

## ***Droits de la personne et équité : Foire aux questions***

### **Enquêtes sur les droits de la personne : Rien que la vérité?**

**Le présent document a pour objet de présenter un aperçu des enquêtes sur les droits de la personne en milieu de travail. Veuillez communiquer avec le représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation, votre président d'unité de négociation ou responsable des relations de travail pour obtenir des conseils, du soutien ou des renseignements précis.**

#### **Qu'est-ce qu'une enquête sur les droits de la personne?**

Ces enquêtes sont entreprises par des employeurs qui ont reçu une plainte sur des allégations de harcèlement fondées sur un motif de discrimination illicite en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario tel que le sexe, l'âge, la race, la croyance, un handicap ou l'orientation sexuelle. La plupart des employeurs ont une politique interne en matière de discrimination et de harcèlement régissant la façon dont les réclamations seront traitées, y compris l'enquête elle-même. La politique vise à définir le processus d'enquête, établissant les étapes de la procédure et désignant une personne responsable d'effectuer l'enquête. Certaines politiques autorisent le recours à des enquêteurs externes dans certaines situations.

#### **Quel est l'objectif d'une enquête sur les droits de la personne?**

L'enquête vise à fournir à l'employeur des renseignements de base pour l'aider à prendre des mesures de direction afin de résoudre des affaires internes de façon rentable et de limiter la responsabilité. Selon un principe établi dans la jurisprudence en matière de droits de la personne, l'employeur doit s'intéresser activement à la défense des droits de la personne. L'employeur doit montrer qu'il prend des mesures concrètes visant à combattre les cas de discrimination ou de harcèlement dont il a eu connaissance.

Le plus souvent, un grief a été déposé et est maintenu en suspens en attendant les résultats de l'enquête de l'employeur.

#### **Aperçu de l'enquête**

Les premières impressions de l'enquêteur seront déterminées par les documents suivants : la plainte déposée par écrit, la réponse donnée par écrit, les preuves documentaires telles que les dossiers de patients, ainsi que des renseignements généraux comme les dossiers d'emploi et les politiques de l'employeur.

## **Évaluation de la crédibilité réalisée par l'enquêteur**

Dans les cas de plaintes pour harcèlement, il n'y a bien souvent aucun témoin ou preuve objective. L'affaire est fondée sur des ouï-dire. L'enquêteur devra alors réaliser une évaluation de la crédibilité afin de résoudre cette impasse. Il devra s'assurer de vérifier que l'histoire est cohérente à l'interne, de voir s'il y a des trous de mémoire et si la personne est honnête et franche.

## **Priorités du syndicat dans le cadre de l'enquête**

Une représentation syndicale distincte sera fournie au cas où le plaignant et le défendeur font tous deux partie de l'AIIO. Cette procédure vise à s'assurer que chaque membre aura la pleine possibilité de raconter son histoire et de recevoir des conseils ainsi qu'un soutien de la part du syndicat pendant le processus d'enquête.

Si le plaignant et le défendeur travaillent dans le même service, vérifiez si le chef de service leur a assigné des quarts de travail différents. Si tel n'est pas le cas, communiquez avec le responsable des ressources humaines ou le chef de service pour demander que cela soit fait.

Veillez à garantir l'équité procédurale. Ayez une très bonne connaissance de la politique interne de l'employeur en matière de discrimination et de harcèlement. Cette politique devrait définir le protocole d'enquête qui devrait être respecté. Une surveillance minutieuse du processus par les représentants du syndicat permettra à l'AIIO d'évaluer les résultats de l'enquête et de les contester si nécessaire.

Le représentant du syndicat qui assiste aux entretiens avec le plaignant ou le défendeur a un rôle déterminant à jouer dans la surveillance du processus et le soutien apporté au membre. Il vérifiera si l'enquêteur permet pleinement au membre de raconter sa version des faits, si le défendeur a donné des renseignements écrits et si l'enquêteur est attentif, s'il prend des notes et pose des questions appropriées.

## **Compte rendu écrit**

À titre de représentant syndical, ne vous fiez pas uniquement aux notes de l'enquêteur. Consigner les questions et les réponses. Posez des questions à la fin de l'entretien. Prenez note de toute maladresse commise par l'enquêteur. Tous ces éléments peuvent servir de preuves si le grief fait l'objet d'une procédure d'arbitrage.

## **Prudence avec les défendeurs**

Les défendeurs sont souvent indignés et en colère. N'oubliez pas que la colère et la frustration ne constituent pas un signe de culpabilité. Se défendre contre de fausses allégations peut faire naître des émotions intenses chez une personne. Tous les faits doivent être évalués avant de parvenir à une conclusion de harcèlement ou de discrimination.

**Le syndicat a-t-il accès au rapport de l'enquêteur?**

Cela dépendra de la politique de l'employeur. La plupart des employeurs fourniront des résumés. Si la conclusion de l'enquête est inacceptable aux yeux du syndicat, l'affaire peut faire l'objet d'une procédure d'arbitrage. Si l'employeur se fonde sur le rapport pour justifier ses actions, le syndicat obtiendra un ordre de l'arbitre afin d'accéder au rapport.

**Comment le syndicat évalue-t-il le rapport?**

Le processus d'enquête a-t-il été équitable et complet? Pour le syndicat, si l'enquête n'est pas fondée sur l'application rigoureuse du processus, il contestera les conclusions rendues. La prochaine étape pour le syndicat consistera à évaluer le cas sur le fond et à décider s'il devrait faire l'objet d'une procédure d'arbitrage.

Une partie de l'évaluation du syndicat consistera à découvrir si l'enquêteur est parvenu à des conclusions en matière de crédibilité. Bien souvent malheureusement, l'enquêteur ne possède pas l'expérience suffisante pour résoudre l'impasse des ouï-dire sur l'affaire ou a refusé d'effectuer une évaluation de la crédibilité.

Même dans les cas où le syndicat trouve la conclusion acceptable, il examinera si les recommandations sont conformes aux preuves fournies.

**Que puis-je faire si je souhaite déposer une plainte ou si une plainte est portée contre moi?**

L'élément le plus important est de conserver des dossiers détaillés et de communiquer avec le représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation ou avec votre président d'unité de négociation pour obtenir pour obtenir des conseils, du soutien ou des renseignements plus précis.

À titre de plaignant ou de défendeur, prenez des notes détaillées de chaque incident en inscrivant la date, l'heure, ce qui s'est produit, le nom des témoins et comment vous vous êtes senti(e). Conservez des copies des notes, des notes de service et des courriels. Il est facile d'oublier des détails après un événement et ces notes vous seront très utiles lorsque vous demanderez des conseils sur la pertinence de déposer une plainte, formulerez votre plainte et témoignerez pendant l'enquête et les séances d'arbitrage subséquentes.

**Qu'arrive-t-il si je ne suis pas satisfait(e) du résultat de l'enquête?**

Vous devriez en discuter avec votre représentant des droits de la personne et de l'équité de votre unité de négociation, avec votre président d'unité de négociation ou, si vous êtes le représentant syndical, avec votre responsable des relations de travail.

**Où puis-je obtenir plus d'information et des ressources utiles?**

- *Violence et harcèlement en milieu de travail : Un guide pour les membres de l'AIO*, à l'adresse [www.ona.org](http://www.ona.org) (en anglais seulement).
- *Droits de la personne et équité : Un guide pour les membres de l'AIO*.
- Présentation de l'AIO, « Enquêtes sur les droits de la personne : Rien que la vérité? » (à l'adresse [www.ona.org](http://www.ona.org) sous « Human Rights and Equity/Teleconnects »).
- Présentation de l'AIO, « Le harcèlement personnel et la loi » (à l'adresse [www.ona.org](http://www.ona.org) sous « Human Rights and Equity/Teleconnects »; en anglais seulement).
- Présentation de l'AIO, « L'intimidation dans le milieu de travail infirmier » (à l'adresse [www.ona.org](http://www.ona.org) sous « Human Rights and Equity/Teleconnects »; en anglais seulement).
- *Code des droits de la personne* de l'Ontario, articles 5, 7 et 10.
- Convention collective de l'AIO, dispositions relatives à la discrimination et au harcèlement.
- *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, article 32.
- Politique et procédures de l'employeur en matière de harcèlement en milieu de travail; politique et procédures en matière de droits de la personne.