



Cette liste de vérification encadre l'élaboration de politiques et de processus de lutte contre le harcèlement et la discrimination sur les chantiers. Elle vise à instaurer un milieu de travail équitable et inclusif pour les personnes 2SLGBTQIA+ , visant à prévenir et à enrayer efficacement toute forme d'homophobie et de transphobie au travail.

AIDE-MÉMOIRE DE RÉVISION RAPIDE

	Action	Commentaires
☐	1. Nous avons une politique qui couvre explicitement le harcèlement et la discrimination dans tous les lieux de travail sous notre contrôle et/ou dans lesquels travaille notre personnel (ex. : bureaux et sites de travail sur le terrain).	
☐	2. Notre politique décrit les procédures de signalement, d'examen, d'enquête et de traitement pour les employé-es qui signalent un cas de harcèlement ou de discrimination sur le lieu de travail.	
☐	3. Notre déclaration de politique interdit explicitement toute discrimination fondée sur les motifs protégés de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et de l'expression de genre (conformément à la législation fédérale et provinciale relative aux droits de la personne).	
☐	4. Notre politique de harcèlement établit une tolérance zéro pour les représailles envers toute personne signalant un acte de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, et prévoit des mesures pour garantir le respect de la politique.	
☐	5. Notre politique comprend des exemples précis de discrimination et de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre, c'est-à-dire les formes courantes d'homophobie, de biphobie et de transphobie au travail, ainsi qu'une liste de comportements inappropriés, en fonction de nos lieux de travail.	
☐	6. Notre politique comprend des mesures supplémentaires pour faciliter le signalement et le traitement des cas de harcèlement et de discrimination 2SLGBTQIA+.	

AIDE-MÉMOIRE DE RÉVISION RAPIDE

☒	Action	Commentaires
☐	7. Notre politique fournit des informations sur les services de soutien internes et externes, y compris les avantages sociaux pertinents, afin d'aider les membres du personnel qui subissent, sont témoins et/ou signalent des cas de harcèlement et de discrimination 2SLGBTQIA+ (OU la procédure de signalement déclenche le partage de ces informations).	
☐	8. Notre politique couvre explicitement les interactions avec la clientèle, les fournisseurs, les sous-traitants et d'autres parties externes, y compris les étapes de définition, d'orientation et de signalement (OU cela est couvert par notre politique d'approvisionnement ou notre code de conduite des fournisseurs).	
☐	9. Les employé-es chargé-es de recevoir, d'examiner et d'enquêter les signalements ont reçu une formation et un accompagnement sur le harcèlement et la discrimination 2SLGBTQIA+.	
☐	10. Les gestionnaires de projet, les responsables de site, les chefs d'équipe et toute personne exerçant une fonction de supervision ou de gestion ont reçu une formation et un accompagnement sur le harcèlement et la discrimination 2SLGBTQIA+.	
☐	11. Du matériel écrit décrivant clairement la politique et les procédures de signalement est fourni dans le dossier d'accueil de l'employé-e et est facilement accessible tout au long de l'emploi (ex. : formats papier et numérique).	
☐	12. Des affiches et informations sur la lutte contre le harcèlement et la discrimination sont placées dans les espaces communs, tels que les salles de pause et les vestiaires, et comprennent des informations sur le harcèlement et la discrimination 2SLGBTQIA+ (ex. : affiche des étapes de signalement ou des conseils pour les témoins.)	

AIDE-MÉMOIRE DE RÉVISION RAPIDE

	Action	Commentaires
☐	13. Nos réunions hebdomadaires et nos réunions « boîte à outils » font un rappel de la tolérance zéro pour le harcèlement fondé sur l'identité et portent régulièrement sur des sujets liés au harcèlement homophobe, biphobe et transphobe.	
☐	14. La politique est révisée régulièrement afin d'en garantir l'efficacité et la conformité avec les exigences légales et les meilleures pratiques. Le bilan se fonde sur le retour d'information des travailleur·euses et sur les données de suivi (voir points 15-16).	
☐	15. Les travailleur·euses nous font part de leurs commentaires sur l'efficacité de la politique et des processus connexes, par exemple par le biais de sondages anonymes ou d'évaluations par des tiers, et ces commentaires sont pris en compte.	
☐	16. Nous suivons les plaintes liées au harcèlement et à la discrimination 2SLGBTQIA+ et analysons régulièrement les données de suivi afin d'orienter notre travail en ce sens.	