###  **Politique sur le harcèlement au travail**

### **(y compris le harcèlement sexuel)**

**Date d’entrée en vigueur : \***

**Date de révision : \***

**Approbation : \***

**Références :**

* *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, c. H.19
* PARTIE III.0.1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail,* L.R.O. 1990, c. O.1
* Article 6.3 du Code de déontologie (« harcèlement sexuel »)
* Article 6.3.1 du Code de déontologie (« discrimination »)
* Code de déontologie des parajuristes
* Article 33 de la *Loi sur le Barreau*, L.R.O. 1990, c. L.8
* *Guide d’élaboration des politiques et procédures en matière de droits de la personne* (CODP, révisé 2013)

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

**OBJET :**

XYZ entend offrir un milieu libre de harcèlement, où toutes les personnes sont traitées avec respect et avec dignité, où elles peuvent contribuer pleinement et avoir des chances égales.

Objet de cette politique :

* Faire en sorte que XYZ s’acquitte de ses obligations en vertu du *Code des droits de la personne* (le *Code*) et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, c. O.1 (LSST) pour prévenir le harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel
* S’assurer que tous les associés et employés de XYZ savent que le harcèlement et la discrimination sont des pratiques inacceptables et incompatibles avec les normes de ce cabinet, et une violation de la loi
* Décrire les types de comportements pouvant être considérés comme offensants et qui sont interdits par la présente politique
* Offrir une procédure à suivre pour traiter des plaintes de harcèlement au travail faites par les associés ou les employés de XYZ

**PORTÉE :**

La présente politique :

* S’applique à tous les échelons de XYZ, et à tous les associés, employés (y compris le personnel à temps plein, à temps partiel, temporaire, en probation et occasionnel ou à contrat) et aux étudiants
* S’applique à tous les bureaux de XYZ
* S’applique à l’extérieur des bureaux de XYZ (par exemple, aux réunions avec des clients en dehors du bureau, les déplacements d’affaires et les évènements organisés par le bureau, et aux communications électroniques)

**CONDUITE INTERDITE**

Le harcèlement au travail ne sera pas toléré de quiconque au travail (y compris les collègues ou associés, clients, autres employeurs, superviseurs et membres du public).

S’il est déterminé qu’une personne chez XYZ s’est livrée à une conduite constituant du harcèlement, celle-ci peut être assujettie à une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu’à la résiliation de son contrat.

**QU’EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**?

« Harcèlement au travail » S’entend dans la LSST du fait pour une personne :

*d’adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu’elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.*

« Harcèlement sexuel au travail » S’entend dans la LSST du fait pour une personne :

* + 1. *d’adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l’orientation sexuelle, l’identité sexuelle ou l’expression de l’identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu’elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ;*
		2. *de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu’elle est en mesure d’accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu’elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes ;*

Des mesures raisonnables prises par XYZ portant sur la gestion et la direction d’associés ou d’employés ou du travail ne constituent pas du harcèlement au travail.

**SIGNALER LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

1. **Comment signaler le harcèlement au travail :**

Les associés ou les employés peuvent signaler des incidents ou faire des plaintes de harcèlement verbalement ou par écrit. Lors de signalement verbal, la personne-ressource ainsi que la personne qui fait la plainte de harcèlement rempliront un formulaire de plainte.

Le signalement de l’allégation doit comprendre les renseignements suivants :

* + - 1. Nom et coordonnées de la personne qui allègue avoir subi du harcèlement au travail  ;
			2. Nom de la personne qui se serait livrée au harcèlement, poste et coordonnées (si elles sont connues)
			3. Noms et coordonnées des témoins (le cas échéant) ou d’autres personnes ayant des renseignements pertinents à donner (si elles sont connues)
			4. Détails de ce qui s’est passé, y compris la date, la fréquence et le lieu des incidents allégués. Tout document d’appui que la personne qui se plaint de harcèlement peut avoir en sa possession et qui est pertinent à la plainte.
			5. Liste des documents qu’un témoin ou une autre personne peut avoir en sa possession et qui sont pertinents à la plainte.
1. **À qui signaler le harcèlement au travail :**

Un incident ou une plainte de harcèlement au travail devrait être signalé dès que possible après avoir fait l’expérience ou avoir été témoin d’un incident. Cela permet de faire enquête sur l’incident en temps opportun.

Les plaignants sont encouragés à signaler tout incident ou plainte de harcèlement au travail **[personne désignée dans le cabinet \*]**. Si le **[personne désignée dans le cabinet\*]** est la personne qui se livre au harcèlement, contactez **[autre personne désignée dans le cabinet \*].** (Remarque : La personne désignée comme personne-ressource ne devrait pas être le superviseur de la personne accusée de harcèlement.)

La **[personne désignée dans le cabinet\*]** est avisée de l’incident ou de la plainte de harcèlement au travail afin de veiller à ce qu’une enquête soit menée de façon appropriée dans les circonstances. Selon la nature des allégations et des personnes impliquées, une personne externe compétente pour mener une enquête sur le harcèlement au travail et qui connait les lois sur le harcèlement au travail sera embauchée pour mener l’enquête.

Les renseignements sur les plaintes et les incidents sont protégés par la confidentialité dans la mesure du possible à moins que la divulgation soit nécessaire pour protéger les employés, mener l’enquête sur la plainte ou l’incident, prendre des mesures correctives ou pour une autre raison prévue par la loi.

**ENQUÊTE SUR LES PLAINTES**

1. **Engagement à faire enquête**

XYZ s’assure qu’une enquête appropriée dans les circonstances est menée si une **[personne désignée dans le cabinet\*]**, gestionnaire ou superviseur reçoit une plainte de harcèlement au travail. Les plaintes ou les incidents de harcèlement au travail feront l’objet d’enquête de manière juste, respectueuse et opportune.

1. **Qui mène l’enquête**

La **[personne désignée dans le cabinet\* (peut-être à l’échelon le plus élevé)]** déterminera qui mènera l’enquête sur l’incident ou la plainte de harcèlement au travail. Selon les allégations et les personnes impliquées, l’enquête peut être renvoyée à un enquêteur externe pour faire une enquête impartiale.

1. **Durée de l’enquête**

L’enquête doit être terminée en temps opportun et généralement dans les 90 jours ou moins à moins de circonstance atténuante (c.-à-d. maladie, enquête complexe) exigeant une plus longue enquête.

1. **Processus d’enquête**

La personne menant l’enquête, qu’elle soit externe ou interne au lieu de travail, fait au minimum ce qui suit :

* 1. L’enquêteur doit veiller à ce que l’enquête soit confidentielle et que les renseignements identificateurs ne soient pas divulgués, à moins que cela soit nécessaire pour l’enquête. L’enquêteur devrait rappeler aux parties cette obligation de confidentialité au début de l’enquête.
	2. L’enquêteur doit interviewer en profondeur l’employé qui allègue un incident de harcèlement au travail et son agresseur allégué, si ce dernier est un employé de l’employeur. Si l’agresseur allégué n’est pas un associé ni un employé, l’enquêteur devrait faire des efforts raisonnables pour interviewer l’agresseur allégué.
	3. L’agresseur allégué doit avoir l’occasion de répondre aux allégations détaillées soulevées par le plaignant. Dans certaines circonstances, la personne qui allègue avoir fait l’objet de harcèlement au travail devrait avoir l’occasion de répliquer.
	4. L’enquêteur doit interviewer tout témoin pertinent employé par la société XYZ qui peut être identifié par l’employé qui allègue avoir fait l’objet de harcèlement au travail, l’agresseur allégué ou au besoin, mener une enquête approfondie. L’enquêteur doit faire des efforts raisonnables pour interviewer tout témoin pertinent qui n’est pas employé par la société XYZ, s’il y a lieu.
	5. L’enquêteur doit recueillir et étudier tous les documents pertinents.
	6. L’enquêteur doit prendre les notes et les déclarations appropriées pendant les entrevues avec le travailleur qui allègue avoir fait l’objet de harcèlement au travail, l’agresseur allégué et tout témoin.
	7. L’enquêteur doit préparer un rapport écrit résumant les mesures prises pendant l’enquête, la plainte, les allégations de la personne qui allègue avoir fait l’objet de harcèlement au travail, la réponse de l’agresseur allégué, la preuve de tout témoin, et la preuve recueillie. Le rapport doit énoncer les conclusions de fait et déterminer s’il y a eu harcèlement au travail ou non.
1. **Résultats de l’enquête**

Dans les 10 jours suivant la fin de l’enquête, l’employé ou la personne qui allègue avoir fait l’objet de harcèlement au travail et l’agresseur allégué, s’il est un employé de XYZ, seront informés par écrit des résultats de l’enquête et de toute mesure corrective à prendre ou qui sera prise par XYZ pour aborder le harcèlement au travail.

1. **Confidentialité**

Les renseignements sur les plaintes et les incidents sont protégés par la confidentialité dans la mesure du possible. Les renseignements obtenus sur un incident ou une plainte de harcèlement au travail, y compris des renseignements identifiant toute personne impliquée, ne seront pas divulgués à moins que la divulgation soit nécessaire pour protéger les employés, mener l’enquête sur la plainte ou l’incident, prendre des mesures correctives ou pour une autre raison prévue par la loi.

Pendant l’enquête, la personne qui allègue avoir fait l’objet de harcèlement au travail, l’agresseur allégué et les témoins ne devraient pas discuter de l’incident ou de la plainte ou de l’enquête entre eux ou avec d’autres employés ou témoins à moins que cela soit nécessaire pour obtenir des conseils sur leurs droits. L’enquêteur peut discuter de l’enquête et divulguer des renseignements sur l’incident ou la plainte seulement si cela est nécessaire pour son enquête.

Tous les dossiers de l’enquête seront confidentiels.

1. **Traitement des plaintes**

Il peut être nécessaire de prendre des mesures provisoires pendant l’enquête, y compris demander aux personnes impliquées dans l’enquête de changer de poste de travail ou dans le cas d’allégations sérieuses, de ne pas venir au travail.

Si l’enquêteur conclut qu’il y a eu harcèlement, l’agresseur peut faire l’objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu’à son congédiement.

**TENUE DES DOSSIERS**

La **[personne désignée pour le cabinet\*]** conservera les dossiers de l’enquête, y compris :

1. Une copie de la plainte ou les détails de l’incident ;
2. Un dossier de l’enquête y compris les notes ;
3. Une copie du rapport d’enquête (le cas échéant) ;
4. Un sommaire des résultats de l’enquête qui ont été remis à l’employé ou à l’associé qui allègue avoir fait l’objet de harcèlement au travail et à l’agresseur allégué, s’il s’agit d’un associé ou d’un employé de XYZ ;
5. Une copie de toute mesure corrective prise pour aborder la plainte ou l’incident de harcèlement au travail.

Tous les dossiers de l’enquête doivent être confidentiels. Les documents d’enquête, y compris ce rapport, ne devraient pas être divulgués à moins que cela ne soit nécessaire pour mener l’enquête sur un incident ou une plainte de harcèlement au travail, prendre des mesures correctives ou pour une autre raison prévue par la loi.

Les registres seront conservés pour au moins un an après la fin de l’enquête.

Personne ne sera pénalisé ou discipliné pour le fait d’avoir signalé un incident ou d’avoir participé à une enquête concernant le harcèlement au travail.

**FORMATION ANNUELLE**

Chaque année (au moins), XYZ passera en revue cette politique sur laquelle il offrira une formation.