

STRATÉGIES DE PRÉVENTION ET D'INTERVENTION POUR COMBATTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Le harcèlement sexuel est un problème persistant et généralisé en milieu de travail. Combattre le HST requiert de multiples stratégies de prévention et d'intervention conçues pour être efficaces à plusieurs égards. Prévention primaire, intervention secondaire et intervention tertiaire.



STRATÉGIES D'INTERVENTIONS PRIMAIRES

Visant à faire la prévention du HST et comprendre comment réagir, elles comprennent le développement intentionnel d'une culture organisationnelle qui décourage le HST (dont la démonstration de comportements appropriés par la direction), établissant des politiques pour répondre au HST et offrant une formation.

Il y a quatre objectifs à ce stade : réduire le nombre d'événements, retirer les facteurs qui causent le HST, prévenir le développement de facteurs de risque de HST et améliorer les facteurs de protection contre le HST. Quelques facteurs de succès pour une politique et la formation sont mentionnés ci-dessous.

Ressources et sites internet:

Travail sécuritaire N.-B. :
www.travailsecuritairenb.ca

Violence Sexuelle Nouveau-
Brunswick : www.svnb.ca/fr

Lieux plus sûrs n.-b. :
www.saferplacesnb.ca/fr

La présente ressource est publiée par :

Service public d'éducation et d'information juridiques
du Nouveau-Brunswick :

C.P. 6000

Fredericton, Nouveau-Brunswick E3B 5H1

(506) 453-5369 | speijnb@web.ca | www.legal-info-legale.nb.ca/fr

POLITIQUES

La politique de HST d'une organisation est la représentation physique de l'engagement de l'organisation dans le but d'éliminer le HST. La qualité de la politique et ses aptitudes à créer un changement dans le milieu de travail sont basées sur les caractéristiques principales suivantes :

SOUTIEN : Il doit y avoir une compréhension claire au sujet du HST à tous les niveaux de l'organisation. Tous les dirigeants doivent comprendre ce qui définit le HST et les pénalités qui pourraient en résulter pour l'organisation.

VISIBILITÉ : Les politiques devraient être largement connues. Des normes comportementales claires doivent être établies. Des énoncés disant que le harcèlement ne sera pas toléré doivent être placés à travers le milieu de travail (visibles autant par les employés que par le public).

PROCÉDURES ET PROTECTIONS

CLAIRES : La confiance des employés augmente lorsque la politique démontre clairement comment ils peuvent facilement avoir accès à des conseils à ce sujet. Cet accès devrait être disponible par l'entremise de multiples canaux de signalement.

GESTION EFFICACE : L'organisation doit s'engager à attribuer les ressources adéquates pour le développement, le soutien et la formation de la politique.

CONSÉQUENCES : La politique devrait clairement déclarer que l'organisation a l'intention de l'appliquer de façon sérieuse et rapide et indiquer les pénalités pour chaque section de la politique. La certitude d'une sanction est plus efficace que quelques sanctions sévères occasionnelles qui ne sont pas appliquées de façon constante.

SOUTIEN DE L'ÉGALITÉ DES

GENRES : L'engagement général de l'organisation et le soutien envers les objectifs d'égalité des genres solidifient également les efforts pour prévenir le HST.

Vous pouvez trouver un exemple efficace de politique de harcèlement au travail sur le site Lieux Plus Sûrs NB :

Safer-Places_Employers-Sample-Policy-FR_Interactive_Web.pdf (saferplacesnb.ca)

FORMATION

La formation **pour les employés et les dirigeants** est essentielle pour mettre fin au harcèlement sexuel au travail. L'introduction d'une politique, même si elle est bien formulée, sans la formation adéquate, voue l'organisation à l'échec.

Les employés et la direction doivent comprendre clairement les attentes de l'organisation et les obligations des personnes en ce qui concerne le harcèlement sexuel en milieu de travail. La formation réduit l'écart entre la politique et le changement dans l'attitude de l'organisation envers le harcèlement sexuel en milieu de travail.



Voici quelques facteurs de succès pour de bons programmes de formation sur le HST :

FORMER TOUT LE MONDE ENSEMBLE : Fournir une formation à tous les employés, à travers tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les sites. La haute direction devrait prendre part à la formation avec les employés de première ligne. Cette visibilité consolidera l'importance de la politique avec les employés.

FORMER TÔT, FORMER SOUVENT : Fournir de la formation pendant l'orientation pour s'assurer que les nouveaux employés soient parfaitement conscients de la position de l'organisation concernant le harcèlement sexuel au travail et les conséquences pour tout employé qui enfreint la politique. Fournir une formation plus d'une fois au cours du cycle de vie de l'employé. Idéalement, une formation régulière de « rappel » devrait être offerte à tous les employés et à la direction pour assurer la clarté continue de la politique.

A continué...

FORMATION

DONNER UNE BONNE IMAGE DE L'ORGANISATION : Se concentrer sur les réalités de l'organisation. Comprendre l'information amassée à partir des évaluations en milieu de travail. Identifier les situations où le harcèlement sexuel au travail a plus de chances de survenir. Démontrer une compréhension du rôle de la femme dans l'organisation. Introduire les données des sondages sur les comportements au sujet du harcèlement sexuel (réguliers ou anonymes). Surveiller l'efficacité de la politique est important. Partager cette information avec le personnel aide à souligner l'engagement de l'organisation à réduire le HST.

PRENDRE LE CONTEXTE EN CONSIDÉRATION : Le contenu de la formation est évidemment important. La formation doit aller au-delà de la simple existence et de la formulation d'une politique. Elle devrait également avoir comme objectif de faire de la sensibilisation sur la gravité du HST et clarifier toute idée fausse sur ce qui constitue le HST. Les employés et les dirigeants devraient se sentir en sécurité de poser des questions sur leur compréhension et obtenir les réponses à ces questions de manière juste et sensible.

SOUTENIR L'ÉGALITÉ DES GENRES : La formation devrait défier les cultures organisationnelles genrées. Les études démontrent constamment que le HST est plus répandu dans des professions majoritairement masculines, mais ce n'est pas le ratio des sexes du milieu de travail qui rend le HST plus fréquent, ce sont les environnements organisationnels.

Enfin, en plus de la formation pour tous les employés à tous les niveaux, il est également essentiel d'avoir une formation spécifique pour vos dirigeants afin de vous assurer qu'ils sont à l'aise et qu'ils ont les habiletés pour avoir du succès dans la gestion de conflit, la communication et la gestion de leurs propres réactions émotionnelles face à des situations impliquant du HST.

2

STRATÉGIES D'INTERVENTIONS SECONDAIRES

Conçues pour répondre immédiatement à un signalement de HST, prévenir de futurs actes de HST et répondre à des conséquences à court terme. Elles visent également à prévenir la victimisation de ceux qui sont à risque.

L'intervention secondaire fait référence à la réaction immédiate qui devrait survenir lorsqu'un employé a indiqué avoir fait l'objet de HST. L'objectif de cette étape d'intervention est de prévenir d'éventuels actes de HST et de gérer avec les conséquences à court terme pour les plaignants et les autres.

Plusieurs employés ont peur d'exprimer leurs inquiétudes sur le HST. Ils perçoivent souvent le processus comme étant conflictuel et hostile et sont inquiets du manque de confidentialité, d'une forme d'isolation de leurs gestionnaires ou pairs, de représailles ou que leurs inquiétudes soient ignorées par la gestion.

Il est important que l'organisation mette en place un processus de réponse approprié. Une attention particulière est nécessaire lorsque ces processus sont développés dans le but d'atténuer les inquiétudes des employés au sujet du processus qui pourrait causer d'éventuelles inquiétudes ou même de la victimisation.

Les stratégies efficaces pour augmenter la confiance des employés envers le processus de HST requièrent les éléments suivants :

COMPÉTENCES DE LA GESTION : Les gestionnaires doivent répondre de façon appropriée aux employés qui déposent des plaintes de HST. La formation pour les gestionnaires devrait être claire sur la façon dont ils doivent répondre à une plainte de HST. Les tentatives pour minimiser ou ignorer la plainte sont évidemment destructrices pour le processus. Le message et l'exemple sont toujours importants même quand une plainte de HST est gérée.

MULTIPLES CANAUX DE SIGNALEMENTS : Lorsque plus d'une personne signale du HST, il a été démontré que cela augmente le signalement. Les employés peuvent être craintifs d'aborder leur gestionnaire ou superviseur au sujet d'une plainte, alors le fait d'avoir plusieurs canaux de signalement peut soulager cette inquiétude et encourager plus d'employés à signaler ce qu'ils vivent.

RAPIDITÉ : La rapidité des enquêtes est essentielle pour toutes les parties et est vue comme un indicateur important pour que la gestion du processus de plainte soit juste pour les parties.

RÉACTION APPROPRIÉE : Si la plainte de HST est fondée, il est important que toute sanction appliquée soit appropriée pour les circonstances individuelles. Des sanctions faibles, comme le cliché de la « tape sur les doigts » détourne la responsabilité organisationnelle du HST et indique un climat de tolérance pour le harcèlement sexuel. Le fardeau de l'identification des comportements inappropriés en milieu de travail doit passer de la cible du harcèlement à l'organisation elle-même. Une façon de signaler ce changement est de faire en sorte que les plaintes avérées de harcèlement sexuel au travail soient gérées avec les sanctions appropriées de la part de la gestion.

OPTIONS DE MÉDIATION : Il a été démontré que l'existence de l'option de médiation ou d'autres procédures informelles a augmenté la confiance des employés envers le processus de harcèlement en milieu de travail de l'organisation. C'est particulièrement le cas avec les hommes qui ont moins de chance de rapporter un événement de HST et qui sont moins susceptibles d'accepter un processus formel pour une enquête.

Vous pouvez trouver un aide-mémoire efficace pour répondre au harcèlement au travail sur le site Lieux Plus Sûrs NB :

https://saferplacesnb.ca/wp-content/uploads/2021/04/Safer-Places_Employer-Checklist-Guidelines_FR_Web-Ready.pdf

3

STRATÉGIES D'INTERVENTIONS TERTIAIRES

Les interventions tertiaires impliquent des réponses à plus long terme pour gérer les conséquences du HST. Introduites après la réception d'une plainte, elles ont pour but de gérer les conséquences à long terme, minimiser l'impact d'un incident, rétablir la santé et la sécurité et prévenir la perpétration éventuelle de HST et la victimisation.

On a constaté que les cibles de HST ont vécu des conséquences psychologiques négatives liées à la santé et au travail. Ces conséquences vont de l'anxiété, la colère, l'impuissance, la dépression, le TSPT, la baisse de satisfaction au travail et la baisse des performances et de l'engagement au retrait. Ce ne sont pas des résultats bénins et une étude de 2011 suggère que les effets sont durables et que des expériences en début de carrière ont un impact sur la cible plus de dix ans plus tard.

Malgré les preuves que le HST provoque une augmentation du taux de rotation, une baisse du moral, de l'absentéisme, des coûts d'enquêtes et de règlements et des atteintes à la réputation, les interventions tertiaires ne sont pas régulièrement utilisées par les employeurs. Ces interventions peuvent être très efficaces et n'ont pas besoin d'être complexes.

Les activités qui assurent un suivi en continu et proactif avec le plaignant et le défendeur après la clôture de l'enquête peuvent aider à surveiller les représailles et s'assurer que les comportements ne se reproduisent pas. Une évaluation en milieu de travail (également nommée évaluation organisationnelle ou culturelle) peut aussi être utilisée après la fermeture de l'enquête pour évaluer l'impact de la plainte sur l'ensemble du milieu de travail, comprendre la culture du milieu de travail et comment les employés se sentent par rapport aux tentatives de l'employeur pour affronter le HST.

Ce suivi est également utile pour surveiller l'efficacité des stratégies de prévention primaire et d'intervention secondaire de l'organisation.