

#MoiAussi, le projet de loi C-65 et le harcèlement au travail

Votre organisation est-elle prête à s'adapter au changement social ?



En octobre 2017, #MoiAussi (#MeToo) a fait les manchettes sur la scène internationale. Ce mot-clic a marqué un tournant dans la lutte contre l'agression et le harcèlement sexuels en encourageant des femmes de tous les coins du monde à témoigner de leurs expériences. Les célébrités qui ont lancé le mouvement ont inspiré beaucoup de femmes à suivre leur exemple sur les médias sociaux, où elles ont trouvé une plateforme pour raconter leur histoire et se faire entendre.

Originaire des États-Unis, le mot-clic s'est rapidement répandu au Canada. À la suite de sa propagation virale, le taux d'agressions sexuelles déclarées a subi une augmentation considérable.

Le mouvement révèle des vérités dérangeantes sur le monde du travail.

Alarmé par ces statistiques et par plus d'autres encore, le gouvernement fédéral a formulé une stratégie pour s'attaquer au harcèlement et à la violence dans le secteur fédéral. Au cœur de cette stratégie, le projet de loi C-56, qui a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018, entrera en vigueur à une date toujours indéterminée. Dans l'essentiel, ce projet de loi avance trois principes de base :



La prévention d'incidents par la formation obligatoire des employeurs et des salariés.



Un processus d'enquête flexible et équitable, nouvel élément particulièrement important du cadre législatif qui régira désormais la santé et la sécurité au travail.



Le soutien aux salariés et aux employeurs touchés.

Selon une étude publiée par Statistique Canada*

61 % : Augmentation du taux d'agressions sexuelles déclarées au Québec après #MoiAussi - la première en importance.

De 12,4 à 20 : Augmentation du nombre de déclarations par 100 000 habitants.

36 % : Deuxième hausse en importance, rapportée par Terre-Neuve.

24 % : Augmentation enregistrée par les autres provinces et territoires.

De 59 à 74 : Augmentation du nombre de déclarations à l'échelle nationale.

60 % : Nombre de femmes qui ont déclaré avoir fait l'objet de harcèlement au travail. Parmi elles, 41 % affirment qu'aucune mesure n'a été prise pour le résoudre.

72 % : Pourcentage de répondantes qui se sont abstenues de signaler un incident par crainte de ne pas être crues, d'être perçues comme des agitatrices par leur employeur ou de subir les représailles de leur agresseur.



#MoiAussi et la culture d'entreprise

La discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel et l'intimidation ne datent pas d'hier. Ce qui a changé, c'est que les victimes ont enfin brisé leur mutisme. Grâce aux médias sociaux, elles peuvent désormais parler de leurs expériences, accumuler les abonnés et s'entraider pour se faire entendre.



Quelques conseils

Alors que votre organisation s'adapte à la nouvelle réalité, voici quelques questions pertinentes que vous devriez vous poser :



- **Quelle est votre politique concernant le harcèlement de toutes sortes? Quand l'avez-vous révisée pour la dernière fois?**
- **Votre direction discute-t-elle franchement des mesures à prendre pour éliminer le harcèlement au travail et permettre aux personnes touchées de signaler les incidents sans s'inquiéter des conséquences?**

Prenez le temps de bien évaluer votre culture d'entreprise. Consacrez des ressources à la formation approfondie de vos salariés. Faites de votre service des ressources humaines le partenaire et l'appui des personnes touchées.

Quoique le projet de loi C-65 s'applique exclusivement au gouvernement fédéral, il propose néanmoins une base de

référence que toutes les organisations devraient s'efforcer de suivre. Formation des salariés, diligence raisonnable en cas d'incident et soutien des personnes touchées par les plaintes : *autant de principes que votre culture d'entreprise se doit d'adopter, si elle ne le fait pas déjà.*

Sterling peut vous aider

Saviez-vous qu'une vérification d'antécédents préemploi peut révéler les antécédents de harcèlement? Sterling peut vous aider à mitiger les risques en révélant :



Les condamnations dont une personne a fait l'objet, grâce à une vérification du casier judiciaire ou des informations de la police locale.



Les raisons du départ d'un salarié, grâce à une confirmation d'emploi ou à une entrevue de références.

À propos de Sterling Backcheck

Leader du marché canadien depuis plus de 10 ans, Sterling Backcheck permet aux employeurs d'embaucher rapidement et judicieusement, en toute sécurité. Nous offrons une gamme complète de services de vérification conçus pour une main-d'œuvre internationale toujours en évolution.

 [sterlingtalentsolutions.ca/fr](https://www.sterlingtalentsolutions.ca/fr)

Vous désirez en savoir plus?

Naviguez sur notre site Web :
<https://www.sterlingtalentsolutions.ca/fr>

*Références : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181108/dq181108b-fra.htm>

