

À partir de 2021, les employeurs de compétence fédérale doivent respecter de nouvelles exigences lors du signalement de violence ou de harcèlement au travail.

Cette carte vous guidera dans le nouveau processus de signalement de violence et de harcèlement lorsque l'agresseur ou l'agresseuse et la victime sont tous deux des employés ou employées.

Le processus décrit sur cette carte ne concerne pas les cas de violence ou de harcèlement de tiers (dont l'auteur ne travaille pas pour votre organisation). Pour plus d'informations : scfp.ca.

Consultez le guide du SCFP sur la législation fédérale en matière de violence et de harcèlement : <https://scfp.ca/nouvelle-legislation-federale-sur-la-violence-et-le-harcèlement-le-projet-de-loi-c-65>.

Votre exécutif syndical, votre personne conseillère ou votre représentant(e) en santé-sécurité du SCFP peut vous aider.

Syndicat canadien de la fonction publique Service national de santé et de sécurité du SCFP

1375 boulevard Saint-Laurent
Ottawa (Ont.) K1G 0Z7

Tél. (844) 237-1590 (sans frais)

Courriel : sante_securite@scfp.ca

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

PLAINTES DE VIOLENCE ET HARCÈLEMENT



**LES SECTEURS DE
COMPÉTENCE FÉDÉRALE**

Le dépôt d'une plainte pour violence ou harcèlement (V/H) à l'interne :

1) Signalez la plainte, verbalement ou par écrit, à votre supérieur(e) ou à la personne destinataire désignée par l'employeur pour traiter les plaintes V/H. Si vous êtes à l'aise, signalez-la aussi à votre syndicat afin qu'il puisse vous soutenir.

2) Le signalement peut aussi être anonyme ou provenir d'un témoin. Cependant, la plainte doit mentionner le nom de la victime de V/H (partie principale), sans quoi elle risque de ne pas être traitée.

3) L'employeur a 7 jours pour accuser réception de la plainte à la partie principale, lui fournir sa politique, expliquer le processus de résolution et l'informer qu'elle a droit à l'aide d'une personne-soutien tout au long du processus.

4) Dans les 45 jours, l'employeur, la partie principale et, potentiellement, la partie intimée doivent entamer un processus conjoint pour résoudre la plainte. C'est ce qu'on appelle une résolution négociée.

5) La résolution négociée peut impliquer une conciliation (médiation), une enquête ou les deux (qui se déroulent alors simultanément). L'employeur

doit enquêter à la demande de la partie principale. Chaque lieu de travail a sa manière de sélectionner un enquêteur ou une enquêtrice. Vérifiez auprès de votre syndicat.

6) Des copies anonymisées du rapport d'enquête sont remises au comité de SST, à la partie principale et à la partie intimée.

N.B. La partie principale peut mettre fin à tout moment au processus de résolution en informant l'employeur ou la personne destinataire désignée de son choix.