

ENQUÊTE INTERNE ET RAPPORT À LA DIRECTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

FORMATION # 2

L'employeur qui reçoit une plainte pour harcèlement psychologique ou sexuel doit, après en avoir évalué la recevabilité, mettre en place les mesures requises. Du nombre, la réalisation d'une enquête peut être requise, si le traitement informel par la médiation, par exemple, s'avère inapproprié ou est refusé par une partie. Cette formation a pour objectif principal de permettre aux participants.es de comprendre le processus d'enquête d'une plainte de harcèlement psychologique ou sexuel, de leur transmettre des outils concrets afin qu'ils soient en mesure d'intervenir au besoin en tant qu'enquêteurs internes. À ce titre, la formation leur permettra de connaître et bien cerner les recommandations pertinentes en vue de la mise en place un plan d'intervention comprenant un ou des modes appropriés de prévention et de règlement de différends pour le rétablissement du milieu de travail post-enquête.

Objectifs

1. Connaître et adopter des stratégies et techniques appropriées pour intervenir en tant qu'enquêteur interne;
2. Approfondir les meilleures pratiques pour réaliser une enquête réussie en toute équité;
3. Appliquer les éléments substantifs de la définition du harcèlement ainsi que les facteurs d'appréciation à des situations concrètes;
4. Savoir reconnaître les limites du modèle de l'enquête réalisée à l'interne et celles liées aux champs d'exercices prévus par les lois professionnelles;
5. Accroître ses connaissances du processus d'enquête afin de mieux comprendre le travail d'enquêteur interne ou externe;

Contenu

- Choix de l'enquêteur interne ou externe;
- Déroulement de l'enquête;
- Mesures provisoires pendant le traitement de la situation;
- Obtention de la version des parties et des témoins;
- Analyse de la crédibilité des témoignages;
- Analyses individuelles et analyses globales;
- Rapport d'enquête et son contenu;
- Conclusion: plainte fondée, non fondée, avec faute contributive, frivole ou de mauvaise foi;
- Recommandations (rapport à la gestion) :
 - Constats sur les facteurs de risque identifiés;
 - Analyse des mesures préventives et défensives;
 - Recommandations pour le rétablissement du milieu de travail;
 - Plan d'intervention pour le traitement de la situation post enquête.

Durée

6h

Accréditations

CRHA et Barreau du Québec

Formateur

Me Noémie Raza ou Me Stéphanie Pointier