



OPTIONS DE RECOURS POUR LES MEMBRES

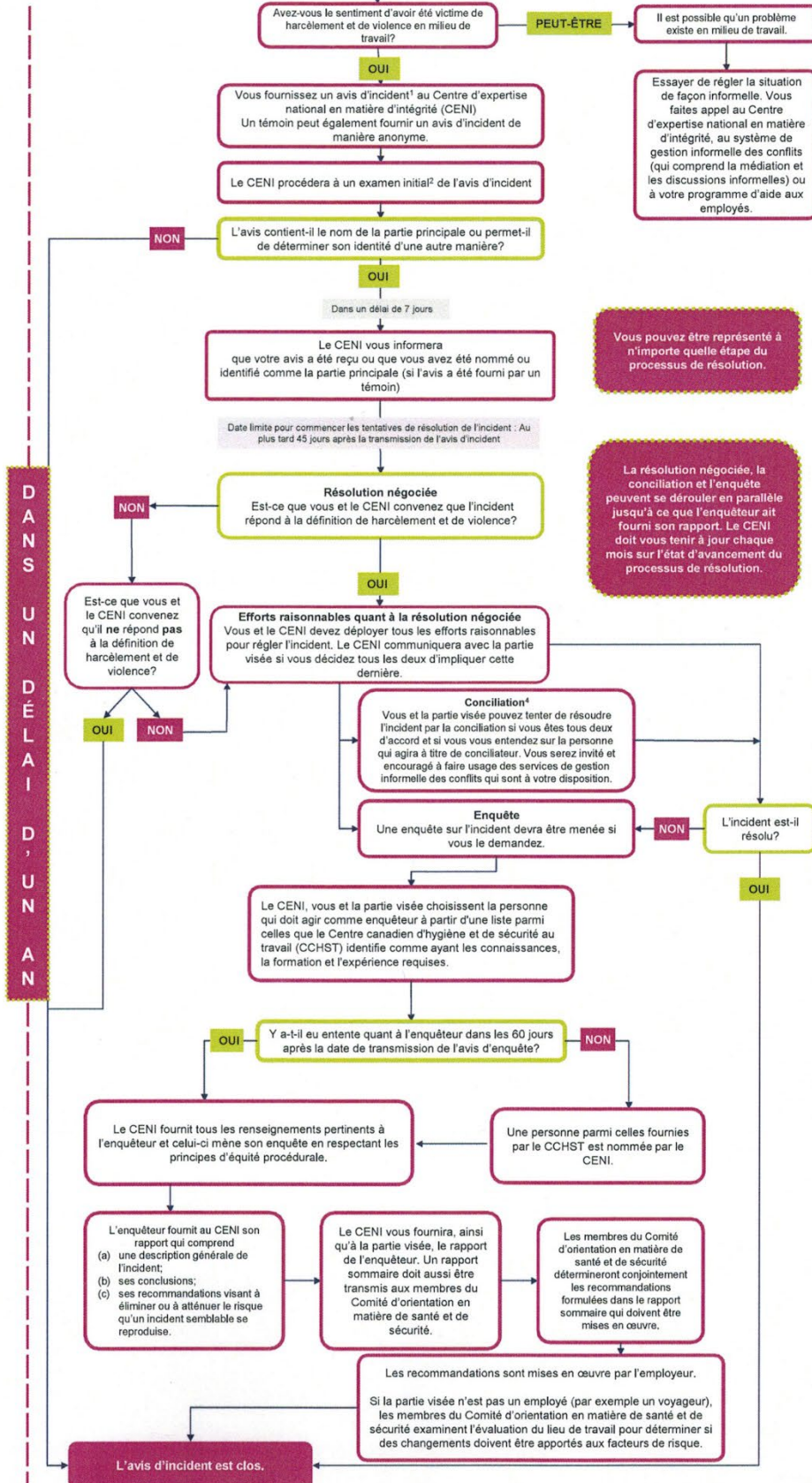
DISCRIMINATION

ENJEU	Un ou plusieurs des motifs de distinction illicite suivants a été utilisé contre vous de manière à vous porter préjudice : la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression du genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience, l'état de personne gracée.
PREMIÈRE ÉTAPE	Déposez une plainte en matière de droits de la personne (accompagnée d'un grief, dans un délai de 25 jours), qui restera en suspens jusqu'à ce que le grief soit traité.
DÉLAI	1 an
COMMENT	<ul style="list-style-type: none">▪ Communiquez avec la Commission canadienne des droits de la personne.▪ Vous devez démontrer que vous avez des raisons valables de croire qu'il existe un lien entre le traitement défavorable dont vous voulez vous plaindre et le fait qu'un ou plusieurs motifs illicites de discrimination ont été à l'origine de ce traitement défavorable.▪ Si la Commission accepte la plainte, elle vous enverra des formulaires pour la déposer.
DROITS DE LA PERSONNE	–
OÙ	La Commission canadienne des droits de la personne
QUI RÉPOND	–
TRAITEMENT DE L'ENJEU	L'examen préalable peut mener à une résolution négociée, une conciliation, ou une enquête. Une enquête sur l'incident doit être menée si elle est requise.
ANONYMAT	–
REPRÉSAILLES	–
RAPPORT / RÉSULTATS	Le rapport récapitulatif de la personne chargée de l'enquête est remis à la personne s'estimant lésée et à la personne mise en cause, ainsi qu'au Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité. Les allégations sont classées dans l'une des catégories suivantes : fondées, non fondées, non concluantes.
APPEL	–
AUTORITÉ	<i>Code canadien du travail, Partie II</i>
AUTRES RENSEIGNEMENTS	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Code canadien du travail</i>▪ Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (RPHVT)▪ Organigramme et document de définitions du CENI (ci-joint)▪ Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail de l'ASFC▪ BSF 820: Formulaire d'allégations de discrimination et de harcèlement▪ BSF 859: Formulaire d'avis d'incident de harcèlement et de violence – Témoin▪ BSF 860: Formulaire d'avis d'incident de harcèlement et de violence – Partie principale

CENTRE D'EXPERTISE NATIONAL EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ

Processus de résolution des incidents de harcèlement et de violence – Partie Principale

DÉBUT



CENTRE D'EXPERTISE NATIONAL EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ

Exemple du processus de résolution des incidents de harcèlement et de violence

Par « **1avis d'incident de harcèlement et de violence en milieu de travail** », on entend un avis fourni oralement ou par écrit contenant les renseignements suivants : (a) les noms de la partie principale et de la partie visée (si elle est connue); (b) la date de l'incident; et (c) une description détaillée de l'incident.

Par « **4conciliation** », on entend un processus informel et confidentiel dans le cadre duquel une personne neutre (le conciliateur) aide les parties à trouver une solution satisfaisante. Le processus de conciliation à l'égard d'un incident de harcèlement et de violence ne peut avoir lieu que si les deux parties, c'est-à-dire la partie principale et la partie visée, y consentent et s'entendent sur la personne qui sera chargée de mener à bien le processus.

Par « **destinataire désigné** », on entend une unité de travail dans un lieu de travail ou une personne désignée par un employeur en vertu de l'article 14 du règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Aux fins de la présente politique, le destinataire désigné est le Centre d'expertise national en matière d'intégrité (CENI).

Par « **évaluation du milieu de travail** », on entend la détermination des facteurs de risque, internes et externes au milieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence en milieu de travail, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre de mesures préventives.

Par « **2examen initial** », on entend un examen visant à déterminer si l'avis d'incident contient les noms de la partie principale et de la partie visée (si elle est connue), la date de l'incident et une description détaillée de l'incident, et à éliminer tout avis ne contenant pas le nom de la partie principale ou ne permettant pas de déterminer l'identité de la partie principale.

Par « **harcèlement et violence en milieu de travail** », on entend tout acte, comportement ou commentaire, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos prescrits.

Par « **incident** », on entend un incident de harcèlement et de violence en milieu de travail.

Par « **milieu de travail** », on entend tout lieu où l'employé exécute un travail pour le compte de son employeur. Cela ne se limite pas qu'aux bâtiments et aux installations fournis par son employeur. Le milieu de travail d'un employé le suit partout où il exécute un travail pour le compte de son employeur. Il peut s'agir d'espaces publics, de locaux de tiers ou de la résidence de l'employé si l'employeur l'a autorisé à travailler à domicile.

Par « **partenaires concernés** », on entend un représentant syndical faisant partie du comité d'orientation en santé et sécurité au travail. Aux fins de la présente politique, les partenaires concernés sont les membres du Comité d'orientation en matière de santé et de sécurité (Syndicat des Douanes et de l'Immigration, Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Association canadienne des employés professionnels)

Par « **partie principale** », on entend l'employé faisant l'objet d'un incident. Cette personne est celle qui a des inquiétudes ou qui se sent la cible ou la victime de l'acte, du comportement ou du commentaire d'une autre personne.

Par « **partie visée** », on entend la personne présumée responsable de l'incident dans l'avis d'incident. Il s'agit de l'auteur présumé de l'acte, du comportement ou du commentaire répréhensible.

Par « **3résolution négociée** », on entend une forme de résolution informelle dans laquelle la partie principale rencontre (virtuellement ou en personne) le CENI pour discuter de l'incident, clarifier les renseignements qui ont été fournis 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.

Par « **témoin** », on entend une personne qui a été témoin d'un incident ou qui a été informée d'un incident par la partie principale ou la partie visée. Dans le cadre du processus de résolution des incidents de harcèlement et de violence, un témoin peut fournir un avis d'incident de manière anonyme.