LIEUX PLUS SÛRS N.-B.

Un climat de dialogue positif pour des milieux de travail sûrs

Rapport de consultation

sur la lutte contre le harcèlement sexuel en milieu de travail au Nouveau-Brunswick

Mars 2020

Public Legal Education and Information Service of New Brunswick
Service public d'éducation et d'information juridique du Nouveau-Brunswick
NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des Matières

A.	Introduction	03
B.	Objectifs du projet	05
C.	Présentation du projet	06
D.	Processus de consultation	06
E.	Thèmes principaux	07
	• Obstacles et défis que rencontrent les cibles de harcèlement sexuel au travail	07
	• Préoccupations concernant les interventions contre le harcèlement sexuel au travail	12
	• Services existants et leur efficacité	13
	• Protocoles actuels relatifs aux droits, aux procédures de plainte et à leur efficacité	13
F.	Recommandations	15
	• Sensibilisation et formation	15
	• Autres recommandations	17
G.	Prochaines étapes	19

Annexes : À noter que les annexes ne sont pas jointes pour raison de confidentialité. Elles contiennent les noms et les coordonnées des invités, des participants et d'autres personnes ayant pris part à la consultation.

A. Introduction

Au Canada, tout le monde a droit à un milieu de travail qui est sûr et qui offre un traitement équitable à tous et toutes – c'est la loi. Malheureusement, le harcèlement sexuel constitue un problème beaucoup trop répandu qui a des répercussions sur la santé, la sécurité et le bien-être des personnes concernées. Ce phénomène peut même compromettre la capacité de ces personnes à faire leur travail de leur mieux. La création et le maintien de « lieux plus sûrs » pour tous les travailleurs sont une priorité du gouvernement du Canada. C'est aussi le point central de notre projet quinquennal destiné à sensibiliser le public à la lutte contre le harcèlement sexuel en milieu de travail au Nouveau-Brunswick. Ce projet est une collaboration entre le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB) et la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (CDPNB). Il est financé par le ministère de la Justice du Canada.

Les partenaires de ce projet œuvrent depuis longtemps à promouvoir l'accès universel à la justice et aux droits de la personne. Le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB), qui joue un rôle de premier plan dans le projet, se veut un organisme caritatif à but non lucratif ayant pour mandat depuis trente ans de faciliter l'accès au système de justice grâce à des ressources et services éducatifs sur le droit, rédigés dans un langage clair et simple. Cette organisation travaille en étroite collaboration avec la Commission des droits de l'homme du Nouveau-Brunswick (CDPNB), qui a été créée en 1967 par la Loi sur les droits de la personne. La Commission fournit aux citoyens un moyen efficace de traiter les plaintes de discrimination, informe le public sur ce processus et, surtout, sensibilise en permanence aux effets de l'inégalité et à la nature fondamentale de la diversité et de l'inclusion.

Les recherches démontrent que les femmes sont les plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel, mais d'autres populations vulnérables, comme la communauté LGBTQ2S, sont également à risque d'être harcelées au travail et ailleurs. Certaines personnes sont doublement désavantagées. Par exemple, quand le mauvais traitement repose sur l'identité ou l'expression sexuelle, il recoupe souvent d'autres formes de marginalisation fondées sur la race, le handicap, l'âge, la condition sociale, la nationalité, le statut d'immigration, l'ethnicité, le lieu d'origine, etc. Ce projet reconnaît l'importance de mettre en lumière cette intersectionnalité et de lutter contre le harcèlement de manière holistique, collaborative et axée sur les traumatismes.

La première phase de ce projet a consisté à mener des consultations publiques pour mieux comprendre les obstacles que rencontrent les groupes vulnérables quand ils sont confrontés au harcèlement sexuel en milieu de travail. À cette fin, nous avons engagé des consultants qui nous ont aidés à obtenir des renseignements précieux auprès des membres de la communauté LGBTQ2S+ et d'autres personnes comme les employeurs, les employés, les universitaires, les syndicats, les chercheurs et les groupes communautaires.

Après les avoir bien écoutés, nous sommes heureux de présenter ce rapport de consultation. Les gens qui ont participé aux consultations nous ont aidés à cerner les formes de harcèlement méconnues que peuvent subir les personnes marginalisées. Ils ont souligné les obstacles créés par les définitions actuelles du harcèlement et les recours ayant tendance à être fondés exclusivement sur des termes et des définitions normatives hétérosexuelles.

Bien que le projet se concentre sur le harcèlement sexuel vécu par les membres de la population LGBTQ2S+, les commentaires et recommandations ont permis de concevoir des ressources qui seront utiles à tous les employeurs et employés mais également aux professionnels du droit.

Le tout respectueusement soumis,

Deborah Doherty
Directrice générale
Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick

Marc-Alain Mallet
Directeur
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

30 juin 2020

B. Objectifs du projet

De manière générale, mais s'intéressant plus particulièrement aux membres de la communauté LGBTQ2S+, ce projet poursuit les objectifs suivants :

1 Accroître les connaissances et les compétences du milieu juridique, des employeurs et des personnes pour leur permettre de prévenir et de contrer le harcèlement sexuel au travail, notamment quand ce phénomène touche les membres de la communauté LGBTQ2S+. Il s'agira notamment de mettre au point des ateliers de formation spécialisés pour les professionnels du droit et les employeurs et d'élaborer un ensemble de mesures transférables qui permettront d'évaluer les procédures de signalement d'un lieu de travail.

2 S'attaquer aux obstacles auxquels se heurtent les membres de la communauté LGBTQ2S+ à la recherche de renseignements et de conseils juridiques sur le harcèlement sexuel au travail en créant, en imprimant et en diffusant du matériel pédagogique. On veillera notamment à cerner les problèmes de violence sexuelle connexes qui peuvent se répercuter sur le harcèlement sexuel que subissent les populations vulnérables.

3 Créer de multiples points d'accès à de l'information juridique ou des conseils de base sur le harcèlement sexuel. On explorera notamment les moyens d'orienter les gens et de les mettre en relation avec des professionnels qualifiés pouvant offrir des conseils spécialisés.

C. Présentation du projet

Le projet, d'une durée de cinq ans, se réalisera en quatre phases :

Phase 1 :
Consultation publique

Phase 2 :
Recherche et développement de produits

Phase 3 :
Apprentissage sur le lieu de travail et sensibilisation du public

Phase 4 :
Évaluation et suivi

Le présent rapport se penche surtout sur la 1re phase.

D. Processus de Consultation

La consultation publique avait pour objectif de recueillir les points de vue et les connaissances de la communauté de pratique sur la question du harcèlement sexuel au travail en général et plus particulièrement quand ce problème touche des membres de la communauté LGBTQ2S+.

La communauté de pratique se compose comme suit :

- Représentants des employeurs
- Représentants des syndicats
- Organismes gouvernementaux
- Conseillers en ressources humaines agréés Canada – CRHA Nouveau-Brunswick
- Membres de la communauté LGBTQ2S+,
- Universités
- Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité (CCDGS)
- Fierté au travail

Les consultations se sont composées comme suit :

- huit séances en personne tenues à divers endroits géographiques au Nouveau-Brunswick, qui ont regroupé un total de 61 participants (on peut nous contacter pour en savoir plus sur notre processus de recrutement) ;
- six séances en ligne, avec un total de 29 participants ;
- l'organisation conjointe, avec le Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité, d'un atelier d'une demi-journée sur la violence entre partenaires intimes dans la vie des LGBTQ2S+ ;
- un sondage électronique de suivi, envoyé à 70 personnes ayant participé aux séances en personne ou en ligne, qui a donné lieu à 10 réponses (taux de réponse trop faible pour avoir une signification statistique) ;
- un sondage électronique visant à obtenir des renseignements auprès des personnes qui n'ont pas participé à l'une ou l'autre des séances en personne ni en ligne (là encore, taux de réponse très faible – 7 réponses seulement – même si le sondage a été consulté 848 fois sur la plateforme Eventbrite).

E. Thèmes Principaux

1. Obstacles et défis que rencontrent les cibles de harcèlement sexuel au travail

(a) Dynamique du pouvoir

Les participants de presque toutes les séances de consultation ont reconnu la dynamique du pouvoir, en particulier dans les petits milieux de travail, comme un obstacle important à la lutte contre le harcèlement sexuel au travail. Les harceleurs sont souvent en position de pouvoir par rapport à la personne ciblée, ce qui entraîne de l'insécurité et la crainte de faire l'objet d'autres mauvais traitements. Parmi les exemples de pouvoir, mentionnons les situations de pouvoir structurelles ou organisationnelles (c.-à-d., gestionnaire-employé, instructeur-étudiant, titulaire de poste-nouvel employé), mais aussi les normes historiques ou sociétales relatives au pouvoir (p. ex., le sexe, l'expression du genre, la race, la religion, l'orientation sexuelle).

Cependant, on a estimé qu'il fallait faire preuve d'une certaine prudence concernant les hypothèses ou suppositions relatives au pouvoir, dans la mesure où les personnes ayant moins de pouvoir (réel ou perçu) se livrent aussi à des comportements, commentaires et gestes inappropriés.[1]

[1] Étant donné le petit nombre de réponses jusqu'à présent aux sondages électroniques, aucune statistique significative n'est disponible pour l'instant.

(b) Discrimination

Il est ressorti clairement que la discrimination est un obstacle pour la communauté LGBTQ2S+. Le manque de sensibilisation et de compréhension, la stigmatisation et l'intolérance à l'égard du genre, de l'identité ou de l'expression de genre et de l'orientation sexuelle conduisent, entre autres, à des suppositions, des microagressions et des questions inappropriées.

> « Les gens font semblant d'être curieux alors qu'en fait, ils sont offensants, et demandent par exemple :
>
> "Tu as quoi comme organes sexuels ?" ou "Qu'est-ce qui t'attire, les hommes ou les femmes ?" »

De telles questions, formulées sous couvert de curiosité, laissent souvent la personne visée dans un état de malaise, d'inconfort et de confusion. D'un côté, elle veut sensibiliser ses collègues et s'intégrer à son équipe, mais d'un autre, elle a le sentiment qu'on a porté atteinte à son intimité.

Quelqu'un qui cherche à obtenir des services de soutien veut être traité comme une personne et non comme une personne « queer ».

> « Être une personne queer est seulement une partie de moi, et non le tout. »

(c) Préjugés

Plusieurs séances ont fait ressortir que les préjugés réels ou perçus des personnes chargées de traiter les plaintes internes entravaient le signalement des allégations de harcèlement parce qu'elles faisaient souvent partie du personnel de l'organisation. L'hypothèse sous-jacente est que bon nombre d'employeurs sont réticents à recevoir des plaintes de harcèlement au travail et à y répondre et que la neutralité et l'indépendance du personnel interne sont donc mises en doute.

(d) Manque de confidentialité

Le manque de confidentialité des procédures de plainte internes est considéré comme un obstacle au signalement du harcèlement sexuel. L'information, même confidentielle, se répand rapidement, en particulier dans les petits milieux de travail. Plusieurs participants ont évoqué la nécessité d'avoir un « lieu sûr ».

Un autre obstacle mentionné est l'incapacité apparente de parler, en toute confidentialité, à un membre de l'entreprise des problèmes de harcèlement sexuel et d'obtenir des renseignements ou des conseils préliminaires sans déclencher une procédure de plainte officielle.

Enfin, la plupart des politiques en matière de harcèlement sur le lieu de travail contiennent des clauses de confidentialité qui prêtent à confusion. Les personnes ciblées finissent ainsi par croire qu'elles ne peuvent pas parler du harcèlement avec des personnes de confiance (c.-à-d., un conseiller, des amis, leur partenaire, etc.) après avoir déposé une plainte.

(e) Culture organisationnelle

À chaque séance, la culture organisationnelle est ressortie comme étant un problème important.

Les dirigeants et gestionnaires qui adoptent ou tolèrent un comportement inapproprié au travail envoient un message clair à toute l'organisation : ce comportement n'est pas pris au sérieux. Le fait de cautionner une telle attitude a été décrit comme l'équivalent de soutenir ou d'encourager un comportement inapproprié au travail et, tout aussi dommageable, de ne pas y mettre fin.

> « "Bah ! C'est comme ça que ça se passe, ça ne veut rien dire." Souvent, ces employés sont très appréciés. Leur comportement inapproprié n'est donc pas pris au sérieux. Les employeurs ont l'obligation d'y remédier. »

Une culture de la tolérance entraîne la peur et la réticence à se plaindre.

(f) Relations de travail non interrompues

Souvent, on demande aux cibles du harcèlement de continuer à travailler avec leur harceleur après la plainte (y compris pendant et après une intervention ou une enquête). Elles peuvent en éprouver de l'intimidation, de l'inconfort et un sentiment de marginalisation qui créent de la réticence à porter plainte.

(g) Charge de la preuve

Plusieurs participants étaient d'avis qu'il incombait à la personne visée de prouver non seulement que le comportement, le commentaire ou le geste inapproprié avait eu lieu, mais aussi qu'il était inapproprié. Pour établir le caractère inapproprié d'un comportement, il faut souvent révéler des traumatismes et des éléments déclencheurs passés, ce qui entraîne un autre traitement injuste.

> « Une personne pourrait réagir très négativement au geste tout simple d'un collègue qui enlèverait une petite peluche sur sa chemise parce qu'elle a été abusée sexuellement dans son enfance et n'aime pas être touchée. On ne devrait pas avoir à expliquer pourquoi on n'aime pas être touché. »

(h) Peur

À chacune des consultations, les personnes participantes ont établi que la peur de ne pas être crues ou prises au sérieux était un obstacle de taille. Cette situation est aggravée par le manque général de compréhension des différentes formes de harcèlement sexuel (y compris les commentaires, questions, remarques et autres à caractère sexuel ou sexiste).

(i) La lorgnette binaire

Quand cela existe, les politiques en matière de harcèlement sexuel et les programmes d'éducation mis en place par le lieu de travail sont souvent rédigés ou présentés en termes binaires traditionnels (c.-à-d., il/elle/la femme/homme versus personne/gens/cible/eux, etc.). Les personnes LGBTQ2S+ se sentent donc souvent exclues. De plus, cette formulation restrictive perpétue des croyances et des suppositions erronées sur ce qu'est le harcèlement sexuel et sur les personnes qui peuvent en être la cible.

En outre, il arrive souvent qu'on ne comprenne pas que les comportements, les commentaires et les gestes « sexistes » et « sexualisés » sont des formes de harcèlement sexuel. Ce genre de harcèlement est généralement totalement exclu du discours.

(j) Milieux de travail multigénérationnels

Les écarts entre les générations dans la compréhension ou la tolérance ont également été désignés comme une difficulté. Les nouvelles générations sont considérées comme étant plutôt réceptives à la communauté LGBTQ2S+ et conscientes de ce qui constitue une conduite inappropriée en milieu de travail.

(k) Culture

Les différences culturelles ont également été identifiées comme un défi. Tout le monde ne communique pas de la même manière. Ce qui constitue un comportement offensant ou inapproprié n'est pas considéré de la même manière dans toutes les cultures.

(l) Manque de clarté du processus de signalement

Presque toutes les consultations ont fait ressortir que les processus de signalement constituaient un obstacle. Les participants ont fait remarquer que bon nombre d'organisations avaient des politiques déroutantes, à condition évidemment d'en avoir, car ce n'est pas toujours le cas. De plus, de nombreuses petites et moyennes entreprises n'ont pas de personnel en ressources humaines, ce qui constitue un obstacle supplémentaire à des processus de signalement déjà peu clairs.

(m) Manque de services et problèmes d'accessibilité

Le manque de services aux victimes, notamment en matière de counseling ou de conseils préliminaires, a été souligné comme un défi et un obstacle.

Il n'existe aucun service ou organisme interne ou externe de « services aux victimes » qui puisse aider quelqu'un à franchir les diverses étapes du processus de plainte pour harcèlement sexuel au travail.

Bien que certains employeurs disposent d'un programme d'aide aux employés (PAE), une cible de harcèlement sexuel au travail peut hésiter à s'en remettre aux ressources fournies par l'employeur.

Pour beaucoup, il n'est pas possible d'assumer financièrement de tels services, tandis que d'autres hésitent à porter plainte en l'absence d'un tel soutien.

L'accessibilité aux ressources et services existants est un autre défi, en particulier dans les communautés rurales où de nombreuses personnes ont du mal à accéder aux services de conseil, à Internet (entre autres pour faire des recherches et accéder à des formulaires).

(n) Intersectionnalité

L'intersectionnalité a également été clairement présentée comme un défi. Pour les membres LGBTQ2S+, le harcèlement sexuel au travail n'est généralement pas la première ni la seule forme de harcèlement qu'ils ont connue. D'ailleurs, bon nombre d'entre eux hésitent à faire des vagues par crainte de représailles ou de marginalisation, d'isolement ou de discrimination accrus.

> « Je suis déjà allé voir l'employeur à propos de ceci et de cela ! Je ne veux pas avoir mauvaise réputation et passer pour un fauteur de troubles. »

2. Préoccupations concernant les interventions contre le harcèlement sexuel au travail

(a) Absence de politiques ou politiques embryonnaires

Comme nous l'avons fait remarquer plus haut, les participants indiquent que, malgré les exigences légales, de nombreuses organisations n'ont toujours pas mis en place de politique de harcèlement.

Et si elles en ont une, elle est souvent binaire, compliquée et peu claire, ce qui entraîne une mauvaise gestion des plaintes.

(b) Manque d'autonomie des cibles et mauvaise communication

Dans le même ordre d'idées, plusieurs participants se disent préoccupés par le fait que les cibles n'ont pas de contrôle sur le processus de plainte et ne reçoivent pas de communication une fois les allégations portées. Une telle situation peut victimiser ces personnes à nouveau et les isoler encore davantage.

> « Dès que vous signalez l'affaire, vous n'avez plus aucun contrôle sur ce qui se passe. »

> « J'ai dit à mon gestionnaire que je subissais du harcèlement. Ensuite, après la plainte, ils ont mis un certain temps, quelques jours ou semaines pour essayer de comprendre la situation et sa gravité. Cette période a été gênante, désagréable et stressante. Je ne savais même pas s'ils l'avaient dit au harceleur et il fallait que je travaille tous les jours à ses côtés. »

> « Les victimes reçoivent peu de commentaires, de conseils ou de communication. Qu'est-ce qui va se passer ensuite ? Où trouver de l'aide ? Faut-il que je continue à travailler avec cette personne ? »

(c) Relations de travail ininterrompues

Certains participants ont dénoncé le maintien de la relation de travail entre le harceleur et la cible après la plainte. Une telle situation peut être intimidante et isolante. Cependant, il a été noté que la séparation des parties peut néanmoins avoir un effet similaire.

3. Services existants et leur efficacité

Les participants ont fait mention de l'existence des services suivants dans certaines organisations :

- Programme d'aide aux employés

- Ressources humaines
  Plusieurs participants qui travaillent en ressources humaines ont dit craindre pour leur propre sécurité d'emploi s'ils défendent une cible de harcèlement sexuel ou plaident en sa faveur.

Les centres d'aide aux victimes d'agression sexuelle et les services aux victimes associés aux autorités policières ont également été présentés comme une forme de soutien. Cependant, il ne semble pas y avoir une compréhension claire de quand ces types de services sont accessibles et de quand ils ne le sont pas.

Les participants ne semblaient pas être au courant des ressources préparées par Travail sécuritaire NB et la Commission des droits de l'homme sur le sujet[2]

4. Protocoles actuels relatifs aux droits, aux procédures de plainte et à leur efficacité

a) La loi

Certains participants étaient au courant des récentes modifications apportées au règlement général 91-191 pris en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, qui reconnaît que le respect et l'absence de violence sont des éléments nécessaires d'un lieu de travail sûr et sain. Ces modifications protègent les travailleurs du Nouveau-Brunswick contre une multitude de dangers et exigent que tous les lieux de travail de la province élaborent un code de directives pratiques pour prévenir le harcèlement. Chaque employeur néo-brunswickois doit aussi procéder à une évaluation des risques de violence et, en fonction de certains critères, peut également être tenu d'élaborer un code de directives pratiques pour prévenir la violence en milieu de travail.

Certains participants étaient au courant des récentes modifications apportées au règlement général 91-191 pris en vertu de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, qui reconnaît que le respect et l'absence de violence sont des éléments nécessaires d'un lieu de travail sûr et sain. Ces modifications protègent les travailleurs du Nouveau-Brunswick contre une multitude de dangers et exigent que tous les lieux de travail de la province élaborent un code de directives pratiques pour prévenir le harcèlement. Chaque employeur néo-brunswickois doit aussi procéder à une évaluation des risques de violence et, en fonction de certains critères, peut également être tenu d'élaborer un code de directives pratiques pour prévenir la violence en milieu de travail.

Commission pour harcèlement sexuel en milieu de travail, y compris s'il est fondé sur le sexe, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle et l'orientation sexuelle.

Cependant, on a fait remarquer que le dépôt de plaintes se heurtait aux obstacles suivants :

- La dynamique du pouvoir
- Le maintien des relations de travail plaignant-défendeur
- L'inaccessibilité perçue de la Commission

La plupart des personnes participantes savent également que certaines formes de harcèlement sexuel peuvent constituer un comportement criminel. En revanche, nombre d'entre elles n'étaient pas certaines de savoir quelle conduite relève du Code criminel.

(b) Enquêtes sur le lieu de travail

Plusieurs participants travaillant en ressources humaines ont indiqué que l'embauche d'enquêteurs externes est considérée comme une pratique exemplaire dans le cas d'une plainte officielle pour harcèlement au travail. Cependant, les enquêteurs externes coûtent cher (jusqu'à 50 000 $), un coût prohibitif pour les PME.

Les possibilités de formation à la conduite d'enquêtes internes ont été bien accueillies.

[2] En ce qui a trait aux ressources, Travail sécuritaire NB a mis au point des lignes directrices pour l'Élaboration de codes de directives pratiques en matière de violence et de harcèlement en milieu de travail. Ces modèles sont facilement accessibles aux employeurs. De plus, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a publié des lignes directrices sur le harcèlement sexuel.

F. Recommendations

1. Sensibilisation et formation

(a) Formation sur le harcèlement sexuel pour les gestionnaires et le personnels

Selon les participants, l'accent devrait être mis sur les formes « grises » et plus subtiles du harcèlement sexuel.

> « Il s'agit plutôt d'actes subtils que d'actes flagrants. Les cibles en viennent à se demander si elles ne suranalysent pas la situation. »

On devrait également mettre un accent particulier sur le comportement sexualisé et sexiste, par exemple, les questions posées par curiosité au sujet des partenaires sexuels d'une personne, de ses organes génitaux, etc. ou l'utilisation abusive et délibérée des pronoms, sans se contenter des formes plus exagérées ou binaires de harcèlement sexuel (le fait de sexhuer, attouchements physiques, les blagues sexuelles, etc.).

La formation continue obligatoire, qui démontre que l'employeur prend la question au sérieux, est considérée comme un élément essentiel. Les employés devraient être rémunérés pour ces séances de formation.

> « Tout comme un cours de conduite fait de nous de meilleurs conducteurs et conductrices et nous aide à obtenir le permis de conduire, une formation obligatoire sur le harcèlement sexuel au travail devrait être donnée plutôt que de demander la signature d'un document. »

(b) Formation axée sur la sensibilisation et la conscientisation des gestionnaires et du personnel

Il faut mettre l'accent sur l'évolution des normes culturelles et sociétales. Par exemple, le fait d'appeler une personne « chérie » n'est plus considéré comme un comportement acceptable au travail. Trop souvent, cependant, on minimise ce genre de remarques :

> « Oh, c'est juste comme ça ! »

On doit s'intéresser aux répercussions de la conduite, du commentaire ou du geste d'une personne, plutôt qu'à l'intention.

Il faut aussi faire comprendre aux gens les différents types d'identités afin d'accroître la sensibilité et la compréhension.

> « Il faut trouver un moyen d'avoir cette conversation. Que signifie être transsexuel, gai, bisexuel ? Il faut expliquer ce que sont les identités, quelles questions sont acceptables et lesquelles ne le sont pas, ce qu'on peut dire et ce qu'on ne peut pas dire. »

(c) Formation d'observateurs pour les gestionnaires et le personnel

La généralisation de la formation d'observateurs sur le lieu de travail est un moyen important d'influencer le changement d'attitude.

(d) Formations axées sur les traumatismes pour les personnes chargées de créer ou de renforcer les politiques sur le lieu de travail

Actuellement, on note un manque général de compréhension de la façon dont les traumatismes (y compris les expériences passées de harcèlement ou de violence sexuelle), les déclencheurs et sensibilités qui en résultent, influent sur la réaction, la cognition, la mémoire, etc.

(e) Formation de la direction

Les employeurs ont besoin de conseils sur leurs rôles et responsabilités.

Les dirigeants doivent aussi comprendre l'importance juridique et culturelle d'adopter et d'imposer un comportement exemplaire et de traiter rapidement les attitudes inappropriées au travail.

(f) Formation aux enquêtes

Comme on l'a indiqué ci-dessus, la formation sur la conduite d'enquêtes internes au travail est bien accueillie par les participants travaillant en ressources humaines et chez les employeurs.

> « Les grandes entreprises ont de bonnes ressources, mais bon nombre de petites ne savent pas comment traiter une plainte. Elles ne savent pas comment, ni même quand, mener une enquête. »

2. Autres recommandations

(a) Mise en place d'une personne de soutien ou de défense des cibles, à l'interne ou à l'externe

Selon les personnes participantes, de nombreuses cibles de harcèlement ne comprennent pas pleinement leurs droits ni la procédure de plainte. Il serait bon qu'une personne de soutien, à l'interne ou à l'externe, puisse répondre aux questions, assurer un processus équitable et agir en tant que représentante et personne de confiance.

(b) Modèle de politique en matière de harcèlement au travail

Les personnes participantes ont indiqué qu'il serait utile de proposer un modèle de politique de harcèlement aux employeurs.

Elles ont également recommandé que ce modèle soit adaptable à différents types de lieux de travail et qu'il :

- vise à la fois la prévention et la prise en charge du harcèlement au travail ;
- contienne des possibilités claires de résolution informelle ;
- donne à la cible le plus grand contrôle possible sur le processus ;
- cite des exemples de conduite inappropriée ;
- soit inclusif ;
- explique clairement à qui s'applique la politique (personnel, bénévoles, clients, etc.).

(c) Modèle de protocole de communication et schéma des étapes de la plainte

Plusieurs participants du secteur des ressources humaines et employeurs ont indiqué qu'un modèle de protocole de communication serait utile pour les guider dans la réception et le traitement des plaintes.

Un schéma décrivant les étapes à suivre au moment de la réception d'une plainte serait également utile.

(d) Formation continue, rappels et discussions régulières sur le harcèlement sexuel au travail

Les personnes participantes s'entendent sur la nécessité de séances de formation continue et de rappels visuels sur le lieu de travail, notamment au moyen d'affiches, de brochures, etc. De plus, il a été suggéré d'organiser des journées de sensibilisation (peut-être pendant la Semaine du respect en milieu de travail, chaque année en septembre) comme un moyen efficace d'encourager des discussions régulières au travail sur des questions telles que le harcèlement, le handicap mental ou physique, etc.

(e) Intégration du personnel

Au moment de leur intégration, tous les nouveaux employés devraient prendre connaissance des politiques sur le harcèlement et des comportements qu'on attend d'eux.

(f) Soutien aux PME

Plusieurs employeurs et participants du secteur des ressources humaines ont souligné le besoin de soutien et de ressources additionnels qu'éprouvent les PME, ces entreprises n'ayant pas la capacité d'élaborer et d'appliquer de manière indépendante des politiques de lutte contre le harcèlement au travail, de mener des séances de formation, etc..

(g) Carte des ressources

La création d'un document sur les ressources publiques, décrivant les ressources disponibles et les endroits où l'on peut obtenir de l'information ou du soutien, était constamment recommandée.

G. Prochaines étapes

Les idées, les informations et les recommandations recueillies pendant les séances de consultation et qui sont présentées dans ce rapport contribueront à guider l'élaboration des produits d'apprentissage de la phase 2 du projet.

LIEUX PLUS SÛRS N.-B.

Un climat de dialogue positif
pour des milieux de travail sûrs

Rapport de consultation

Public Legal Education and Information Service of New Brunswick
Service public d'éducation et d'information juridique du Nouveau-Brunswick
NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK