### **Politique sur la discrimination et le harcèlement basée sur le *Code des droits de la personne***

Exemple de politique détaillée qui peut être adoptée en milieu de travail juridique.

*(Pour d’autres politiques sur le harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel, voir la « Politique sur le harcèlement au travail » ci-dessous)[[1]](#footnote-1)*

**Date d’entrée en vigueur : \***

**Date de révision : \***

**Approbation : \***

**Références :**

* *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, c. H.19
* *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 de travail libre de discrimination et 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 la présente politique :

* Reconnaitre les types de comportements interdits par la présente politique
* Fournir les procédures à suivre pour traiter des plaintes de discrimination ou de harcèlement faites par des associés ou des employés de XYZ ;
* 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 notre société, ainsi qu’une violation de la loi ;
* S’assurer que tous les associés et employés de XYZ reconnaissent qu’en vertu du *Code de déontologie* (article 6.3.1-1), un titulaire de permis a une responsabilité particulière quant au respect des lois portant sur les droits de la personne en Ontario :

*« quant au devoir d’éviter la discrimination fondée sur (les motifs du Code des droits de la personne de l’Ontario), dans le contexte de l’emploi d’avocats, de stagiaires ou de toute autre personne et dans ses relations professionnelles avec d’autres titulaires de permis ou toute autre personne. »*

**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, occasionnel ou à contrat) et aux étudiants
* S’applique à tous les aspects de la relation d’emploi, y compris le recrutement, la sélection, la promotion, les transferts, la formation, les salaires, les avantages, la discipline et les évaluations de rendement
* 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, les évènements organisés par le bureau, et aux communications électroniques)

**CONDUITE INTERDITE :**

XYZ confirme et maintient le droit à un traitement égal sans discrimination ou harcèlement. La discrimination et le harcèlement sont interdits par les articles 5 (1) et 5 (2) du *Code des droits de la personne* (« le *Code* »). La présente politique interdit la discrimination ou le harcèlement en fonction des motifs suivants, et de toute combinaison de ceux-ci :

* Âge
* Croyance (comprend la religion)
* Sexe (comprend la grossesse ou l’allaitement)\*
* Identité sexuelle \* et expression de l’identité sexuelle\*
* Orientation sexuelle\*
* État familial (comme le fait de se trouver dans une relation parent‑enfant)
* État matrimonial (comprend le fait d’être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne dans une union conjugale hors mariage, que ce soit une personne de même sexe ou du sexe opposé)
* Handicap (comprend les handicaps physiques, mentaux, intellectuels et d’apprentissage)
* Race
* Ascendance
* Lieu d’origine
* Origine ethnique
* Citoyenneté
* Couleur
* Existence d’un casier judiciaire (condamnation criminelle pour une infraction provinciale ou pour une infraction à l’égard de laquelle une réhabilitation a été octroyée) (ne s’applique qu’à l’emploi)
* Association ou relation avec une personne identifiée dans l’un des motifs ci-haut
* Perception qu’un des motifs ci-haut s’applique.

\*Notez que le harcèlement basé sur ces**\*** motifs comporte des exigences différentes en vertu de LSST – voir « Politique sur le harcèlement au travail » ci-dessous.

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

**DÉFINITIONS :**

La discrimination et le harcèlement sont définis comme suit :

***Discrimination***:

S’entend de toute forme de traitement inégal basé sur un motif du *Code*, que ce soit en imposant un fardeau additionnel ou en refusant des avantages. Cela peut être intentionnel ou non, et peut entrainer des actions directes qui sont discriminatoires ou qui peuvent impliquer des règles, des pratiques ou des procédures qui semblent neutres, mais qui ont l’effet de défavoriser certains groupes de personnes. La discrimination peut prendre diverses formes ou se manifester de façon très subtile. Dans tous les cas, même s’il y a plusieurs facteurs touchant une décision ou une action, si la discrimination est un facteur, il s’agit d’une violation de cette politique.

***Harcèlement :***

Le paragraphe 10 (1) du *Code des droits de la personne* définit le « harcèlement » comme le **fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu’elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns**. Il est dirigé vers une personne qui s’identifie aux motifs du Code énumérés ci-haut. Il peut s’agir de remarques ou d’actions qui sont reconnues ou devraient être reconnues comme étant vexantes, gênantes, humiliantes, réductrices ou importunes.

Selon cette définition du harcèlement, plus d’un incident ou « remarques ou gestes vexatoires » doivent avoir lieu pour constituer une violation du Code. Cependant, un incident pourrait être assez important pour être interprété comme du harcèlement. En fait, la règle 6.3-0 du *Code de déontologie* énonce explicitement que « le harcèlement sexuel **s’entend d’un incident ou d’une série d’incidents** comportant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou d’autres gestes ou remarques de nature sexuelle. »

Un incident pourrait être interprété par une personne comme ayant un impact assez substantiel pour créer un « environnement empoisonné ». Un élément clé du harcèlement est la façon dont une personne « perçoit » l’incident de harcèlement.

Par conséquent, même si les remarques ou les gestes ne comportaient pas d’intention de harcèlement, elles peuvent être considérées comme du harcèlement si elles ont eu comme objet de nuire de manière déraisonnable au travail de l’employé ou de créer un milieu intimidant, humiliant, hostile ou offensant.

Voici notamment quelques exemples communs de harcèlement :

* Faire des remarques, des blagues ou des insinuations portant sur la race, le handicap, la croyance, l’âge ou tout autre motif ;
* Afficher ou faire circuler des photos, graffitis ou documents offensants, imprimés ou par courriel ou par autres moyens électroniques ;
* Viser une personne pour l’humilier ou la diminuer en faisant des blagues ou en la « taquinant » parce qu’elle est issue d’un groupe protégé par le *Code des droits de la personne* ;
* Ridiculiser une personne en raison de traits qui sont liés à un motif de discrimination. Par exemple, cela peut comprendre des commentaires sur les vêtements d’une personne, sa façon de parler ou autres pratiques qui peuvent être liées à la race, un handicap ou sa croyance.

**SIGNALER LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

Cette section porte sur le signalement du harcèlement ou de la discrimination au travail en fonction du *Code des droits de la personne* (pour d’autres instances de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel, voir « Politique sur le harcèlement au travail » ci-dessous).

XYZ encourage le signalement de tout incident de harcèlement et de discrimination, sans égard à l’identité du contrevenant allégué.

Tous les employés sont protégés contre des représailles ou des menaces de représailles pour le fait de refuser le harcèlement sous toute forme ou de déposer une plainte formelle ou de coopérer dans toute enquête.

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

Les associés ou les employés peuvent signaler des incidents ou faire des plaintes de discrimination ou de harcèlement basées sur le Code verbalement ou par écrit.

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

* 1. Nom et coordonnées de la personne qui allègue avoir subi de la discrimination ou du harcèlement selon le *Code*  ;
  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 discrimination ou de harcèlement basé sur le *Code* 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 discrimination ou de harcèlement basé sur le *Code* à **[personne désignée dans le lieu de travail\*]**. Si **[personne désignée dans le lieu de travail\*]** est la personne qui se livre à la discrimination ou au harcèlement, contactez **[autre personne désignée dans le lieu de travail\*].**

La **[personne désignée dans le lieu de travail\*]** 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.

La **[personne désignée dans le cabinet\*]** est responsable de mener une enquête sur la plainte promptement.

**ENQUÊTER 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 lieu de travail\*]**, gestionnaire ou superviseur reçoit une plainte de harcèlement au travail. Les plaintes ou les incidents de harcèlement au travail feront l’objet d’une enquête de manière juste, respectueuse et opportune.

1. **Qui mène l’enquête**

La **[personne désignée dans le lieu de travail\* (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 généralement dans les 90 jours ou moins à moins de circonstance atténuante (c.-à-d. maladie, enquête complexe) exigeant une plus longue enquête.

1. **Résultats de** **l’enquête**

À la fin d’une enquête, les parties à la plainte peuvent être informées par écrit des résultats de l’enquête et de toute action corrective à prendre ou qui sera prise par XYZ.

1. **Confidentialité**

Les renseignements sur les plaintes et les incidents sont protégés par la confidentialité. 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.

(\*En conformité avec la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, XYZ a des politiques distinctes à l’égard :

* du harcèlement au travail (y compris le harcèlement sexuel au travail) (ci-dessous) ;
* de la violence au travail.

1. La politique en matière de harcèlement « basé sur le Code » est distincte du « harcèlement sexuel au travail » parce que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, c. O.1 énonce des exigences distinctes pour signaler et investiguer les plaintes de harcèlement en milieu de travail. Un employeur a donc droit à une procédure différente (et peut‑être moins onéreuse) pour le harcèlement basé sur le Code. [↑](#footnote-ref-1)