthodes pour prévenir ou réduire au minimum le risque qu'un incident semblable se produise à l'avenir.

Le rapport d'enquête ne révélera pas l'identité des personnes concernées par l'incident ou ayant participé au processus de résolution de l'incident.

Les deux parties (ainsi que le destinataire désigné, l'employeur et le comité de santé et de sécurité au travail ou le représentant en matière de santé et de sécurité) recevront une copie du rapport. La mise en œuvre des recommandations du rapport d'enquête doit se faire dans l'année suivant la réception de l'avis d'incident.

Processus de résolution



Pour nous joindre

Demandes urgentes, consultations et questions :
NA-HarassmentViolence-ViolenceHarcelement-GD@hrsdc-rhdcc.gc.ca

Si vous êtes gestionnaire :
Centre de services en ressources humaines