

Mesures d'accommodement pour les personnes touchées par la violence et le harcèlement sexuels



Les employeurs ont l'obligation légale de fournir un lieu de travail sûr, ainsi que l'obligation légale d'accommoder les personnes qui doivent surmonter des obstacles à leur pleine participation au milieu de travail. Les personnes qui ont été touchées par la violence et le harcèlement sexuels peuvent avoir besoin de telles mesures d'accommodement pour assurer leur sécurité au travail, leur permettre de participer à une enquête et les aider à consulter ou à se faire soigner.

Le besoin d'accommodement peut s'étendre au-delà des personnes survivantes. Les témoins, les premiers intervenants et premières intervenantes et les personnes accusées d'avoir causé un préjudice (les personnes intimées) peuvent également avoir besoin de mesures d'accommodement afin d'assurer un lieu de travail sûr pour tout le monde et d'éliminer les obstacles à la participation au travail.

Qu'entendons-nous par accommodement ?

La législation sur la santé et la sécurité au travail exige que votre employeur prenne des mesures raisonnables pour protéger son personnel contre la violence et le harcèlement en milieu de travail et qu'il intervienne en cas d'incident. De plus, la législation sur les droits de la personne exige que votre employeur vous protège contre la discrimination et le harcèlement liés à certains critères, comme le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle ou le handicap. En outre, votre établissement d'enseignement postsecondaire peut avoir une politique sur la violence et le harcèlement sexuels qui s'applique à la fois au corps étudiant et au personnel.

La personne qui est victime de violence et de harcèlement sexuels (que l'incident ait eu lieu ou non au travail) peut avoir besoin d'adapter son horaire de travail ou sa routine afin de la protéger, d'assurer la sécurité des autres personnes ou de protéger l'intégrité d'une enquête (en empêchant les personnes qui ont reçu l'ordre de ne pas communiquer entre elles de travailler ensemble).



Les personnes survivantes, les personnes intimées et les témoins peuvent également avoir besoin de modifications à leur horaire de travail ou à leurs tâches habituelles afin de participer à l'enquête, de demander des conseils juridiques ou de demander des soins médicaux et d'autres services de soutien.

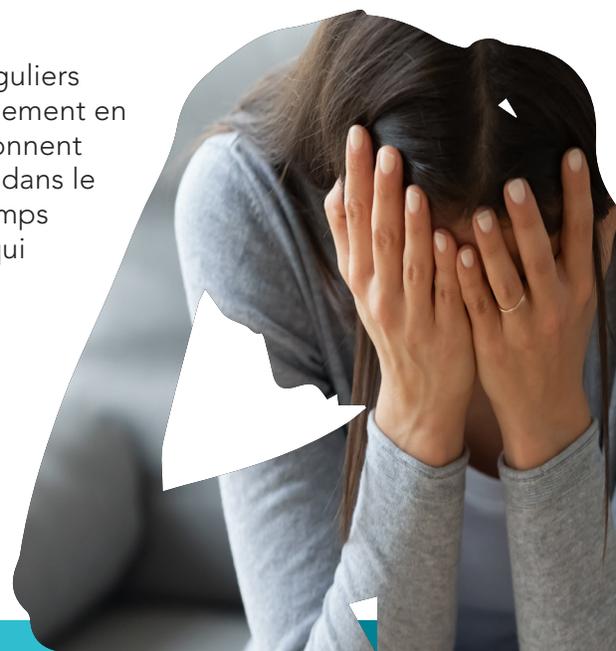
Enfin, les personnes survivantes, les témoins et les premiers intervenants et premières intervenantes qui éprouvent des symptômes persistants liés à l'incident peuvent avoir besoin de mesures d'accommodement afin d'éliminer les obstacles à leur participation au milieu de travail. Cela pourrait être dû à un trouble de stress post-traumatique ou à des changements à leur santé physique et émotionnelle dus à l'incident.

L'employeur a l'obligation de travailler avec la victime et son syndicat pour trouver une solution jusqu'au point de contrainte excessive. (Pour en savoir plus sur ce que signifie une contrainte excessive, consultez la fiche d'information du SCFP sur l'[obligation d'accommodement](#).) Votre droit à des mesures d'accommodement découle de la législation et ne dépend pas du contenu de votre convention collective.

Il est important d'écouter les besoins de la personne survivante, pour que celle-ci ne vive pas les mesures d'accommodement comme une punition. Par exemple, si la personne survivante veut éviter tout contact avec la personne intimée au travail, elle devrait pouvoir choisir entre sa propre mutation ou la mutation de la personne intimée à un quart de travail différent.

Cependant, il est important de se rappeler que la personne intimée aura également des droits en vertu de la convention collective, de la législation et des politiques de l'établissement. Il se peut que l'employeur doive équilibrer ces droits concurrents. Si la personne survivante et la personne intimée sont toutes deux membres de votre section locale, il est essentiel que vous désigniez des personnes distinctes pour les représenter. Ces personnes s'assureront que la solution trouvée respecte les droits des deux membres.

Il devrait également y avoir des contrôles réguliers pour s'assurer que les mesures d'accommodement en place sont suffisantes, appropriées et fonctionnent comme prévu. Celles-ci ne sont pas coulées dans le roc; elles peuvent être modifiées au fil du temps pour répondre aux besoins de la personne qui en fait l'objet.



De quels types de mesures d'accommodement peut-on avoir besoin ?

MODIFICATIONS À L'HORAIRE DE TRAVAIL OU À L'AFFECTATION

Les modifications apportées aux heures ou à l'affectation régulières de la personne peuvent inclure :

- un changement d'horaire de travail;
- un changement de lieu de travail;
- l'autorisation de faire du télétravail;
- le partage de poste;
- l'attribution de nouvelles fonctions;
- un congé de maladie ou un congé sans solde;
- un retour progressif au travail.

CONGÉ

Certaines juridictions canadiennes exigent que l'employeur accorde un congé pour violence familiale ou sexiste. Ce congé peut être rémunéré ou non. Votre convention collective peut contenir des dispositions concernant ce congé.

De plus, les personnes qui ont été touchées par la violence ou le harcèlement sexuel peuvent avoir besoin de s'absenter du travail pour :

- se faire soigner;
- consulter un professionnel de la santé ou aller chercher d'autres services de soutien;
- consulter un avocat;
- participer à un processus de règlement informel, à une enquête de l'établissement, à une plainte en matière de droits de la personne ou à une enquête policière;
- changer de résidence ou chercher un abri sûr;
- prendre soin d'un membre de la famille qui est également touché.

Selon votre législation provinciale ou votre convention collective, l'employeur peut exiger que la personne prenne ce congé par tranches d'une journée ou d'un quart de travail complet.





PLANIFICATION DE LA SÉCURITÉ

Parfois, lorsque la menace de danger persiste, un plan de sécurité au travail devient essentiel pour assurer la sécurité de la personne. Le plan de sécurité prévoit des mesures proactives pour réduire au minimum le risque de violence en milieu de travail. Il pourrait inclure :

- un système de jumelage;
- des contrôles de sécurité réguliers;
- un accompagnement à l'intérieur et à l'extérieur du bâtiment;
- de l'aide pour permettre à la personne d'être moins visible ou accessible sur le lieu de travail;
- s'assurer que les collègues sont conscients de la menace et savent comment réagir en toute sécurité et quand appeler la police.

MODIFICATIONS PHYSIQUES DU LIEU DE TRAVAIL

Parfois, des changements physiques au lieu de travail sont nécessaires pour assurer la sécurité de la personne ou pour lui procurer un sentiment de sécurité. Cela pourrait inclure l'installation d'une serrure sur sa porte, d'un meilleur éclairage ou de fenêtres pour améliorer la visibilité.

MESURES D'ACCOMMODEMENT ACADÉMIQUES

Bien que le syndicat ne puisse généralement pas négocier des mesures d'accommodement académiques au nom des membres qui sont également aux études, il est important de reconnaître que le personnel qui étudie peut avoir besoin de mesures d'accommodement académiques, notamment un report des échéances, des modifications aux étapes ou la possibilité de retrait sans pénalité.



Le présent document est fourni à titre d'information seulement et ne constitue pas un avis juridique. Pour obtenir de plus amples renseignements et de l'aide, communiquez avec votre personne conseillère nationale