

POLITIQUE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

[Insérer le logo de l'entreprise ou de l'organisation]

Pour [Nom de l'entreprise ou de l'organisation]

[Insérer l'adresse de l'entreprise ou de l'organisation]

Objectif et portée

Nous ne tolérons pas le harcèlement sexuel au travail. La présente politique sur la prévention du harcèlement sexuel s'applique à toute forme de harcèlement sexuel qui se produit en milieu de travail, dans le cadre du travail ou au cours d'activités pouvant raisonnablement être associées au travail.

Définitions

Abus de pouvoir

Le fait de s'engager dans une relation romantique ou sexuelle lorsqu'il y a un déséquilibre de pouvoir. Dans un tel cas, on pourrait conclure que la personne en position de pouvoir a commis une inconduite. Si une plainte pour harcèlement sexuel est déposée, le consentement ne pourra pas être invoqué comme moyen de défense.

Témoin

Une personne qui est présente lors d'un incident de harcèlement sexuel ou qui en est témoin, mais qui n'y participe pas directement.

Personne ayant porté plainte

Un membre du personnel qui a déposé une plainte pour harcèlement sexuel.

Personne mise en cause

Un membre du personnel qui est accusé d'avoir harcelé sexuellement une autre personne.

Cyberintimidation sexuelle

Une communication électronique de nature sexuelle, directe ou indirecte, qui cause ou est susceptible de causer un préjudice à la santé ou au bien-être d'une autre personne. La cyberintimidation sexuelle peut comprendre des contacts sexuels non consensuels en ligne (par exemple l'envoi ou la publication d'images de nudité ou de pornographie), même si l'intention n'était pas de causer préjudice.

Harcèlement sexuel

Comportement sexuel (à savoir les commentaires et les gestes) que l'on perçoit ou qui pourrait raisonnablement être perçu comme étant importun. Il peut s'agir d'une avance sexuelle faite par une personne en position de pouvoir à un subordonné. Il peut également s'agir de représailles ou de menaces de représailles à l'encontre d'une personne qui a rejeté une avance sexuelle. Le harcèlement sexuel est un type de discrimination sexuelle et est interdit par la loi sur les droits de la personne ([Human Rights Act](#)) de la Nouvelle-Écosse.

Milieu de travail

Le terme « milieu de travail » vise tout événement, activité ou entreprise auquel un membre du personnel participe et qui a un lien substantiel avec le travail.

Confidentialité

Tout sera mis en œuvre pour respecter les souhaits des personnes qui ont subi du harcèlement sexuel et pour protéger la vie privée et l'anonymat de toute personne qui signale un incident de harcèlement sexuel. La confidentialité pourrait être assortie de certaines limites, dans certaines situations précises.

Les situations suivantes pourraient exiger que nous prenions des mesures immédiates à la suite d'une plainte de harcèlement sexuel :

- a. Une personne représente un risque imminent de s'auto-infliger des blessures graves ou mettant sa vie en danger;
- b. Une personne représente un risque imminent de causer préjudice à une autre personne;
- c. Il existe des motifs raisonnables de croire que d'autres personnes courent un risque important de subir un préjudice.

La confidentialité de tous les participants à la procédure de plainte sera protégée et respectée dans la mesure du possible. Les renseignements recueillis dans le cadre de ce processus ne seront divulgués que si cela est raisonnablement nécessaire pour atteindre l'objectif pour lequel ils ont été recueillis, ou si la loi l'exige.

Protection contre les représailles ou les menaces de représailles

Toute mesure de représailles, menace ou intimidation à l'encontre d'une personne ayant porté plainte, d'un témoin, d'une personne mise en cause ou d'un autre membre du personnel en milieu de travail pour avoir eu recours à la présente politique pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Cette protection s'applique également au dépôt de fausses plaintes contre un membre du personnel à des fins de représailles.

Droits : la personne ayant porté plainte et la personne mise en cause

La personne ayant porté plainte et la personne mise en cause

La personne ayant porté plainte et celle qui est mise en cause ont toutes les deux le droit :

- a. de voir leur confidentialité protégée ;
- b. de se faire expliquer les limites de la confidentialité avant de divulguer leur plainte ou avant de répondre à une plainte ;
- c. de décider d'utiliser les services qui leur sont offerts ou de choisir les services qu'elles estiment les plus avantageux ;
- d. d'être informées des ressources existantes en dehors du milieu de travail ;
- e. d'être informées des processus en place pour remédier au harcèlement sexuel ;
- f. d'avoir une personne de confiance présente tout au long du processus ;
- g. d'être informée de toute évolution importante survenant à tout moment du processus de traitement officiel de la plainte ;
- h. de recevoir une copie du rapport d'enquête (caviardé de façon à protéger la confidentialité) ;
- i. d'être informée du résultat de l'enquête, notamment de toute mesure disciplinaire ou corrective.

La personne ayant porté plainte

La personne ayant porté plainte a le droit :

- a. de mettre en place un plan pour assurer sa sécurité ;

- b. de prendre des mesures raisonnables et nécessaires pour éviter tout autre contact indésirable avec la personne mise en cause.

La personne mise en cause

La personne mise en cause a le droit prendre les mesures raisonnables et nécessaires pour éviter tout autre contact avec la personne ayant porté plainte.

Signaler un incident de harcèlement sexuel en milieu de travail

Personne ayant porté plainte

Les plaintes pour harcèlement sexuel en milieu de travail doivent être déposées auprès du/de la [titre du poste A].

Si la plainte concerne le/la [titre du poste A], la plainte doit alors être déposée auprès du/de la [titre du poste B]. Dans ce cas, toutes les étapes du processus de résolution de la plainte seront menées par le/la [titre du poste B].

Une plainte peut donner lieu à un règlement informel ou à une enquête formelle. Si la plainte est déposée par la personne qui a subi le harcèlement sexuel, cette dernière recevra des renseignements sur les différentes façons de traiter la plainte ainsi que sur les moyens d'obtenir un soutien supplémentaire en dehors du lieu de travail.

Tiers ou témoin

Lorsqu'un tiers est témoin d'un incident de harcèlement sexuel ou a des motifs raisonnables de croire qu'un tel incident a eu lieu, on l'encourage à déposer une déclaration écrite à cet égard auprès du/de la [titre du poste A]. Le/La [titre du poste A] déterminera si la déclaration de ce témoin pourra faire l'objet d'une enquête formelle sans que personne ne soit identifié à titre de personne ayant déposé une plainte.

Si, dans sa déclaration, le témoin identifie un employé qui pourrait avoir été victime de harcèlement sexuel, le/la [titre du poste A] communiquera avec cette personne, tout en préservant la confidentialité, pour lui fournir des renseignements sur les soutiens et les ressources disponibles.

Les renseignements fournis par un témoin peuvent également être utilisés pour entamer un processus visant à résoudre des problèmes systémiques ou culturels au sein de l'organisation.

Règlement informel

Lorsque l'on estime qu'un règlement informel est le moyen approprié de traiter la plainte de harcèlement sexuel, les options suivantes sont disponibles :

- a. *Facilitation* : un tiers qualifié facilite une discussion entre la personne ayant porté plainte et la personne mise en cause ;
- b. *Avis* : le/la [titre du poste A] ou le/la [titre du poste B] avise la personne mise en cause que le comportement doit cesser immédiatement ;
- c. *Formation* : le/la [titre du poste A] ou le/la [titre du poste B] prévoit des activités de formation, de soutien ou d'éducation pour la personne mise en cause ou les autres membres du personnel.

La personne ayant porté plainte et celle mise en cause doivent toutes deux participer volontairement au processus de règlement informel. Avant de choisir de participer à un processus de règlement informel, la personne mise en cause devra avoir reçu les renseignements suivants :

- a. un avis écrit l'information qu'une plainte a été déposée contre elle et que, pour le moment, la réponse à la plainte sera informelle ;
- b. une copie de la plainte et de la présente politique ;
- c. des renseignements sur les soutiens et les ressources disponibles ;
- d. un rappel que le choix de participer volontairement à une quelconque partie du processus de règlement informel ne sera pas considéré comme une preuve que la personne mise en cause a enfreint la politique ;
- e. un rappel que les renseignements recueillis dans le cadre d'un processus de règlement informel pourront être utilisés ultérieurement si l'affaire fait l'objet d'une enquête formelle. Ces renseignements pourront également être divulgués à des parties externes si la loi l'exige ;
- f. un rappel que, si la personne mise en cause n'est pas disposée à participer volontairement au processus de règlement informel prévu, le/la [titre du poste A] peut procéder à une enquête formelle ;
- g. un rappel que la présente politique interdit les représailles.

Enquête formelle

Lorsque le/la [titre du poste A] estime qu'une enquête formelle est le moyen approprié de traiter la plainte de harcèlement sexuel, les mesures suivantes seront prises :

- a. fournir à la personne mise en cause un avis écrit l'informant qu'une plainte a été déposée contre elle. Cet avis comprendra :
 - i. une copie de la plainte ;
 - ii. une copie de la présente politique ;
 - iii. une description de la procédure qui sera suivie ;
 - iv. des détails sur les mesures à prendre pour éviter tout contact ultérieur entre la personne ayant porté plainte et la personne mise en cause ;
 - v. des renseignements sur les soutiens et les ressources disponibles ;
 - vi. un rappel que la politique interdit les représailles.
- b. accorder 15 jours ouvrables à la personne mise en cause pour répondre à la plainte par écrit et de façon officielle ;
- c. offrir à la personne ayant porté plainte la possibilité de recevoir une copie de la réponse écrite de la personne mise en cause, le cas échéant.

Si la personne mise en cause ne présente pas de réponse écrite, la personne ayant porté plainte et la personne mise en cause seront informées par écrit que les allégations ne sont pas contestées.

Le rapport d'enquête doit être achevé dans un délai convenable. Dans la mesure du possible, le rapport d'enquête devrait être achevé dans les 30 jours ouvrables suivant la date de réception de la plainte. Si un délai supplémentaire est nécessaire, un avis écrit doit être envoyé à la personne ayant porté plainte et à la personne mise en cause avant l'expiration des 30 jours ouvrables.

Le/La [titre du poste A] interrogera – en plus de recueillir leurs déclarations – la personne ayant porté plainte, la personne mise en cause et tout autre témoin qui, selon le/la [titre du poste A], possèdent des informations pertinentes pour l'enquête. Après chaque entretien, la personne interrogée recevra un résumé écrit de l'entretien et disposera d'un délai raisonnable pour faire des commentaires quant à son exactitude.

Rapport d'enquête

Le rapport d'enquête comprendra les éléments suivants :

- a. un résumé des allégations ;
- b. un relevé des personnes interrogées et un résumé de tout élément de preuve pertinent ;
- c. l'identification des témoins, faite en utilisant des lettres ou des chiffres afin de préserver la confidentialité ;
- d. un résumé des conclusions de fait fondées sur la preuve recueillie ;
- e. une conclusion quant au bien-fondé des allégations de harcèlement sexuel ;
- f. des recommandations sur les mesures correctives ou disciplinaires appropriées.

La personne ayant porté plainte et la personne mise en cause recevront chacune une copie du rapport d'enquête.

Issues possibles

Mesures disciplinaires

Si le harcèlement sexuel est avéré, la personne mise en cause fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au congédiement.

Mesures correctives

En plus de toute mesure disciplinaire, l'organisation pourrait exiger que la personne mise en cause suive certaines formations et certains programmes éducatifs.

On pourrait également décider d'offrir à l'ensemble du personnel une formation et un programme éducatif sur la prévention et l'élimination du harcèlement sexuel en milieu de travail.

Formations et mesures préventives

Formation des superviseurs et du personnel chargé d'administrer la politique

Les superviseurs et le personnel chargé de l'administration de la politique recevront une formation sur la présente politique au cours de la première semaine suivant leur embauche et une fois par année par la suite.

Formation sur la mise en œuvre de la politique à l'intention de l'ensemble du personnel

Le personnel recevra une formation sur la présente politique au cours de la première semaine suivant leur embauche et une fois par année par la suite.

Révision de la politique

La présente politique devrait être révisée et mise à jour au moins une fois tous les trois ans.

Ressources

Si vous êtes ou avez été victime de harcèlement sexuel en milieu de travail en Nouvelle-Écosse, vous pouvez obtenir jusqu'à quatre heures de conseils juridiques gratuits pour vous aider à décider comment y réagir grâce à la LISNS.

Vous pouvez communiquer avec la LISNS de l'une ou l'autre des façons suivantes :

- Par téléphone au 1 833 407-3600;
- Par clavardage au www.legalinfo.org;
- Par courriel à l'adresse webelieveyou@legalinfo.org.

Pour plus de renseignements, veuillez consulter le site web de la LISNS au lien suivant :
www.legalinfo.org/current-projects/sexual-harassment-in-the-workplace#how-to-get-free-legal-advice