[logo, nom de l’entreprise ou organisation, coordonnées]

Politique sur le harcèlement sexuel en milieu de travail

*(L’emploi du masculin est utilisé sans discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.)*

**Objet et portée**

La présente politique est de confirmer l'engagement de *[Nom de l’entreprise ou organisation]* prendra toutes les mesures raisonnables pour prévenir toute forme de harcèlement sexuel au travail et y mettre fin s'il se produit. Et ce, dans toutes activités qui ont lieu en milieu de travail ou dans le cadre du travail *(conférences, réunions, formations, déplacements et les fonctions sociales).*

Cette politique s’applique à l’ensemble du personnel ainsi que toute personne qui lui est associée  *(entrepreneur indépendant, client, bénévole, fournisseur, visiteur ou autre.)*

Elle vise également à établir les processus d’intervention lorsqu’une plainte est déposée ou qu’un signalement de harcèlement sexuel est signalé.

 **Définitions**

La *Saskatchewan Employment Act* *(Loi sur l’emploi en Saslatchewan), le* *Occupational Health and Safety Regulations* *(Règlement sur la santé et la sécurité au travail)* définissent les mesures qui doivent être prises par les employeurs et les autres intervenants en milieu de travail pour prévenir le harcèlement ou laviolence.

La *Saskatchewan Employment Act*définit le harcèlement sexuel comme suit :

*Tout comportement, commentaire, démonstration, action ou geste de nature sexuel dont le harceleur savait ou aurait dû raisonnablement savoir que cela était importun. [Traduction libre]*

*Le* *Code des droits de la personne de la Saskatchewan*interdit le harcèlement sexuel reconnu comme une forme de discrimination. Toute discrimination fondée sur l'ascendance (y compris la race, la couleur, la nationalité, les origines), la religion, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la taille ou le poids physique, la situation familiale ou l'état d'assisté social sont des motifs interdits.

Le harcèlement sexuel est une conduite qui peut être verbale, physique ou visuelle. Il peut survenir entre personnes de sexe différent ou entre personnes de même sexe. Un seul incident ou une série d’incidents peuvent constituer du harcèlement sexuel.

Voici quelques exemples de harcèlement sexuel :

* des « blagues » à connotation sexuelle;
* faire des avances sexuelles ou des attouchements inappropriés non désirés;
* utiliser le courriel, les messages texte ou les réseaux sociaux pour proférer des menaces sexuelles, pour harceler ou exploiter sexuellement une personne;
* abuser de l'autorité en sollicitant une relation sexuelle en échange d'une promesse, d’une récompense (comme une promotion);
* faire des remarques ou des blagues à connotation sexuelle sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne (par exemple, des remarques homophobes);
* afficher des images offensantes à caractère sexuel;
* l’envoi d’images, de messages texte ou de courriels à connotation sexuelle non sollicités;
* l’agression physique sexuelle.

**Droit à un lieu de travail sans harcèlement sexuel au travail**

***L’employeur s’engage à :***

* faire tous les efforts raisonnables pour prévenir le harcèlement;
* veiller à ce que son personnel, ainsi que toute personne qui lui est associée ne soient pas exposés au harcèlement;
* offrir des ateliers ou des ressources documentaires sur la prévention du harcèlement sexuel;
* afficher la politique à un endroit visible où elle peut être vue par les employés et le public;
* exiger que certains entrepreneurs et leurs employés acceptent et respectent les conditions de la politique;
* autoriser son personnel à refuser le service et à demander au harceleur de quitter les lieux de travail.

Principes d’intervention :

* préserver la dignité et la vie privée des personnes concernées, c’est-à-dire de la personne qui a porté plainte, la personne mise en cause et les témoins;
* veiller à ce que les personnes concernées soient traitées de manière juste et respectueuse;
* offrir aux personnes concernées de tenir une rencontre de médiation dans le but de régler la situation;
* empêcher le harceleur présumé et toute autre personne, de prendre des mesures contre un employé parce que celui-ci a déposé une plainte de harcèlement. Nul ne doit subir de préjudice ou faire l’objet de représailles;
* au besoin, mener une enquête ou en confier la responsabilité à un enquêteur externe;
* prendre toutes les mesures raisonnables pour régler la situation y compris les mesures correctives ou disciplinaires appropriées.

**Attentes envers le personnel et tiers**

***Les membres du personnel s’engagent à :***

* respecter les personnes dans le cadre de leur travail;
* prendre des mesures raisonnables pour protéger la santé et la sécurité des autres employés qui pourraient être affectés par leurs actions;
* s’assurer qu’ils ne participent pas passivement au harcèlement en acceptant le comportement inapproprié des autres;
* signaler dès que possible toute situation liée à du harcèlement et respecter la confidentialité des informations;
* s'abstenir de tout comportement de représailles contre un employé parce que celui-ci a déposé une plainte ou les témoins et toute autre personne impliquée dans le processus de résolution.

Prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel au travail est une responsabilité partagée par tous. Toute personne qui travaille ou qui interagit (tier) avec ce milieu de travail a une *obligation de diligence.* Ainsi, toute personne doit agir selon la norme de la personne raisonnable de sorte à ne pas causer préjudice à autrui.

**Signalement et procédure de plainte**

*Le processus interne*

Toute personne qui fait un signalement ou porte plainte peut demander à son supérieur ou un représentant désigné, un *processus de consultation* permettant à la personne de mieux connaître ses droits en matière de harcèlement sexuel, obtenir conseil, de l’information sur ses options, les services de soutienet les processus externes.

Cette politique définit trois types de procédures de plainte qui peuvent être utilisées.

1 ) Lorsqu'un membre du personnel dépose une plainte alors qu'il ***ne souhaite pas divulguer*** le nom du harceleur présumé et cherche une ***résolution informelle*** :

Le représentant désigné recevant la plainte examine les procédures avec le plaignant et prend les mesures nécessaires pour traiter la plainte. De telles mesures peuvent inclure :

* organiser des rencontres du personnel pour examiner et discuter de la politique;
* offrir des ateliers ou des ressources documentaires sur la prévention du harcèlement sexuel, tels que des vidéos, des dépliants et site Internet.

2 ) Lorsqu'un membre du personnel dépose une plainte en nommant un harceleur présumé et cherche une ***résolution informelle*** :

* Le représentant désigné rencontre le plaignant et il rencontre également en privé le harceleur présumé pour examiner la plainte et déterminer s'il existe un accord sur une résolution.
* Lorsque le plaignant et le harceleur présumé conviennent d'une résolution, le représentant désigné fait un suivi auprès du plaignant pour s'assurer que la résolution a été efficace pour arrêter et prévenir d'autres harcèlements.
* Si le plaignant indique que le harcèlement n'a pas pris fin, le représentant désigné conseille au plaignant de poursuivre un autre processus de résolution, pouvant aller jusqu'à une enquête formelle.

3 ) Lorsqu'un membre du personnel dépose une plainte désignant un présumé harceleur et ***demande une enquête formelle***:

* Le représentant désigné, après avoir consulté les parties concernées, examinera la plainte et déterminera si la conduite relève de la politique. Il décidera s'il existe d’autres options qu'une enquête, acceptables pour le plaignant et le harceleur présumé. Sinon, il nommera un enquêteur pour mener une enquête formelle.
* L'enquêteur ne doit avoir aucun parti pris ou intérêt apparent dans l'issue de la plainte.
* L'enquête commencera et se terminera dès que raisonnablement possible, mais au plus tard 14 jours après la nomination de l'enquêteur.
* Au cours de l'enquête, le plaignant et le harceleur présumé ont le droit d'être informés de toutes les allégations et autorisés à répondre. Cela ne signifie pas que l'une ou l'autre des parties a le droit de voir ou de recevoir des copies des déclarations complètes. Cependant, les deux ont le droit de voir ou de recevoir un résumé adéquat des preuves pour faire une réponse complète.
* Une fois l'enquête terminée, l’enquêteur préparera un rapport écrit contenant un résumé des preuves, une description de tout conflit dans les preuves, les conclusions et les raisons pour lesquelles ces conclusions sont tirées, ainsi que les mesures correctives recommandées s'il est déterminé qu'il y a eu harcèlement.
* Le rapport sera remis au représentant désigné, au plaignant et au harceleur présumé. Le rapport est marqué confidentiel et remis avec la mention qu'il doit rester confidentiel, sauf si la divulgation est requise par la loi ou est nécessaire pour mettre en œuvre des mesures correctives.

Le représentant désigné devra alors :

* Informer le plaignant et le harceleur, et prendre les mesures correctives ou disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu’au congédiement.
* Lorsque le plaignant indique que le harcèlement n'a pas pris fin ou qu'il subit des représailles, le représentant désigné doit prendre des mesures correctives supplémentaires ou alternatives. Une enquête plus approfondie peut être nécessaire.

*Plaintes malveillantes*

* Lorsqu'une enquête révèle qu'un plaignant a fait de fausses allégations, le plaignant sera soumis à des procédures disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement.

 *Les processus externes (Autres options pour les plaignants)*

 Rien dans la présente politique n'empêche ou ne décourage un plaignant de :

* Déposer une plainte à la Division de la santé et de la sécurité au travail de la Saskatchewan

 *(**Occupational Health and Safety Division**).* Pour ce faire , la personne doit toujours être à l’emploi lors du dépôt de sa plainte.La plainte doit être déposée au *Harassment & Discrimination Prevention Unit*;

* Déposer une plainte à la *Commission des droits de la personne de la Saskatchewan* *(Saskatchewan Human Rights Commission)*;
* Exercer des recours par l'intermédiaire d'organismes provinciaux ayant pour mandat de fournir les systèmes d'assurance sans égard à la responsabilité en milieu de travail *(Workers’ Compensation Board)*;
* Exercer un recours en vertu du *Code criminel*; ou alors

la poursuite de toute autre voie légale disponible.

**Procédure d’urgence**

Si un événement présente un danger immédiat et met en danger une personne, composez le 911.

**Confidentialité**

Toute personne impliquée ne doit divulguer le nom du plaignant ou d'autres informations d'identification à aucune personne. Cependant, dans certaines circonstances, le plaignant peut accepter de divulguer des informations d'identification pour mettre en œuvre la politique, le processus de résolution ou la résolution elle-même. Tous les documents et déclarations obtenus au cours de l'enquête, y compris les noms et les copies des déclarations des témoins sont confidentiels, sauf si la loi l'exige.

**Témoins**

Tout employé qui est témoin de harcèlement sexuel en milieu de travail ou qui détient des informations a l'obligation de communiquer ces informations à son superviseur ou représentant désigné de manière discrète et confidentielle.

La présente politique est mise en œuvre en complément et non en remplacement des lois qui régissent les entreprises en matière de harcèlement sexuel au travail mais sans s'y limiter, la *Saskatchewan Employment Act* *(Loi sur l’emploi en Saskatchewan), le* *Occupational Health and Safety Regulations* *(Règlement sur la santé et la sécurité au travail)* et le *Code des droits de la personne de la Saskatchewan**.* Cette politique doit à tout moment être conforme à ces lois applicables. En cas d'erreur, d'omission ou de conflit entre la présente politique et toute législation applicable, la législation applicable prévaudra.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Signature de l’employeur*  Date

*[Nom de l’employeur]*

La présente politique a été révisée \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Date

**ANNEXE 1**

**RESprésentants DÉSIGNÉES PAR L’EMPLOYEUR**

*[Nom de l’entreprise ou organisation]*

* s’assurera que les représentants désignés seront dûment formés et auront les outils nécessaires à leur disposition pour le traitement et le suivi de signalement ou de plainte;
* libérera du temps de travail afin que les représentants puissent remplir les fonctions qui leur ont été attribuées.

Les personnes suivantes sont désignées pour agir à titre de représentants pour l’application de la Politique sur harcèlement sexuel en milieu de travail :

*[Nom de la personne no 1], [Fonction]*

*[Coordonnées]*

*[Nom de la personne no 2], [Fonction]*

 *[Coordonnées]*

Ces représentants doivent principalement :

* informer le personnel sur la Politique sur harcèlement sexuel en milieu de travail;
* recevoir les signalements et les plaintes;
* intervenir de façon informelle afin de tenter de régler des situations;
* faire des recommandations sur des actions à prendre pour faire cesser le harcèlement.

**Engagement des représentants désignés**

Par la présente, je déclare mon engagement à respecter la présente politique et j’assure que mes interventions seront faites de façon respectueuse, impartiale et confidentielle.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Signature de la personne no 1* Date

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Signature de la personne no 2* Date