

# Conflit et harcèlement

Crée par: Robert Grenier, Agent des enquêtes et de la formation en harcèlement, BFC Borden



# Tables des Matières

- Définitions
- Politiques des FC
- Reconnaître la discrimination
- Rôle du CRT et CH
- Résolution de plaintes
- Responsabilités des militaires et des employés

*Ref:*

*a. DOAD 5012-0*

*b. Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement*

# Définitions

Le harcèlement se définit comme tout comportement inopportun et injurieux d'une personne envers une autre ou d'autres personnes sur les lieux de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou blesser.

Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou menace. Il comprend le harcèlement au sens de la *loi canadienne sur les droits de la personne*.

# Éléments clés de la définition de l'harcèlement du MDN

Les **six critères** suivants, tels qu'énoncés dans la définition de harcèlement à la section 2 de cette DOAD, doivent être présents pour qu'il y ait eu harcèlement :

1. Comportement inopportun d'une personne;
2. L'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou causer un préjudice;
3. Si le harcèlement n'est pas lié aux motifs de discrimination prévus par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, le comportement doit viser le plaignant;
4. Le comportement doit avoir été offensant pour le plaignant;
5. **Le comportement peut être une série d'incidents ou un seul incident grave qui a eu un impact durable sur le plaignant;**
6. Le comportement doit avoir eu lieu en milieu de travail.

# Politique des FC

- Le MDN et les FC sont engagés à offrir un milieu de travail où règne le respect en favorisant la prévention du harcèlement et une résolution rapide des cas de harcèlement.
- Tous les membres du personnel ont le droit d'être traités avec équité, respect et dignité dans un milieu de travail exempt de harcèlement; ils ont par ailleurs la responsabilité de traiter les autres de la même manière.

# Objectifs du MDN et FC

Prescrit que toute personne en milieu de travail a le droit de ne pas subir de harcèlement en milieu de travail et encourage l'esprit d'équipe

- Certaines formes de harcèlement sont contre la loi
- L'harcèlement mine la confiance et le respect des personnes.
- L'efficacité opérationnelle, la productivité, la cohésion d'équipe et le moral peuvent en souffrir.

# Loi canadienne sur les droits de la personne

Le harcèlement en milieu de travail fondé sur un des motifs de distinction illicite mentionnés ci-dessus constitue un acte discriminatoire en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne:

1. Race
2. Origine nationale ou ethnique
3. Couleur
4. Religion
5. Âge
6. Sexe (inclus grossesse et enfants)
7. État matrimonial
8. Situation familiale
9. Handicap mental ou physique (inclus les antécédents de dépendance à la drogue ou l'alcool)
10. État de personne graciée
11. Orientation sexuelle
12. Identité ou l'expression de genre
13. Caractéristiques génétiques

# Abus de pouvoir

- Définition. Le harcèlement qui implique l'exercice malséant de l'autorité ou du pouvoir inhérent à un poste.
- Commettre un abus de pouvoir signifie profiter d'une position de pouvoir pour exploiter, compromettre ou maltraiter autrui.
- Comprend l'utilisation inappropriée de son pouvoir ou de son autorité pour remettre en question l'emploi d'une personne, pour menacer le moyen de subsistance d'une personne ou pour nuire à la carrière d'une personne ou l'influencer.
- Englobe l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition. Elle peut inclure des comportements comme les cris, la dépréciation du travail d'une personne, le favoritisme, la rétention injustifiée des renseignements dont une personne a besoin pour exécuter son travail et le recours à des subordonnés pour exécuter des tâches personnelles.

# Exercice normal de l'autorité

L'exercice normal des responsabilités et de l'autorité associées à la prestation de conseils, à l'attribution des tâches, à l'orientation, à l'évaluation du rendement, à la discipline et à d'autres fonctions de supervision ne constitue pas du harcèlement.

# Harcèlement sexuel

- Une personne vous importune en disant ou en faisant des choses non désirées ou déplacées de nature sexuelle ou relative à votre sexe. Les actions n'ont pas à être de nature strictement sexuelle; elles peuvent simplement vous déranger à cause de votre genre.
- Invitations à des activités sociales déplacées, avec sous-entendus sexuels non voulus.
- Remarques/requêtes à connotation sexuelle.
- Draguer ses subordonnés.
- Blagues offensives / remarques à la blague au sujet des hommes/femmes.
- Afficher des photos offensives à caractère sexuel.
- Questions, suggestions ou remarques inappropriées au sujet de la vie sexuelle d'une personne.
- Fixer ou faire des remarques inopportunes sur le corps d'une personne;
- Les contacts physiques (toucher, pincer) peuvent aussi être considérés comme une agression physique ou sexuelle.

# Autres comportements

- L'emploi de langage abusif, de profanités et de farces inappropriées est parfois chose commune en milieu de travail. Bien que l'usage de profanités n'est pas interdit sous cette politique, il est néanmoins clair qu'une personne soumise à un tel traitement qui rabaisse, humilie ou embarrasse peut-être victime d'harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.
- Harcèlement psychologique / Intimidation
- Commentaires sur un site internet de réseau social / Blogage

# Conseillers en matière de harcèlement

Sont des employés du MDN ou membres des FC qui ont été nommés par les Agents Responsables (AR) pour fournir des renseignements et des conseils aux AR concernant la politique et les procédures en matière de harcèlement, ainsi que les rôles et responsabilités des AR afin de prévenir le harcèlement et de régler les cas de harcèlement.

# Conseiller en relation de travail

Le rôle des CRT consiste à appuyer le plaignant ou le mis en cause en:

- donnant des conseils et faisant valoir ses connaissances en ce qui concerne la Politique et les Lignes directrices du MDN/des FC sur la prévention et la résolution du harcèlement;
- aidant à l'évaluation des solutions de règlement;
- aidant à la préparation de déclarations et d'éléments à présenter; et
- accompagnant le plaignant ou le mis en cause à des entrevues associées au processus de résolution en cours.

# Intervention des superviseurs (MSRD)

- Aider les parties au conflit à identifier les problèmes en question et les approches de résolution de problèmes
- Aider les parties à formuler un plan de résolution
- Entreprendre des activités de promotion/consolidation de l'équipe.

# La Médiation (MSRD)

- L'intervention dans un litige ou dans le processus de négociation d'un tiers neutre et impartial qui sans pouvoir décisionnel, peut quand même aider les parties en litige à s'entendre pour arriver à un règlement mutuel acceptable des questions en litige.

# Enquête Administrative

- L'enquête administrative est l'examen des circonstances entourant une plainte, que mène une équipe d'enquêteurs afin d'établir tous les facteurs et circonstances pertinents qui aideront les autorités responsables (AR) à prendre une décision raisonnable.

# Responsabilités des membres du personnel

- Tous les membres de l'organisation de la Défense ont un rôle à jouer pour maintenir un climat de travail exempt de harcèlement, entre autres:
- a. éviter tout comportement qui pourrait constituer du harcèlement;
- b. corriger ou signaler, conformément aux responsabilités de leur poste et de leur grade, tout harcèlement possible observé;
- c. réagir lorsqu'ils s'estiment victimes de harcèlement;
- d. encourager leurs collègues à agir en pareilles circonstances et les appuyer à cet effet.

# CMR – Liste des CHs/CRTs

<b>Nom</b>	<b>Adresse de courriel</b>
Capc Harold Card	<a href="mailto:Harold.Card@rmc.ca">Harold.Card@rmc.ca</a>
Ltv Michael Fujioka	<a href="mailto:Michael.Fujioka@rmc.ca">Michael.Fujioka@rmc.ca</a>
Capt Edward Prado	<a href="mailto:Edward.Prado@rmc.ca">Edward.Prado@rmc.ca</a>
Capt Jack Smith	<a href="mailto:Jack.Smith@rmc.ca">Jack.Smith@rmc.ca</a>