

OUTIL 4.12

Directives et modèle de politique sur la violence et le harcèlement basés sur le genre et le respect sur le lieu de travail

» **OBJECTIF** : Donne des indications et des exemples de politiques, de procédures et de mécanismes de signalement et d'enquête en milieu de travail

» **UNITÉS CIBLES** : Conseil d'administration, cadres supérieurs et ressources humaines

Ces lignes directrices et ce modèle de politique sur la violence et le harcèlement basés sur le sexe et le respect en milieu de travail peuvent être utilisés par les entreprises pour élaborer ou réviser des politiques visant à lutter contre la violence et le harcèlement en milieu de travail. Le modèle de politique ci-dessous vise à aider les entreprises à modifier les politiques existantes ou à adopter de nouvelles politiques afin de reconnaître les répercussions de la violence et du harcèlement basés sur le genre sur votre entreprise, vos employés et/ou les communautés dans lesquelles votre entreprise exerce ses activités et de veiller à ce que la politique de l'entreprise contribue à améliorer les réponses à la violence et au harcèlement basés sur le genre.

À tout le moins, les entreprises doivent s'assurer qu'elles respectent leurs obligations d'offrir un milieu de travail sûr. Cela signifie qu'elles devront s'attaquer à **l'intimidation et au harcèlement sexuel** et prendre des mesures pour **prévenir l'exploitation et les abus sexuels en rapport avec le lieu de travail**. Une fois que les entreprises auront progressé sur ces questions, elles auront bâti la culture d'entreprise qui leur permettra de soutenir davantage leurs employés en répondant à **la violence domestique ou sexuelle** qui peut survenir à l'extérieur du lieu de travail.

CONSEILS :

- *Traitez les employés comme des alliés en matière de lutte contre la violence et le harcèlement en milieu de travail. Les employés réagiront mieux si on leur demande d'aider à prévenir la violence et le harcèlement en milieu de travail et à y répondre que s'ils sont traités comme des agresseurs potentiels.*
- *Reliez les initiatives visant à combattre la violence et le harcèlement basés sur le genre et à promouvoir le respect sur le lieu de travail aux valeurs de l'entreprise.*

Ce document propose une structure pour votre politique sur la violence et le harcèlement basés sur le genre et le respect sur le lieu de travail, un exemple de texte et des conseils.

Une politique sur la violence et le harcèlement basés sur le genre et le respect sur le lieu de travail peut exister de façon autonome ou être intégrée à des politiques existantes, comme un manuel des RH. Cette politique type doit être personnalisée pour s'assurer que les stratégies en milieu de travail conviennent à la taille et aux besoins de chaque entreprise. Les conseils fournis dans ce document vous aideront à élaborer une politique sur mesure.

De nombreuses entreprises se sont déjà dotées de codes de conduite, de politiques ou de procédures pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail. Les entreprises peuvent avoir des obligations spécifiques en matière de violence et de harcèlement sur le lieu de travail en vertu de la législation nationale ou envers les investisseurs, les acheteurs ou d'autres parties prenantes. Ces lignes directrices ne doivent pas remplacer les approches déjà appliquées par les entreprises, mais elles peuvent servir à les examiner et à les réviser au besoin. Il est également important de mieux faire connaître ces politiques et procédures (voir **OUTIL 4.13**).

Objectif

L'objectif de la politique sur la violence et le harcèlement basés sur le genre et le respect sur le lieu de travail est d'assurer un environnement de travail respectueux et sûr, exempt de toute forme de violence et de harcèlement, y compris l'intimidation et le harcèlement sexuel ainsi que l'exploitation et les abus sexuels en rapport avec le lieu de travail. *[ajouter le libellé ci-après si la politique couvre la violence domestique et sexuelle : et de créer un milieu de travail bienveillant dans lequel les victimes de violence domestique et sexuelle se sentent en sécurité pour se manifester et demander de l'aide.]*

La violence et le harcèlement au travail sont inacceptables et ne seront en aucun cas tolérés par toute personne employée par l'entreprise ou associée à l'entreprise. Les incidents seront analysés au cas par cas et selon le principe de proportionnalité.

L'entreprise s'engage à maintenir un environnement de travail qui exige le respect de la dignité des personnes et dans lequel chacun se sent libre de soulever des problèmes ou des préoccupations, quels que soient l'identité de l'agresseur ou son poste au sein de l'entreprise.

CONSEIL : Mettez à jour cette section pour citer les valeurs de l'entreprise et les politiques pertinentes existantes sur le lieu de travail, par exemple celles relatives à la santé, à la sécurité et à l'environnement ainsi qu'à la lutte contre la discrimination.

Portée

Cette politique s'applique à tous les employés, y compris :

- Les employés à temps plein, à temps partiel, occasionnels, temporaires ou permanents
- Les cadres et les dirigeants
- Les travailleurs contractuels ou les consultants, et
- Les bénévoles, les personnes en stage professionnel et d'expérience, les apprentis

Cette politique ne se limite pas au lieu de travail ou aux heures de travail et inclut les environnements de travail et les interactions virtuels. Elle s'applique à tous les lieux et fonctions liés au travail, y compris :

- À tout moment et n'importe où se trouvent les employés en raison de leurs tâches professionnelles, incluant pendant et après les heures de bureau, sur place ou à l'extérieur, comme lors de conférences ou d'activités sociales liées au travail, et le transport fourni par l'employeur.
- Le traitement que les employés réservent à d'autres employés, aux clients et à toutes les personnes rencontrées dans le cadre de leurs fonctions.

Les employés qui sont harcelés par des tiers dans le cadre de leur travail, notamment des usagers ou des clients, peuvent également être protégés par cette politique.

CONSEILS :

- Modifiez le champ des personnes couvertes pour refléter la structure de l'entreprise.
- Ajoutez toute autre obligation de l'entreprise en lien avec la violence au travail. Par exemple, l'entreprise est-elle tenue de veiller à ce que la violence et le harcèlement en milieu de travail soient traités par ses fournisseurs ou dans sa chaîne d'approvisionnement ?

Droits et responsabilités des employés

Tous les employés ont le droit de :

- Travailler à l'abri de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.
- Faire une demande ou d'exprimer une plainte en vertu de la présente politique d'une manière raisonnable et respectueuse sans être stigmatisé.
- [Ajouter la formulation ci-après si la politique couvre la violence domestique et sexuelle : Le droit de demander de l'aide s'ils sont victimes de violence domestique et sexuelle.]

Tous les employés doivent :

- Suivre une formation pertinente sur cette politique.
- Suivre les normes de comportement décrites dans la politique.
- Offrir du soutien aux personnes victimes de violence et de harcèlement au travail, notamment en les renseignant sur la façon de déposer une plainte.
- Éviter les commérages et respecter la confidentialité des procédures de règlement des plaintes.
- Traiter les autres avec dignité, courtoisie et respect.

Les directeurs et les superviseurs doivent également :

- Adopter des normes de comportement appropriées.
- Prendre des mesures pour éduquer le personnel et le sensibiliser à ses obligations en vertu de la politique.
- Intervenir rapidement et de manière appropriée lorsqu'ils se rendent compte d'un comportement inapproprié.
- Agir équitablement pour résoudre les problèmes et appliquer les normes de comportement sur le lieu de travail, en veillant à ce que les parties concernées soient entendues.
- Aider à résoudre les plaintes de manière informelle si c'est ce que souhaite la victime.
- Transmettre les plaintes officielles concernant les violations de cette politique à la direction des RH pour enquête.
- Veiller à ce que les personnes qui soulèvent un problème ou déposent une plainte ne soient pas stigmatisées ; accorder une protection similaire à l'auteur ou aux auteurs présumés(s).

CONSEILS :

- *Il est important que toute personne qui entend parler de violence et de harcèlement au travail, qui en est témoin ou qui en est victime soit encouragée à signaler le problème. Envisager une formation sur les témoins pour tous les employés et les membres de la collectivité dans la zone d'activité de l'entreprise (voir [OUTIL 4.9](#)).*
- *Tous les incidents de violence et de harcèlement en milieu de travail, quelle que soit leur ampleur ou la personne impliquée, méritent que les dirigeants et les superviseurs interviennent rapidement et de manière appropriée.*

Définitions

Intimidation en milieu de travail

L'intimidation en milieu de travail est un comportement déraisonnable et souvent répété qui porte atteinte à la santé, à la sécurité, à la confiance ou à la dignité d'une personne.

Voici des exemples de comportements, intentionnels ou non, qui peuvent constituer de l'intimidation sur le lieu de travail⁸¹:

- Un langage ou des commentaires injurieux, insultants ou offensants qui peuvent faire référence, entre autres, à la race, à la religion, à l'origine ethnique, à l'âge, au handicap, à l'identité de genre, à l'orientation sexuelle, à la langue ou à la classe sociale ;
- Des critiques ou plaintes injustifiées ;
- Un comportement agressif et intimidant ;
- Des menaces répétées de licenciement ou d'autres sanctions sévères qui sont injustes, inéquitable et/ou déraisonnables ;
- Le fait de ridiculiser, humilier ou rabaisser une personne ;
- Des blagues de mauvais goût ;
- Se moquer d'une personne en faisant référence, entre autres, à un handicap apparent ou réel, à une caractéristique physique ou mentale, à sa race ou à la couleur de sa peau, à sa religion ou à une représentation symbolique de sa religion qu'elle porte, à son origine ethnique, à son âge, à son identité de genre ou à son orientation sexuelle, ou à sa classe sociale ;
- Répandre des ragots ou des rumeurs malveillantes sur une personne ;
- Exclure délibérément une personne d'activités liées au travail et d'événements sociaux ;
- Fixer des délais déraisonnables ou changer constamment les délais sans motif raisonnable ;
- Définir des tâches qui sont déraisonnablement inférieures ou supérieures au niveau de compétence d'une personne ;
- Modifier délibérément les modalités de travail pour incommoder une personne ;
- Saboter le travail d'une personne, par exemple en :
 - › la privant d'accès à la supervision, à la possibilité de consulter ou aux ressources
 - › retenant les informations ou en fournissant des informations incorrectes
 - › cachant ou détruisant des documents ou du matériel
 - › ne transmettant pas les messages ou
 - › agissant délibérément de manière à lui attirer des ennuis par tous autres moyens
- Toucher aux biens personnels d'une personne.

Les comportements qui font qu'une personne se sente mal ou pas appréciée à sa juste valeur au travail ne constituent pas tous de l'intimidation. Les divergences d'opinions et les désaccords ne constituent généralement pas de l'intimidation en milieu de travail ; cependant, dans certains cas, un conflit qui n'est pas géré peut s'aggraver au point de devenir de l'intimidation.

⁸¹ Tiré de WorkSafe.qld.gov.au. Pour une définition de l'intimidation, voir la [définition](#) de WorkSafe Queensland et la [politique de respect sur le lieu de travail \(intimidation et harcèlement\)](#) du National Health and Medical Research Council (NHMRC).

L'intimidation en milieu de travail n'englobe pas les mesures de gestion raisonnables prises de manière raisonnable par l'employeur de la personne dans le cadre de son travail.

Les mesures de gestion raisonnables incluent, mais sans s'y limiter :

- Fixer des objectifs de performance, des normes et des délais réalistes et réalisables ;
- Planifier et répartir les heures de travail de manière équitable et appropriée ;
- Muter un.e employé.e vers un autre secteur ou un autre poste pour des raisons opérationnelles ;
- Décider de ne pas sélectionner un.e employé.e pour une promotion lorsqu'une procédure équitable et transparente est suivie ;
- Parler à un.e employé.e d'un rendement insatisfaisant au travail d'une manière honnête, juste et constructive ;
- Parler à un.e employé.e d'un comportement déraisonnable de manière objective et confidentielle ;
- Changer l'organisation ou mener une restructuration ;
- Prendre des mesures disciplinaires, y compris la suspension ou le licenciement, lorsque cela est approprié ou justifié par les circonstances.

CONSEIL : *Lors de la formation ou de la sensibilisation à la politique, il est important de donner des exemples d'intimidation en milieu de travail (et d'autres formes de violence et de harcèlement au travail) afin que les employés comprennent quels types de comportements sont inacceptables et doivent être signalés.*

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est un comportement importun à connotation sexuelle qui fait qu'une personne se sent offensée, humiliée ou intimidée.

Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes. Il peut s'agir de comportements tels que les suivants :

- Dévisager ou regarder fixement quelqu'un
- Faire des commentaires ou des blagues à connotation sexuelle
- Des insultes ou railleries à caractère sexuel
- Des invitations non désirées à avoir des relations sexuelles
- Demander avec insistance ou forcer une personne à accepter un rendez-vous
- Des questions indiscretes sur la sexualité ou le corps d'une personne
- Des avances ou demandes sexuelles non désirées via les sites de réseaux sociaux
- Envoyer ou faire voir à une personne du contenu sexuellement explicite tel que des images, des affiches, des économiseurs d'écran, des courriels, des sites Internet et des messages sur les réseaux sociaux
- Un contact ou comportement intrusif à connotation sexuelle, y compris en dehors des heures de travail, que ce soit en personne ou par d'autres moyens tels que les SMS ou les réseaux sociaux
- Une familiarité déplacée, comme le fait de frôler délibérément quelqu'un

- Des attouchements, étreintes, caresses ou baisers importuns
- L'agression sexuelle⁸²

Un seul incident suffit pour constituer du harcèlement sexuel — il n'est pas nécessaire qu'il soit répété.

Les hommes comme les femmes peuvent être victimes de harcèlement sexuel au travail, mais ce sont les femmes qui en sont le plus souvent victimes.

Il existe deux types de harcèlement sexuel sur le lieu de travail⁸³ :

- Harcèlement sexuel en contrepartie
- Harcèlement sexuel dans un climat intimidant, hostile ou offensant

Le harcèlement sexuel en contrepartie se traduit par un usage inapproprié du pouvoir et se produit lorsqu'un certain type d'avantage en matière d'emploi est subordonné (ou perçu comme tel) à des faveurs sexuelles à un titre ou à un autre. Cela comprend les demandes de faveurs sexuelles, les avances importunes ou tout autre comportement verbal ou physique à caractère sexuel lorsque l'une des conditions suivantes est remplie :

- L'acceptation d'une telle demande ou d'une telle conduite est présentée ou perçue comme une condition à l'emploi d'une personne ; ou
- La demande ou le comportement est explicitement ou implicitement utilisé pour fonder les décisions professionnelles concernant cette personne.

Habituellement, le harcèlement sexuel en contrepartie se produit entre une personne en position de pouvoir et un subordonné.

Le harcèlement sexuel dans un climat intimidant, hostile ou offensant se produit lorsque des commentaires, des avances, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres comportements verbaux ou physiques à caractère sexuel surviennent fréquemment ou de manière systématique, et qui ont pour but d'interférer ou interfèrent de manière déraisonnable avec le rendement au travail d'une personne, ou de créer ou créent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

L'environnement n'est généralement pas considéré comme intimidant, hostile ou offensant si l'activité en question s'est résumée en une seule tentative d'initier une relation sexuelle ou amoureuse qui n'a été ni agréée ni répétée.

CONSEIL : *Il est important de distinguer le harcèlement sexuel en contrepartie des autres formes de harcèlement sexuel, car ceux qui se livrent à cette forme de harcèlement manquent à leur devoir de diligence envers leurs subordonnés. Tout cas avéré de harcèlement sexuel en contrepartie appelle des mesures disciplinaires sévères.*

Un seul incident suffit pour constituer du harcèlement sexuel — **il n'est pas nécessaire qu'il soit répété.**

⁸² Défini comme une activité sexuelle avec une autre personne non consentante. Il s'agit d'une violation de l'intégrité physique et de l'autonomie sexuelle qui recouvre une réalité plus large que le « viol », notamment parce qu'elle 1) peut être commise par d'autres moyens que la force ou la violence, et 2) n'implique pas nécessairement la pénétration.

⁸³ Pour de plus amples informations, voir *U.S. Equal Employment Opportunity Commission Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment*.

Exploitation et abus sexuels

L'exploitation sexuelle désigne tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne⁸⁴.

Les abus sexuels désignent l'intrusion physique effective ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires. Ils englobent les relations sexuelles avec un enfant, quel que soit le contexte, défini comme un être humain de moins de 18 ans.

Ajoutez le libellé ci-après si la police couvre la violence domestique et sexuelle :

Violence domestique et sexuelle :

La violence domestique désigne tous les actes d'atteinte physique, sexuelle, psychologique ou économique commis par une personne à l'égard d'une autre personne avec laquelle l'agresseur entretient une relation familiale, ou la menace de tels actes. Il peut s'agir d'un seul acte ou d'un certain nombre d'actes qui font partie d'un modèle de comportement, même si certains ou tous ces actes, considérés isolément, peuvent sembler mineurs ou insignifiants.

Une personne se trouve dans une relation domestique avec une autre personne si :

- elles sont ou ont été membres d'une même famille ; ou
- elles sont les parents d'un enfant ou sont des personnes qui partagent ou ont partagé l'autorité parentale sur un enfant ; ou
- elles sont ou ont été dans une relation de fiançailles, de fréquentation ou coutumière, y compris une relation intime ou sexuelle réelle ou apparente de quelque durée que ce soit ; ou
- une personne est employée de maison dans le ménage d'une autre personne.

Le membre de la famille s'entend de toutes les personnes de la famille d'une personne, qu'elles soient liées par le sang, l'adoption, le mariage ou la coutume.

La violence sexuelle est tout acte sexuel, toute tentative d'obtenir un acte sexuel, tout commentaire ou toute avance sexuels non désirés, ou tout acte de trafic, ou autrement dirigés, contre la sexualité d'une personne en utilisant la coercition par toute autre personne, quelle que soit sa relation avec la victime, dans n'importe quel contexte, y compris, mais sans s'y limiter, à la maison et au travail.

Le terme « victime » désigne la ou les personnes touchée(s) par la violence domestique et sexuelle. Toute personne peut être victime de violence domestique et sexuelle, indépendamment de son sexe, de son identité de genre, de son orientation sexuelle ou de son statut intersexué.

Le terme « auteur » désigne la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de violence domestique et sexuelle.

⁸⁴ UNHCR, [What is sexual exploitation, abuse and harassment?](#)

CONSEIL : Mettre à jour la définition de la violence domestique, des relations familiales et de la famille, conformément aux lois du pays. Notez qu'il n'est pas nécessaire de mettre à jour les définitions des expressions et termes « violence sexuelle », « victime » ou « auteur ». S'il n'existe pas de loi dans votre pays, utilisez le modèle de texte.

Procédure de dépôt des plaintes relatives à la violence et au harcèlement au travail

Un.e employé.e qui pense qu'il/qu'elle ou quelqu'un d'autre est peut-être victime de violence et de harcèlement au travail (y compris l'intimidation, le harcèlement, l'exploitation sexuelle ou des abus en rapport avec le lieu de travail) doit communiquer avec son superviseur, une personne-ressource désignée dans l'entreprise [insérer le titre, par exemple, l'équipe de contact pour les questions de violence et de harcèlement basés sur le genre et le respect en milieu de travail ou les RH/coordonnées], ou poser le problème au moyen d'un système de signalement anonyme [insérer le portail en ligne/l'adresse Web/la boîte à suggestions].

Si un.e employé.e répugne à s'adresser à son superviseur, par exemple parce que ce superviseur est l'auteur présumé ou a un lien de parenté avec l'auteur présumé, l'employé.e doit signaler l'incident à une personne-ressource (désignée par l'employeur et dotée de la formation et des ressources nécessaires pour réagir de manière appropriée) ou utiliser le système de dénonciation anonyme.

Le superviseur, la personne-ressource désignée et l'entreprise sont tenus d'agir sur la base des informations, conformément aux procédures décrites dans la présente politique.

CONSEILS :

- Les mécanismes de dénonciation devraient inclure plusieurs canaux, informels, formels et/ en ligne, y compris au moins un moyen de signalement anonyme.
- Les plaintes anonymes peuvent être plus difficiles à examiner et à résoudre si le plaignant/la plaignante ne peut pas être interrogé(e). Par conséquent, l'entreprise devrait encourager les employés à signaler la violence et le harcèlement au travail à leur superviseur ou à une personne-ressource désignée afin d'assurer l'efficacité de l'enquête.
- L'entreprise devrait faire une large publicité de la politique et de la façon de signaler la violence et le harcèlement en milieu de travail (par exemple, lors de réunions d'équipe, à travers des affiches, sur l'intranet, etc.).
- Mettez à jour cette section en indiquant tous les mécanismes de signalement externes.

Procédure de traitement des plaintes relatives à la violence et au harcèlement au travail

L'employé.e peut demander un règlement à l'amiable ou une enquête officielle pour résoudre la plainte.

Les formes plus graves de violence et de harcèlement en milieu de travail, comme le harcèlement en contrepartie et les agressions physiques ou sexuelles, peuvent nécessiter une enquête officielle ou une dénonciation à la police.

Règlement à l'amiable

Si l'employé.e choisit de résoudre la plainte de manière informelle, il/elle aura la possibilité de dire à la personne responsable qu'il/qu'elle trouve son comportement offensant et lui demander d'arrêter. Le plaignant/la plaignante peut demander à un collègue, à un superviseur ou à une personne-ressource désignée d'être présent. Si le plaignant/la plaignante répugne à confronter l'auteur, ou si l'affaire ne peut être réglée à l'amiable, une enquête officielle doit être menée.

CONSEILS :

- Des méthodes de règlement informelles peuvent être encouragées pour les comportements moins graves, mais les employés devraient toujours avoir la possibilité d'opter pour une enquête officielle.
- Des mesures disciplinaires ne peuvent être prises sans une enquête officielle.

Enquête officielle

Une enquête officielle sera menée par un comité paritaire dont les membres ont été formés pour mener des enquêtes d'une manière qui privilégie les victimes. Les grandes organisations peuvent faire appel à un spécialiste ou à un cabinet.

Les enquêtes doivent être menées de manière confidentielle et protégeront la vie privée des personnes concernées dans toute la mesure du possible (si le plaignant/la plaignante a obtenu leur consentement).

Une enquête pourrait comprendre les actions suivantes :

- Entrevue avec le plaignant/la plaignante au sujet de l'événement ou des événements allégué(s) ;
- Le plaignant/la plaignante devrait avoir la possibilité d'indiquer l'issue qu'il/qu'elle préfère pour le processus de règlement de la plainte, étant entendu qu'un autre résultat peut être jugé plus approprié par l'équipe d'enquête ;
- Entrevue avec l'accusé.e au sujet de l'événement ou des événements allégué(s) ;
- Entrevue avec l'accusé.e au sujet de l'événement ou des événements allégué(s) ;
- Entrevue avec tout témoin ou toute autre personne susceptible d'avoir des informations concernant la plainte ;
- Examinez toutes les preuves — par exemple, le plaignant/la plaignante peut avoir des messages texte qui établissent l'intimidation ou le harcèlement sexuel, des courriels, des messages sur les réseaux sociaux, des captures d'écran, des images de caméras de surveillance.

La confidentialité doit être pleinement respectée tout au long du processus d'enquête. Dans toute la mesure du possible, aucune information concernant la plainte ou les parties impliquées ne doit être fournie à quiconque ne participant pas au processus d'enquête sans l'approbation de toutes les parties concernées.

Si la plainte porte sur une allégation criminelle ou est couverte par une obligation de dénonciation, l'entreprise peut soutenir le plaignant/la plaignante ou signaler directement le problème à la police ou à l'organisme de dénonciation obligatoire.

CONSEIL : Mettez à jour cette section en indiquant toutes les exigences des codes nationaux du travail, des accords d'entreprise ou d'autres obligations, ainsi que les exigences pénales et obligatoires applicables en matière de dénonciation.

Déterminer l'issue d'une enquête officielle

L'équipe d'enquête devrait recommander l'issue de l'enquête officielle en fonction de la question de savoir s'il y a eu violence et harcèlement en milieu de travail et de la gravité du harcèlement.

Les facteurs suivants peuvent aider à déterminer s'il y a eu violence et harcèlement au travail :

- Si la conduite comprenait l'une ou l'autre des actions énumérées dans la politique
- Si la conduite était manifestement offensante
- Si la conduite aurait porté atteinte à la dignité ou au respect d'une personne raisonnable dans les circonstances
- S'il s'agit d'un acte criminel tel qu'une agression physique, un viol ou un contact sexuel avec un mineur

Les facteurs suivants peuvent aider à déterminer la gravité du harcèlement au travail :

- Si la conduite était verbale, physique ou les deux
- La fréquence à laquelle le comportement a été répété
- Si l'auteur présumé était un collègue, un client, un tiers ou un superviseur
- Si d'autres personnes se sont jointes à la perpétration de la violence ou du harcèlement
- Si la violence ou le harcèlement était dirigé contre plus d'une personne
- Si la violence ou le harcèlement était dirigé contre un mineur

La question de savoir si un comportement donné peut être qualifié de violence et de harcèlement au travail sera évaluée au cas par cas. En plus des conséquences sur une personne, il conviendra aussi de déterminer si la conduite a créé un environnement intimidant, hostile ou offensant pour les collègues de travail de la victime ou les membres de la communauté.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, l'intention de l'auteur n'importe pas. Des déclarations telles que « Je n'avais pas l'intention de harceler » ne seront pas prises en compte. Ce sont les répercussions du comportement qui sont prises en compte. Lorsqu'elle examinera des éléments de preuve contradictoires tendant à établir si la conduite était bienvenue ou malvenue, l'entreprise analysera l'ensemble des circonstances, notant que ce n'est pas parce qu'une personne ne s'oppose pas à un comportement inapproprié à un moment donné qu'elle consent à ce comportement.

Les recommandations de l'équipe d'enquête doivent être examinées et le résultat final doit être décidé par le/la PDG ou son/sa représentant(e) désigné(e).

CONSEIL : Certaines juridictions et/ou certains accords d'entreprise exigent un examen externe si un.e employé.e doit être licencié.e pour inconduite. Vérifiez les lois locales et les obligations de l'entreprise et mettez cette section à jour en conséquence.

Communiquer les conclusions de l'enquête

À la fin de l'enquête sur une plainte de violence et de harcèlement au travail, l'entreprise communiquera ses conclusions et les mesures qu'elle a l'intention de prendre au plaignant/à la plaignante et à l'auteur présumé.

La violence et le harcèlement au travail sont avérés

Lorsqu'il a été établi qu'il y a eu violence et harcèlement sur le lieu de travail, l'issue appropriée sera d'amener l'auteur à mettre fin au harcèlement, de prendre des mesures disciplinaires proportionnées et d'apporter du soutien au plaignant/à la plaignante.

Les issues sont les suivantes :

- L'assainissement de la relation entre le plaignant/la plaignante et l'auteur et l'accompagnement de leur réintégration dans leurs rôles respectifs sur le lieu de travail.
- Les procédures disciplinaires jugées appropriées, compte tenu de la gravité du comportement, notamment l'orientation vers des conseils ou une formation, la réaffectation, le renvoi d'une promotion, une suspension temporaire sans solde, un dernier avertissement, le licenciement ou d'autres mesures⁸⁵.

Dans tous les cas où il a été établi qu'il y a eu harcèlement, des services de soutien ou de *counseling* seront mis à la disposition du plaignant/de la plaignante.

CONSEILS :

- *Les mesures disciplinaires doivent être proportionnées aux répercussions du harcèlement.*
- *La constatation d'un cas de harcèlement sexuel en contrepartie devrait généralement entraîner automatiquement le licenciement de l'auteur, une suspension sans solde ou un dernier avertissement.*

La violence et le harcèlement au travail ne sont pas avérés/n'ont pas eu lieu

Si l'enquête ne permet pas de déterminer qu'il y a eu violence et harcèlement au travail ou si elle conclut qu'il n'y en a pas eu, cette constatation sera communiquée au plaignant/à la plaignante d'une manière appropriée.

Si, à l'issue de l'enquête, il s'avère que le plaignant/la plaignante a fait une fausse accusation par malveillance ou imprudence, il ou elle sera passible de sanctions. Dans un tel cas, l'entreprise prendra également les mesures appropriées pour laver la réputation de l'accusé.

CONSEIL : *Le plaignant/la plaignante devrait recevoir des services de soutien ou de counseling au besoin, même si la violence et le harcèlement au travail n'ont pas été constatés. Un soutien devrait également être apporté à l'auteur présumé qui a été accusé à tort.*

Archivage

Dans tous les cas et quelle que soit l'issue d'une enquête officielle, un dossier de la plainte et de sa conclusion sera enregistré et conservé dans un système de classement centralisé et sécurisé.

⁸⁵ Dans certaines juridictions, ces mesures ne peuvent être applicables qu'à l'issue d'une enquête formelle et d'une décision judiciaire.

Ces dossiers seront conservés séparément des dossiers des employés, mais s'il s'avère qu'un.e employé.e a commis des actes de violence et de harcèlement au travail et qu'il/qu'elle a enfreint la présente politique, une note sera incluse à cet effet dans son dossier personnel.

CONSEILS :

- *L'entreprise peut envisager de créer une procédure d'archivage des dossiers qui respecte les obligations en matière de protection de la vie privée et précise la façon dont la confidentialité des documents électroniques et imprimés sera assurée.*
- *Certains pays ont des lois nationales sur l'archivage en matière de harcèlement sexuel. Mettez à jour cette section en conséquence.*

Ajouter le libellé suivant si la police couvre la violence domestique et sexuelle :

Soutien aux employés victimes de violence domestique et sexuelle

L'entreprise encourage tout employé concerné par la violence domestique et sexuelle à demander de l'aide en parlant de cette violence à un membre de l'équipe de contact [*insérer le titre/les coordonnées*]. Ces membres du personnel ont reçu une formation et vous soutiendront en vous orientant vers des services de soutien au sein de la communauté et en vous donnant accès à du soutien en vertu de la présente politique.

Orientation vers les services de soutien

L'entreprise aidera les employés touchés par la violence domestique et sexuelle à accéder aux services de soutien et de protection disponibles et appropriés dans la communauté, y compris un soutien médical et psychosocial, des conseils, un hébergement d'urgence, une protection policière et des services sociaux en facilitant la mise en rapport avec ces services.

CONSEILS :

- *Les entreprises peuvent, dans la mesure du possible, fournir directement des services d'assistance et de protection.*
- *Mettez à jour cette section en indiquant les noms et les coordonnées des services de soutien et de protection internes et externes.*

Planification de la sécurité

Afin d'assurer la sécurité des employés et du lieu de travail en général, l'entreprise, en consultation avec l'employé.e, évaluera le risque de violence domestique et sexuelle pour l'employé.e et le lieu de travail et apportera des ajustements raisonnables aux horaires de travail et à l'environnement de travail. En consultation avec l'employé.e, l'entreprise peut prendre des mesures de sécurité pour éviter les contacts harcelants, y compris, mais sans s'y limiter :

- Changer les heures de travail ou les quarts de travail de l'employé.e ;
- Réaménager ou modifier les tâches de l'employé.e ;

- Modifier le numéro de téléphone ou l'adresse électronique de l'employé.e ;
- Réinstaller l'employé.e sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
- Fournir un moyen de transport sûr entre le domicile et le lieu de travail pendant une période déterminée ;
- Aider l'employé.e à demander une ordonnance de protection ou l'orienter vers un soutien approprié ; et
- Prendre toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

CONSEIL : Mettez à jour cette section pour n'inclure que les mesures de planification de la sécurité que l'entreprise peut fournir. Le modèle de texte ci-dessus n'est qu'une liste indicative.

Congé

Un.e employé.e victime de violence domestique et sexuelle devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou de soutien psychosocial, à des procédures judiciaires, pour emménager dans un lieu de vie sûr et entreprendre toute autre activité, du fait de la violence domestique et sexuelle.

Tout employé qui apporte son soutien à une personne victime de violence domestique et sexuelle pourrait prendre un congé de soignant, y compris, mais pas exclusivement, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants.

Les employés recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial ou un congé de soignant non rémunérés pour entreprendre les activités décrites ci-dessus.

La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la situation de l'individu, après consultation de l'employé.e et de l'équipe de contact pour la violence domestique et sexuelle, ainsi que de la direction, le cas échéant.

CONSEILS :

- Envisagez de mettre à jour cette section en précisant le nombre de jours de congé que l'entreprise accordera sans que l'approbation de la haute direction soit requise.
- Créez une procédure pour faire remonter les demandes de congé dépassant les dispositions standard à la direction.

Autres formes de soutien

L'entreprise peut, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier et d'autres formes de soutien aux victimes de violence domestique et sexuelle pour leur permettre d'accéder à un soutien médical et psychosocial, à des conseils, à un hébergement d'urgence, à la sécurité et à l'aide sociale. Il peut s'agir, mais pas exclusivement :

- de prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt
- d'avances de traitement
- de paiement direct des frais médicaux

- du paiement à l'avance des frais médicaux remboursés ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé
- de services de garde d'enfants ou de la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants
- du renforcement de la sécurité au domicile de l'employé.e
- de la fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir

CONSEIL : *N'incluez que les soutiens que l'entreprise peut fournir dans cette section.*

Éléments de preuve exigés

Si l'entreprise exige une preuve de violence domestique et sexuelle, celle-ci peut être fournie sous la forme d'un document — comme convenu entre l'entreprise et l'employé.e, et délivré par la police, un tribunal, un médecin, une infirmière de district, une infirmière de soins de santé maternelle et infantile, un centre de soutien familial, un conseiller, un membre du clergé ou un avocat — ou d'une déclaration solennelle.

CONSEIL : *Le fait de devoir fournir des preuves de la violence domestique et sexuelle peut faire obstacle à la dénonciation des actes de violence et à la demande d'aide. Réduisez au minimum les exigences en matière de preuve et mettez à jour cette section en conséquence.*

Auteurs de violences domestiques et sexuelles

Si un.e employé.e craint de commettre une violence sexuelle et se présente volontairement pour demander de l'aide, l'entreprise fournira, dans la mesure du possible, des services de conseils à l'employé.e.

La fourniture de conseils ne portera pas atteinte au droit de l'entreprise d'envisager des mesures disciplinaires à l'encontre des employés qui commettent des violences domestiques et sexuelles.

Toute allégation visant des employés commettant des actes de violence domestique et sexuelle sera traitée, conformément aux procédures de dépôt et de règlement des plaintes en matière de violence et de harcèlement au travail décrites ci-dessus.

CONSEILS :

- *Si l'employé.e victime de violence et l'auteur présumé sont tous deux des employés de l'entreprise, celle-ci devra prendre des mesures pour soutenir la victime de violence et prendre en charge l'auteur présumé (fournir ou faciliter l'accès à des services de conseils et/ou enquêter sur la plainte et la régler et/ou faire appel à la police en consultation avec la victime). Entreprenez une analyse des risques en consultation avec la victime et séparez la victime de l'agresseur présumé, si nécessaire. Assurez-vous que des membres de l'équipe de contact différents accompagnent chaque employé afin de minimiser le risque de partialité.*
- *L'entreprise peut ne pas être compétente pour entreprendre des enquêtes sans rapport avec le travail. Demandez un avis juridique en cas de doute.*
- *Vous pouvez signaler des allégations criminelles à la police ou à tout autre organisme statuaire compétent, mais assurez-vous de tenir compte de ce que souhaite la victime, qu'elle soit ou non un.e employé.e, afin de*

minimiser le risque de préjudice supplémentaire. En cas de doute, demandez conseil à un fournisseur de services sur les questions de violence et de harcèlement basés sur le genre.

- Fournissez toujours les coordonnées des services de soutien et/ou de la police à tout membre du personnel qui allègue qu'un.e employé.e se rend coupable de violence domestique et sexuelle.

Confidentialité

L'entreprise s'engage à préserver la confidentialité des plaintes et des enquêtes sur la violence et le harcèlement au travail [ajouter la formulation ci-après si la politique couvre la violence domestique et sexuelle : et la dénonciation de la violence domestique et sexuelle].

Les informations sur la violence et le harcèlement au travail ne seront communiquées qu'avec le consentement du plaignant/de la plaignante [ajouter la formulation ci-après si la politique couvre la violence domestique et sexuelle : ou l'employé.e qui dénonce la violence domestique et sexuelle], à moins qu'une violation de la confidentialité ne soit nécessaire pour protéger l'employé.e ou une autre personne ou l'entreprise contre un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige.

L'entreprise prendra des mesures disciplinaires, y compris et jusqu'au licenciement, à l'encontre de ceux qui enfreignent le principe de confidentialité.

CONSEILS :

- Formez l'équipe de contact au respect de la confidentialité, y compris aux conséquences en cas de manquement.
- Classez tous les documents relatifs à la violence et au harcèlement au travail comme strictement confidentiels et avertissez que toute violation de la confidentialité entraînera des mesures disciplinaires.
- Conservez tous les documents sur la violence et le harcèlement au travail en lieu sûr.

Protection contre les représailles

Aucun employé ne sera stigmatisé pour avoir signalé ou dénoncé des actes de violence et de harcèlement au travail, ou pour avoir vécu ou pensé avoir vécu la violence et le harcèlement au travail.

Le fait de signaler toute allégation de violence et de harcèlement sur le lieu de travail n'aura aucune incidence sur les perspectives d'emploi ou de promotion des employés au sein de l'entreprise.

Les employés qui déposent une plainte en vertu de cette politique seront protégés contre toute mesure de représailles de la part de l'auteur présumé ou de tout autre représentant de l'entreprise.

L'entreprise prendra toutes les mesures appropriées pour minimiser le risque de stigmatisation ou de représailles à l'encontre du plaignant/de la plaignante ou de l'auteur présumé et veillera à ce que tout le personnel, y compris le personnel de direction et de supervision, soit informé que l'entreprise ne tolérera pas la stigmatisation ou les représailles.

Dans le cas où la direction est informée d'une stigmatisation, de représailles ou d'une menace de stigmatisation ou de représailles à la suite du dépôt d'une plainte de violence et de harcèlement au travail, des services de soutien appropriés doivent être mis à la disposition du plaignant/de la plaignante et des mesures disciplinaires doivent être prises contre l'auteur, conformément aux procédures de l'entreprise en cas de violation d'une politique de l'entreprise.

Dans le cas où la direction est informée d'une stigmatisation, de représailles ou d'une menace de stigmatisation ou de représailles à l'extérieur du lieu de travail, des services de soutien appropriés doivent être mis à la disposition du plaignant/de la plaignante et, s'il y a lieu, l'acte ou la menace peut être signalé(e) à la police.

Processus de remontée des plaintes

Si vous n'êtes pas satisfait des processus de signalement en vertu de la présente politique, par exemple en raison de l'indisponibilité ou de la non-réactivité des membres désignés de l'équipe de contact, ou si vous croyez que votre confidentialité a été violée, ou si votre problème n'est pas résolu, vous pouvez saisir une instance supérieure par le biais du processus de règlement des plaintes de l'entreprise.

CONSEIL : Mettez à jour cette section en donnant des informations précises sur la procédure de règlement des plaintes, y compris où trouver le processus et qui contacter.

Fausse accusations

Les fausses accusations de violence et de harcèlement au travail peuvent avoir de graves conséquences sur des personnes innocentes. Si, à l'issue de l'enquête, il s'avère que le plaignant/la plaignante a fait une fausse accusation par malveillance ou imprudence, il ou elle sera passible de sanctions. Dans un tel cas, l'entreprise prendra également les mesures appropriées pour laver la réputation de l'accusé.

Suivi et évaluation

Il est recommandé d'entreprendre un suivi et une évaluation réguliers et au moins annuels de la mise en œuvre et des résultats de la politique afin de déterminer l'utilisation qui est faite des dispositions de la présente politique, les obstacles à l'accès et les répercussions positives et négatives sur les personnes et l'entreprise. Les indicateurs de suivi possibles sont les suivants :

- Nombre de points focaux/membres de l'équipe de contact, par sexe
- Nombre de points focaux/membres de l'équipe de contact qui ont reçu une formation sur le respect en milieu de travail, par sexe
- Nombre de dirigeants/superviseurs qui ont reçu une formation sur le respect en milieu de travail, par sexe
- Nombre d'employés/de consultants/de sous-traitants qui ont reçu une formation sur le respect en milieu de travail, par sexe
- Nombre de dénonciations/plaintes reçues par type de violence et de harcèlement au travail (intimidation au travail, harcèlement sexuel, violence domestique et sexuelle, exploitation et abus sexuels), par sexe
- Nombre et type de soutiens fournis, par sexe
- Nombre de plaintes ayant fait l'objet d'enquêtes par type de violence et de harcèlement au travail (intimidation au travail, harcèlement sexuel, violence domestique et sexuelle, exploitation et abus sexuels), par sexe

- Nombre de dénonciations/plaintes réglées par type de violence et de harcèlement au travail (intimidation au travail, harcèlement sexuel, violence domestique et sexuelle, exploitation et abus sexuels), par sexe

Les données de suivi et d'évaluation devraient être utilisées comme un outil d'apprentissage qui consolide les points forts de la mise en œuvre de cette politique et identifie les écueils éventuels.

CONSEILS :

- *Certains pays exigent la collecte de certaines données relatives à la violence et au harcèlement en milieu de travail, en particulier le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Mettez à jour cette section en conséquence.*
- *Si l'entreprise a mis en place un programme efficace de respect en milieu de travail, le nombre de dénonciations et de plaintes devrait augmenter à court et à moyen terme, puis diminuer à plus long terme lorsque la culture d'entreprise se sera améliorée.*