**Modèle de Médias d’Info Canada**

**POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ET D’EMPLOI**

**Équité et diversité**

**-et-**

**Harcèlement et violence au travail**

**[NOTE : Ce modèle de politique vous est fourni par Médias d'Info Canada (MIC) dans le cadre de l’Initiative de journalisme local. Nous vous encourageons à adapter cette politique à vos propres circonstances et objectifs. Les provinces et les territoires ont des exigences différentes en vertu des lois sur les droits de la personne, l’accessibilité et l’emploi. Cette politique ne vise pas à remplacer les conseils juridiques et ne devrait pas être invoquée à cet égard. Nous vous encourageons à consulter, à comprendre et à mettre en œuvre vos droits et obligations en vertu des lois applicables et à obtenir des conseils juridiques au besoin.]**

**NOTRE ENGAGEMENT**

**[Insérer le nom de l’organisation ou de l’entreprise]** (l’« Entreprise ») s’engage à offrir un milieu de travail où la dignité et l’estime de soi de chaque travailleur sont respectées. L’entreprise défend le droit de chaque personne d’être à l’abri de toute forme de harcèlement et de discrimination en milieu de travail.

La présente Politique sur les ressources humaines et l’emploi s’applique à tous les employés de l’Entreprise, y compris les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnels, les étudiants d’été et les bénévoles (collectivement appelés « **travailleurs** ») pendant qu’ils sont au travail, dans les locaux de l’entreprise ou dans le cadre de fonctions professionnelles ou sociales.

**POLITIQUE EN MATIÈRE D’ÉQUITÉ ET DE DIVERSITÉ**

**OBJECTIFS**

Les principaux objectifs de la présente politique sont les suivants :

1. Éliminer les obstacles en milieu de travail et favoriser un milieu de travail qui respecte la dignité, les idées et les croyances des gens;
2. Promouvoir l’équité, la diversité et l’inclusion en matière d’emploi au travail.

L’Entreprise démontre son engagement à l’égard de l’équité, de la diversité et de l’inclusivité en offrant un milieu de travail et une culture favorables qui accueillent les membres des groupes désignés.

En vertu des droits de la personne et d’autres lois au Canada, il est généralement illégal de faire de la discrimination fondée sur la race, le sexe (y compris la grossesse), la couleur, le sexe, l’identité de genre, l’expression de genre, l’âge, l’origine ou l’ascendance nationale ou ethnique, la religion, l’état matrimonial, la situation de famille, l’incapacité et l’orientation sexuelle. Certaines lois provinciales interdisent ou protègent la discrimination pour d’autres motifs, comme les convictions politiques et les condamnations criminelles.

L’Entreprise ne tolère aucune forme de discrimination. L’Entreprise appuie et adopte toutes les lois applicables en matière de droits de la personne et d’accessibilité. Cette politique interdit la discrimination en milieu de travail.

**RESPONSABILITÉS**

Les gestionnaires, les directeurs et la haute direction doivent :

* Créer et maintenir un milieu de travail exempt de discrimination
* Veiller à ce que cette politique soit accessible à tout le personnel et qu’elle est appuyée
* Permettre aux superviseurs et aux gestionnaires de renforcer la diversité et l’inclusion et de fournir des occasions de renforcement des capacités et d’action
* Veiller à ce que l’équité et la diversité soient prises en compte dans tous les aspects de la planification, des processus et des stratégies de l'Entreprise.
* Intervenir en cas de discrimination ou de harcèlement
* Accepter les demandes de bonne foi pour des mesures d’adaptation et travailler avec les employés pour élaborer des plans d’adaptation au besoin
* Prévenir la discrimination en adoptant les mesures suivantes :
	+ Adopter un comportement à l’appui de cette politique
	+ Communiquer et soutenir l’objectif de l’Entreprise d’un milieu de travail exempt de discrimination et d’un effectif représentatif de la population qu’il sert
	+ Agir rapidement pour contrer les comportements contraires à la présente politique
	+ Prendre toutes les plaintes au sérieux
	+ Mettre en œuvre des changements aux systèmes d’emploi, éliminer les obstacles et prendre d’autres mesures connexes au besoin
	+ Veiller à ce que le personnel connaisse les droits et les responsabilités qui lui sont conférés par la présente politique et la législation sur les droits de la personne et l’emploi

Les travailleurs doivent :

* Signaler les obstacles à l’égalité des chances
* Aviser un superviseur ou un gestionnaire de la nécessité de mesures d’adaptation liées à l’emploi et consulter les Ressources humaines ou d’autres professionnels sur les mesures d’adaptation les plus appropriées
* Signaler les expériences de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail à un superviseur immédiat, à un gestionnaire, à un directeur général ou à un directeur des Ressources humaines ou à la haute direction

**POLITIQUE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL**

**OBJECTIFS**

L’Entreprise respecte toutes les lois fédérales, provinciales et territoriales applicables et prendra toutes les mesures raisonnables pour protéger ses travailleurs contre la violence et le harcèlement en milieu de travail. Les provinces et les territoires ont leurs propres définitions du harcèlement en milieu de travail et les travailleurs sont encouragés à consulter leurs droits et leurs obligations en vertu des lois applicables.

Tout employé a droit à un emploi exempt de harcèlement. En général, le harcèlement en milieu de travail signifie : a) faire des commentaires ou adopter une conduite vexatoire dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu’elle est importune; b) le harcèlement sexuel en milieu de travail. Les mesures raisonnables prises par l’employeur ou le superviseur relativement à la gestion et à l’orientation des travailleurs ou du milieu de travail ne constituent pas du harcèlement en milieu de travail.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail s’entend de tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle qui est susceptible d’offenser ou d’humilier un travailleur ou qui pourrait raisonnablement être perçu par ce travailleur comme une condition de nature sexuelle à son emploi ou à une occasion de formation ou de promotion. L'expression « violence en milieu de travail » s’entend de la tentative ou de l’exercice d’une force physique par une personne contre un travailleur, en milieu de travail, qui cause ou pourrait causer une blessure au travailleur; b) une déclaration ou un comportement qu’un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d’exercer une force physique contre lui, dans son lieu de travail.

Le principal objectif de cette politique est de prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Veuillez noter qu’il incombe également à chaque travailleur de favoriser un tel environnement et de prendre les mesures appropriées en cas de violation de la présente politique.

**RESPONSABILITÉS**

L’Entreprise a la responsabilité de créer un milieu de travail sécuritaire, exempt de harcèlement et de violence en milieu de travail. La direction et le personnel ont chacun des rôles à jouer pour prévenir le harcèlement et la violence en milieu de travail.

Les gestionnaires, les directeurs et la haute direction doivent :

* Créer, maintenir et promouvoir un milieu de travail exempt de discrimination;
* Veiller à ce que cette politique soit accessible à tout le personnel et que chaque membre la soutienne;
* Fournir aux travailleurs des renseignements et des instructions concernant la présente politique en ce qui concerne le harcèlement en milieu de travail, y compris les mesures appropriées à prendre;
* Prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger les travailleurs;
* Répondre de façon appropriée aux plaintes portées à leur attention.

Il incombe aux travailleurs de se conformer à la présente politique dans leurs rapports avec d’autres travailleurs et des tiers en milieu de travail. Les travailleurs doivent :

* Se conformer à la présente politique en évitant tout comportement qui pourrait raisonnablement être interprété comme une violation de la présente politique;
* Signaler les expériences de harcèlement (y compris le harcèlement sexuel) ou de discrimination en milieu de travail à un superviseur immédiat, à un gestionnaire, à un directeur général ou à un directeur des Ressources humaines ou à la haute direction;
* Maintenir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement.

**Signalement de violence ou de harcèlement en milieu de travail**

Le travailleur qui est victime ou témoin d’un incident de harcèlement en milieu de travail doit :

* Si le travailleur se sent à l’aise, il peut confronter la personne qui se livre au harcèlement, mentionner le comportement importun et demander que la personne cesse;
* Si le travailleur ne se sent pas à l’aise ou si le comportement indésirable se poursuit, signaler l’incident à un superviseur immédiat, à un gestionnaire, à un directeur général ou à un directeur, aux Ressources humaines ou à la haute direction.

Sur réception de l’avis d’incident, le destinataire de l’avis doit consulter les Ressources humaines, le Service juridique ou tout autre conseiller interne ou externe jugé approprié pour s’assurer qu’une enquête appropriée est menée dans les circonstances. Si l’incident concerne un membre de la haute direction, une personne de l’extérieur peut être chargée de mener l’enquête.

**Signalement de violence en milieu de travail**

Le travailleur qui est victime ou témoin d’un incident de violence en milieu de travail qui présente un risque immédiat de préjudice physique doit :

* S’il est sécuritaire de le faire, se retirer de la situation;
* Signaler l’incident à un superviseur immédiat, à un gestionnaire, à un directeur général ou à un directeur des Ressources humaines ou à un cadre supérieur;
* Dans les cas où une aide immédiate est nécessaire, communiquer avec la sécurité de l’immeuble ou, au besoin, composer le 911 pour obtenir l'aide des services d’urgence.

Le travailleur qui est victime ou témoin d’actes de violence qui ne présentent pas un risque immédiat de préjudice physique doit signaler l’incident au superviseur ou au gestionnaire direct du travailleur, aux Ressources humaines, à un autre superviseur ou gestionnaire ou à un membre de l’équipe de la haute direction.

**Contenu du rapport**

L’Entreprise s’attend à ce que les travailleurs tiennent des comptes rendus écrits des incidents et les déposent auprès de l’entreprise. Un rapport écrit sur le harcèlement ou la violence en milieu de travail déposé par un travailleur doit contenir les renseignements suivants :

* Le nom et les coordonnées du travailleur qui aurait été victime de harcèlement en milieu de travail;
* Le nom du ou des harceleurs présumés, leur poste et leurs coordonnées;
* Le nom et les coordonnées de tout témoin ou de toute autre personne ayant des renseignements pertinents à fournir au sujet de l’incident;
* Les dates, les lieux, la fréquence et les détails de l’incident ou des incidents;
* Tout document à l’appui pertinent à l’incident;
* La date et la signature de la personne qui a déposé le rapport.

**Confidentialité**

L’Entreprise ne divulguera aucun renseignement obtenu au sujet d’un incident signalé de harcèlement ou de violence en milieu de travail, y compris tout renseignement permettant d’identifier les personnes impliquées, à quiconque autre que les personnes impliquées dans l’incident signalé, sauf lorsque la divulgation est nécessaire pour enquêter sur l’incident, requise pour prendre des mesures correctives ou autrement exigée par la loi.

**Processus d’enquête**

Lorsqu’elle est avisée d’un incident de violence ou de harcèlement en milieu de travail, l’Entreprise facilitera une enquête en temps opportun qui sera appropriée dans les circonstances. L’Entreprise choisira un enquêteur approprié en fonction de la nature et de la gravité de l’incident. L’enquête pourra comprendre du personnel interne ou, s’il y a lieu, un enquêteur externe.

L’enquêteur ne divulguera aucun détail sur la plainte ou l’enquête connexe, sauf si une telle divulgation est nécessaire pour enquêter sur l’incident, prendre des mesures correctives ou si la loi l’exige. L’enquêteur mènera une enquête complète sur l’incident, examinera tous les éléments de preuve et pourra interroger le travailleur, le répondant et tout témoin pertinent. On s’attend à ce que les travailleurs collaborent avec les enquêteurs et donnent des détails sur les incidents qu’ils ont vécus ou dont ils ont été témoins.

Si l’enquêteur constate qu’il y a eu harcèlement ou violence en milieu de travail, des mesures correctives appropriées seront prises, de même que des mesures pour prévenir toute récidive. Tout travailleur qui contrevient à la présente politique fera l’objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au congédiement. La mesure à prendre dépendra de la gravité de l’infraction, des mesures disciplinaires antérieures et de l’examen des circonstances.

L’Entreprise informera par écrit le plaignant et le répondant des résultats de l’enquête, qui demeureront confidentiels à moins que la divulgation ne soit nécessaire ou exigée par la loi.

**Pas de représailles**

Tout travailleur qui dépose un rapport d’incident ou une plainte, ainsi que quiconque fournit des renseignements, seront protégés contre toute forme de représailles.

**Tenue de dossiers**

L’Entreprise tiendra des dossiers sur l’enquête, notamment :

* Une copie du rapport d’incident;
* Un dossier de l’enquête, y compris des notes;
* Une copie du rapport d’enquête, le cas échéant;
* Un résumé des résultats de l’enquête et des mesures correctives prises, le tout ayant été fourni au plaignant et au répondant.

Tous les dossiers demeureront confidentiels.

**Violence domestique**

Tout travailleur qui croit qu’il peut y avoir de la violence domestique en milieu de travail et qui pourrait exposer le travailleur lui-même ou un autre travailleur à une blessure physique doit signaler la situation à un superviseur immédiat, à un gestionnaire, à un directeur général ou à un directeur des Ressources humaines ou à la haute direction. Ces renseignements doivent demeurer confidentiels dans la mesure du possible. Si un superviseur ou les Ressources humaines savent qu’un travailleur peut rencontrer une personne qui a des antécédents de comportement violent et que le risque de violence en milieu de travail est susceptible d’exposer le travailleur à une blessure physique, l’Entreprise prendra des mesures pour assurer la sécurité de tous les travailleurs, notamment en avisant les travailleurs qui sont à risque et en révisant les procédures pour minimiser ce risque.

**Refus de travailler**

Un travailleur qui a des raisons de croire qu’il peut être mis en danger par la violence en milieu de travail a le droit de refuser le travail conformément aux lois applicables.

**Affichage**

La présente politique sera affichée dans un endroit bien en vue dans le milieu de travail.

**Évaluation des risques et examen périodique**

L’Entreprise effectuera des examens périodiques pour évaluer les risques de violence en milieu de travail qui peuvent survenir. Dans la mesure où certains risques sont cernés, des procédures de travail sécuritaires seront créées et mises en œuvre. L’Entreprise examinera cette politique chaque année ou aussi souvent que nécessaire pour réduire le risque de violence et de harcèlement en milieu de travail.

L’usage du masculin a été utilisé dans la rédaction de la présente politique pour simplifier la lecture du texte.

Pour toute question concernant cette politique, veuillez communiquer avec **[insérer le nom, le poste et les coordonnées].**