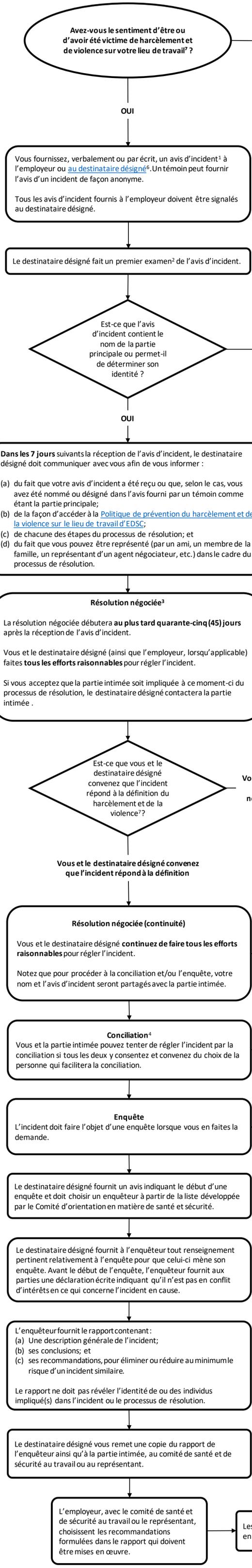


Processus de résolution des avis d'incident de harcèlement et de violence d'EDSC

Avis

Si la partie intimée n'est pas un employeur ou un employé (p. ex. est un visiteur ou un client), la plainte ne sera pas résolue dans le cadre de ce processus de résolution. La plainte sera transmise à l'employeur et au comité local de santé et de sécurité au travail ou au représentant en santé et sécurité qui conduiront une évaluation conjointe du lieu de travail⁵.



Même si vous n'êtes pas certain qu'il s'agit de harcèlement ou de violence, un problème peut tout de même exister sur le lieu de travail.

Vous disposez de plusieurs options :

- Si vous en êtes capable, tentez de résoudre le problème à l'amiable directement avec l'individu concerné.
- Discutez-en avec un gestionnaire de confiance.
- Obtenez une consultation confidentielle avec un conseiller du Centre d'expertise en harcèlement et violence (CEHV) pour vous aider à explorer les meilleures façons de répondre à vos inquiétudes.
- Contactez le Bureau de la gestion informelle des conflits (BGIC).
- Demander l'appui de votre représentant syndical.
- Contacter le programme d'aide aux employés (PAE).

Avis

Dans ces situations, le destinataire désigné peut faciliter le soutien pour explorer des solutions.

Avis

- La résolution négociée, la conciliation et l'enquête peuvent se dérouler en parallèle jusqu'à ce que l'enquêteur ait déposé son rapport.
- Le destinataire désigné doit fournir des mises à jour mensuelles aux parties concernant l'état d'avancement du processus de résolution.
- La partie principale peut mettre fin au processus de résolution à tout moment.
- Si la partie principale met fin au processus et que l'incident n'est pas résolu, un examen de l'évaluation du lieu de travail doit être entrepris.

Un(1) an

Définitions

¹Avis d'incident de harcèlement et de violence dans le lieu de travail :

Un avis, fourni verbalement ou par écrit, qui contient les renseignements suivants : a) le nom de la partie principale et de la partie intimée, s'il est connu; b) la date de l'incident; c) une description détaillée de l'incident.

⁴Conciliation :

Un processus informel et confidentiel où une personne neutre (le conciliateur) aide les parties à trouver une solution satisfaisante. La conciliation d'un incident de harcèlement et de violence ne peut avoir lieu que si la partie principale et la partie intimée y consentent toutes deux et s'entendent sur la personne qui facilitera la conciliation.

⁶Destinataire désigné :

À EDSC, le directeur général de la Direction de la gestion du milieu de travail (DGMT) de la Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH), avec le Centre d'expertise sur le harcèlement et la violence (CEHV), en vertu d'une délégation de pouvoir, agira en tant que destinataire désigné.

Employeur :

Personne qui emploie un ou plusieurs employés et qui comprend l'organisation de l'employeur et toute personne qui agit au nom d'un employeur. Dans le cadre du processus de résolution des incidents de harcèlement et de violence, lorsque la partie principale ou la partie intimée est l'employeur, l'avis doit être transmis au destinataire désigné.

⁵Évaluation du lieu de travail :

L'identification des facteurs de risque, internes et externes au lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence sur le lieu de travail, et l'élaboration et la mise en œuvre de mesures préventives.

⁷Harcèlement et violence sur le lieu de travail :

Tout acte, comportement ou commentaire, y compris de nature sexuelle, dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause une offense, une humiliation ou une autre blessure ou maladie physique ou psychologique à un employé, y compris tout acte, comportement ou commentaire proscrit.

Lieu de travail :

Tout lieu où un employé effectue un travail pour son employeur. Cela ne se limite pas au bâtiment et aux installations fournis par l'employeur. Le lieu de travail d'un employé le suit partout où il effectue un travail pour son employeur. Il peut s'agir d'espaces publics, de locaux de tierces parties ou de la résidence de l'employé si l'employeur l'a autorisé à travailler à domicile.

Partie intimée :

La personne désignée dans un avis d'incident comme étant le présumé responsable de l'incident. Cette personne est celle qui peut avoir commis l'acte, eu le comportement ou fait le commentaire.

Partie principale :

L'employé ou l'employeur qui est l'objet de l'incident. Cette personne est celle qui a des inquiétudes ou qui a le sentiment d'être la cible ou la victime de l'action, du comportement ou du commentaire d'une autre personne.

²Premier examen :

Le but du premier examen est de déterminer si l'avis d'incident contient le nom de la partie principale et de la partie intimée (s'il est connu), la date de l'incident, une description détaillée de l'incident et d'éliminer tout avis qui ne contient pas le nom de la partie principale ou qui ne permet pas de déterminer son identité.

³Résolution négociée :

Une forme de résolution informelle dans laquelle la partie principale rencontre (virtuellement ou en personne) l'employeur ou le destinataire désigné pour discuter de l'incident, clarifier les informations qui ont été soumises dans l'avis d'incident, déterminer conjointement si l'incident répond à la définition de harcèlement et de violence, et si c'est le cas, tenter de trouver une solution.

Témoin :

Toute personne qui est témoin d'un incident ou qui en est informée par la partie principale ou par la partie intimée. Dans le cadre du processus de résolution d'un avis d'incident de harcèlement et de violence, un témoin peut signaler un incident de façon anonyme.