*Note : La présente politique contre le harcèlement sexuel n’est qu’un exemple de politique élaboré par la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse à des fins éducatives. Elle ne vise pas à refléter les besoins de tous les employeurs, mais plutôt à fournir aux employeurs une idée générale des principales dispositions que devrait comprendre une politique efficace. Les employeurs devront adapter la politique ou élaborer des politiques complètement distinctes qui conviennent mieux à leurs organisations respectives.*

Exemple de politique contre le harcèlement sexuel

**(INSÉRER LE NOM DE L’ORGANISME)**

#### Énoncé de politique

**[Nom de l’organisme]** aspire à offrir à un environnement de travail sûr, sain et enrichissant à ses employés. Le harcèlement sexuel est inacceptable et il ne sera pas toléré dans notre organisme.

**[Nom de l’organisme]** a élaboré la présente politique pour prévenir le harcèlement sexuel et être en mesure de traiter rapidement et efficacement tout incident de harcèlement sexuel. Les employés qui ne respectent pas cette politique pourraient se voir imposer des mesures disciplinaires pouvant même aller jusqu’à un congédiement justifié.

##### Définition du harcèlement sexuel

La loi sur les droits de la personne (*Human Rights Act*) définit le harcèlement sexuel comme suit :

1. …..conduite sexuelle vexatoire ou série de commentaires de même nature que l'on sait ou qu’il est raisonnable de savoir importun;
2. …. Sollicitation ou avance sexuelle faite à une personne par quelqu’un d’autre qui est dans la position de conférer ou de refuser un avantage à la personne qui est l’objet de la sollicitation ou de l’avance quand la personne qui fait la sollicitation ou l’avance sait ou devrait raisonnablement savoir que la sollicitation ou l’avance est importune;
3. …. représailles ou menace de représailles contre une personne pour avoir refusé une sollicitation ou une avance sexuelle.

Voici des exemples d’actes de harcèlement sexuel qui ne seront pas tolérés :

* 1. les blagues sexistes qui embarrassent ou offensent, qui sont dites ou faites après que la personne ait été avisée que lesdites blagues étaient embarrassantes ou offensantes, ou qui sont, par leur nature même, manifestement embarrassantes ou offensantes;
	2. les regards concupiscents;
	3. l’affichage de matériel sexuel explicite;
	4. l’utilisation de mots dégradants à caractère sexuel pour décrire une personne;
	5. les commentaires suggestifs ou obscènes;
	6. les questions ou les commentaires importuns sur la vie sexuelle d’une personne;
	7. les flirts, les avances, les propositions de nature sexuelle importuns;
	8. les demandes pour des faveurs sexuelles;
	9. les attouchements indésirables.

##### Application

La politique s’applique au harcèlement sexuel qui survient dans le lieu de travail, dans le cadre du travail effectué pour l’organisme ou durant toute activité qui peut être raisonnablement associée à **[nom de l’organisme]**, notamment des activités sociales.

##### Résolution non officielle

À l’occasion, on peut traiter un problème de harcèlement sexuel directement et de façon informelle en communiquant avec la personne qui s’adonne à ce comportement importun. Quand les employés, hommes et femmes, sont à l’aise de le faire, ils devraient communiquer clairement que la conduite ou les commentaires sont offensants et importuns. Toutefois, **[nom de l’organisme]** reconnaît qu'il peut y avoir des circonstances ou la communication directe est inappropriée Bien qu’il soit souhaitable d’obtenir une résolution informelle, cela ne constitue pas une condition préalable à la rédaction d’un rapport de harcèlement sexuel dans le cadre de la présente politique.

Quand un employé, homme ou femme, ne désire pas amener directement la question à l’attention de la personne qui s’adonne au comportement importun, ou quand une telle approche est tentée, mais sans résultat satisfaisant, l’employé devrait rapporter le harcèlement sexuel de la façon prescrite ci-après.

##### Rédaction d’un rapport interne de harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel doit être rapporté le plus tôt possible après qu’une personne en ait été été victime ou témoin. Cela permet de traiter l’incident le plus rapidement possible.

Les employés sont encouragés à rapporter tout incident à **[nom de la personne désignée au sein de l'organisme]**. **Si [nom de la personne désignée au sein de l'organisme] est la personne qui s'adonne au harcèlement sexuel, communiquez avec [nom de la personne suppléante désignée au sein de l'organisme].**

Les employés peuvent rapporter un incident de harcèlement sexuel verbalement ou par écrit. Quand un rapport est fait verbalement à la personne désignée par l’organisme, celle-ci en fait un rapport par écrit.

Ce rapport doit comprendre les éléments suivants :

* 1. le nom de la personne qui aurait été victime de harcèlement sexuel;
	2. le nom de la personne présumée avoir fait du harcèlement;
	3. le nom de tout témoin ou de toute autre personne qui aurait des informations pertinentes sur l’incident, et les coordonnées de ces personnes;
	4. les détails sur ce qui est arrivé, y compris la date, la fréquence et le lieu;
	5. tout document pertinent qu’a en sa possession la personne qui fait le rapport.

Tous les rapports de harcèlement sexuel sont confidentiels sauf dans la mesure où il est nécessaire de protéger les employés, d’enquêter sur la plainte, de prendre des mesures correctives ou autres tel qu’il est requis par la loi.

##### Enquête

À la réception d'un rapport de harcèlement sexuel, **[nom de l’organisme]** veillera à ce qu'il y ait une enquête adaptée aux circonstances Les rapports de harcèlement sexuel feront sans tarder l’objet d’une enquête juste et respectueuse.

**[Nom ou titre de la personne désignée au sein de l'organisme]** déterminera qui procédera à l'enquête. Selon les allégations et les personnes en cause, l’enquête pourrait être renvoyée à un enquêteur de l’extérieur ou à un représentant de **[nom de l’organisme]**.

##### Résultat de l’enquête

Une fois l’enquête terminée, la personne qui a fait le rapport et la personne présumée avoir fait du harcèlement sexuel seront informées du résultat de l’enquête.

Si **[nom de l’organisme]** conclue qu’il n’y a pas eu violation de la politique, aucun document relatif au rapport ne sera déposé dans le dossier de la personne présumée avoir fait du harcèlement sexuel.

Si **[nom de l'organisme]** conclue qu'il y a eu violation de la politique, l'employé qui a enfreint la politique fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées

##### Aucunes représailles

Quelle que soit la conclusion d’un rapport fait de bonne foi, l’employé qui a fait le rapport et toute personne qui a fourni des informations durant l’enquête seront protégées contre des représailles.

##### Rapports faits de mauvaise foi

Un rapport fait de mauvaise foi constitue un motif pour l’application de mesures disciplinaires contre la personne qui a fait le rapport. Un rapport fait de mauvaise foi est un rapport fait dans le but délibéré d’induire en erreur ou dans un but malveillant ou malhonnête.

##### Rapport externe

Les employés ont aussi des options externes pour faire rapport de harcèlement sexuel. Un employé peut communiquer avec la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse pour déposer une plainte de harcèlement sexuel ou communiquer avec le service de police s’il croit qu’il y a eu acte criminel.