

Le présent exemple de politique est écrit pour un lieu d'emploi et il peut être adapté à votre cadre de travail, selon la taille et la complexité de votre organisation.

Il est fortement recommandé que les fournisseurs de services et les locateurs envisagent aussi de mettre en œuvre une politique anti-harcèlement.

POLITIQUE ANTI-HARCÈLEMENT

Les employés et la clientèle de la Société XYZ ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement (y compris le harcèlement de nature sexuelle) et ils doivent s'abstenir de participer à des comportements constituant du harcèlement ou pouvant être perçus comme tel. La Société XYZ ne tolérera pas de harcèlement fondé sur une caractéristique protégée par le *Code des droits de la personne* du Manitoba.

En quoi consiste le harcèlement?

Le harcèlement inclut, entre autres,

- les remarques ou les comportements abusifs, fondés sur une caractéristique protégée;
- les avances sexuelles répétées à caractère répréhensible;
- l'avance sexuelle faite par une personne ayant un poste lui permettant de fournir ou de refuser des avantages en matière d'emploi, et qui sait, ou devrait normalement savoir, que ses remarques ou comportements sont considérés comme inopportuns;
- les représailles ou menaces de représailles en cas de rejet d'avances sexuelles.

Le harcèlement ne comprend pas l'exercice normal de responsabilités de supervision et de direction, notamment l'encadrement, les examens du rendement, l'évaluation du travail et les mesures disciplinaires ou les contacts sexuels volontaires ou consensuels entre employés.*

* Les employés de supervision devraient tenir compte du fait que, selon la Cour suprême du Canada, les gestionnaires qui ont des relations sentimentales avec des employés le font à leurs propres risques, sachant que ces employés peuvent ensuite déclarer s'être sentis contraints à la relation, même si ce n'était pas l'intention du gestionnaire.

Quelles sont les caractéristiques protégées par le *Code des droits de la personne*?

Le harcèlement d'un autre employé ou d'un client fondé sur la race, la couleur, l'ascendance, la nationalité ou l'origine nationale, le milieu ou l'origine ethnique, la religion, l'âge, le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial ou le statut familial, la source de revenu, les convictions politiques, les incapacités physiques ou mentales, les désavantages sociaux ou le casier judiciaire est interdit en vertu du *Code des droits de la personne*.

Le harcèlement qui n'est pas lié à une caractéristique protégée est parfois appelé « intimidation » ou « harcèlement personnel ». Ce type de comportement irrespectueux n'est pas expressément visé par la présente politique, mais il peut contrevenir à la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* ou à une autre loi, et il est interdit par la Société XYZ.

Quelle est la portée de la présente politique?

La présente politique vise tous les employés actuels, potentiels, nommés pour une période déterminée et contractuels, ainsi que les bénévoles et les clients. La présente politique s'applique à toutes les activités liées au milieu de travail de la Société XYZ et doit notamment être suivie dans les locaux de la Société, y compris dans les toilettes et les cafétérias, pendant les séances de formation, les voyages d'affaires, les conférences et les réunions sociales et dans tous les lieux de travail des employés et les domiciles ou les lieux de travail des clients.

Comment puis-je signaler le harcèlement?

Les employés qui pensent être victimes de harcèlement ou qui croient que c'est le cas de quelqu'un d'autre dans le milieu de travail, devraient immédiatement signaler le harcèlement à [INSÉRER : Ressources humaines/votre gestionnaire/autre]

Quelles sont les obligations de l'employé?

En fonction de la gravité du comportement de harcèlement, de la sécurité et du confort personnel de l'employé et de la dynamique du milieu de travail, voici ce que l'employé peut faire, en tout ou partie :

- **Dire au harceleur de cesser.** Informer le harceleur que ses actes ne sont pas acceptables.
- **Inform** la Société XYZ que vous subissez du harcèlement et demander à la Société XYZ de le faire cesser*.
- **Déposer une plainte officielle** auprès de la Société XYZ.
- **Communiquer avec la police** en cas de voies de fait.
- **Discuter** du problème avec un ami ou un collègue de confiance, le personnel du Programme d'aide aux employés ou votre syndicat.

* L'employé n'est pas toujours obligé de *signaler* de façon expresse le harcèlement pour que la Société XYZ soit tenue de prendre des mesures raisonnables pour y mettre fin. Si la Société XYZ est au courant du harcèlement, elle doit prendre des mesures raisonnables pour le faire cesser.

Quelles sont les obligations de la Société XYZ?

La Société XYZ prend le harcèlement au travail très au sérieux et adoptera des mesures appropriées pour enquêter sur les employés et les réprimander ou les sanctionner au besoin.

- **Distribuer** la présente politique et former tous les employés de la Société XYZ pour qu'ils comprennent son contenu
- **Fournir** un cadre de travail respectueux et exempt de harcèlement
- **Enquêter** sur les rapports de harcèlement de façon expéditive
- **Faire participer** les gestionnaires, les ressources humaines, les autres responsables ou les tiers experts au besoin pour enquêter sur les rapports de harcèlement et y répondre. **

- **Établir** si le harcèlement est fondé sur une caractéristique protégée par le *Code des droits de la personne*
- **Évaluer** la gravité de la situation et protéger la victime de tout nouvel harcèlement***
- **Veiller** à ce qu'il n'y ait pas de représailles contre les employés du fait qu'ils ont porté plainte ou ont participé aux enquêtes
- **Diriger** les employés vers le Programme d'aide aux employés ou d'autres formes de counselling, ou vers la police, si nécessaire
- **Appliquer** la présente politique de façon uniforme.

La Société XYZ reconnaît que le harcèlement vise une vaste gamme de comportements, y compris, mais sans s'y limiter, les commentaires, les plaisanteries et les courriels. Il existe une panoplie de réactions et de résolutions possibles, mais elles doivent être toujours justes et raisonnablement appropriées au harcèlement, l'essentiel étant l'arrêt du harcèlement et la prévention de tout harcèlement futur.

**Les employés de supervision de la Société XYZ qui savaient, ou auraient dû savoir, que le harcèlement avait lieu, mais n'ont pas pris les mesures appropriées, feront l'objet de sanctions.

*** La Société XYZ étudiera la nécessité éventuelle de suspendre de leurs fonctions habituelles les employés en cause en attendant le résultat de l'enquête, mais évitera toujours de prendre des mesures pouvant ressembler à une punition des parties en cause tant que l'enquête ne sera pas terminée.

En quoi consiste l'enquête sur le harcèlement?

La Société XYZ déterminera, dans chaque cas, la nature et la portée de l'enquête nécessaire d'après la gravité du harcèlement signalé et des aveux éventuels. Dans certains cas, un tiers-enquêteur pourrait être engagé, et dans d'autres, des employés de supervision peuvent parler du problème de façon confidentielle avec les parties en cause.

L'enquêteur doit soupeser la preuve et établir s'il y a des fortes probabilités que les allégations soient avérées.

L'enquêteur fera généralement de qui suit :

- Rencontrer la personne qui, selon les allégations, a subi le harcèlement
- Rencontrer le ou les harceleurs présumés (en présence d'un délégué syndical ou autre, au besoin) pour présenter la plainte et obtenir une réponse
- Trouver des témoins et les rencontrer de façon confidentielle
- Soupeser la preuve recueillie pour déterminer s'il y a eu harcèlement
- Recommander des mesures appropriées pour mettre fin à un harcèlement qui a été avéré (y compris des mesures disciplinaires, une formation, etc.)
- Transmettre les conclusions de l'enquête, avec indication de toute mesure qui sera prise, à la personne qui, selon les allégations, a été harcelée, aux harceleurs et à tout autre gestionnaire concerné au besoin.

L'enquête conduira habituellement à l'un des résultats suivants :

- La preuve montre que le harcèlement s'est produit. Un cadre d'action approprié est fixé.
- La preuve montre que le harcèlement ne s'est pas produit. Un cadre d'action approprié peut être recommandé, y compris une médiation ou de la formation en milieu de travail.
- La preuve montre que le harcèlement n'a pas eu lieu, et l'allégation découle d'une intention malicieuse. Des sanctions peuvent être recommandées contre la personne qui, selon les allégations, aurait été harcelée. (Remarque : ces cas sont extrêmement rares.)
- La preuve est insuffisante pour conclure à du harcèlement. Un cadre d'action approprié peut être recommandé, notamment l'éducation et un débriefage.

Les rapports sur le harcèlement restent-ils confidentiels?

La Société XYZ préservera la confidentialité de tout rapport de harcèlement dans la mesure du possible, mais la confidentialité ne signifie pas toujours l'anonymat. Toute personne qui signale un cas de harcèlement devrait savoir que la Société XYZ conserve toujours l'obligation d'informer les harceleurs du rapport, de rencontrer et d'interroger les témoins si nécessaire et de sanctionner des employés au besoin.

Que faire si je ne suis pas satisfait de l'enquête ou des résultats?

Si l'employé n'est pas satisfait de l'enquête menée par la Société XYZ sur un rapport de harcèlement ou des conclusions particulières d'une enquête, il peut demander une révision en s'adressant à : [INSÉRER : mécanisme d'appel]

Vous pouvez toujours communiquer avec l'organisme suivant :

Commission des droits de la personne du Manitoba
7e étage – 175, rue Hargrave
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8

Téléphone : 204 945-3007
Sans frais : 1 888 884-8681
ATS : 204 945-3442
Brandon : 1 800 201-2551 ou 204 726-6261
The Pas : 1 800 676-7084 ou 204 627-8270

Date d'entrée en vigueur : Mars 2013