



BIBLIOTHÈQUE PUBLIQUE DE CASSELMAN

764, RUE BRÉBEUF, C .P.340

CASSELMAN, ON

K0A 1M0

Téléphone : 613-764-5505 Télécopieur : 613-764-5507



Type de politique :	Ressources humaines	N° de la politique :	RH-07
Titre de la politique :	Harcèlement et discrimination au travail	Date d'approbation :	le 14 septembre 2020
		Date de mise à jour :	
		Date de la prochaine révision :	le 14 septembre 2025

Le Conseil de bibliothèque reconnaît le droit à la dignité et la valeur de chaque personne et s'engage à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination et à ce que les plaintes soient réglées rapidement de manière équitable et confidentielle.

On s'attend à ce que les membres du conseil, les employés et les bénévoles adoptent la présente politique. Le harcèlement et la discrimination au travail de la part de quiconque dans la bibliothèque, y compris les membres du Conseil d'administration, les superviseurs, les collègues, les bénévoles, les usagers et les membres de la famille, ne seront pas tolérés.

Article 1 : Discrimination

1. Le **Code des droits de la personne** de l'Ontario stipule que : « *Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.* » Code des droits de la personne R.S.O. 1990, chapitre H. 19 s. 5.1
2. La discrimination peut prendre la forme d'un abus de pouvoir ou d'une position de pouvoir. Voici des exemples :
 - a) Compromettre l'emploi d'un employé
 - b) Nuire à son rendement au travail
 - c) Menacer la subsistance économique d'un employé
 - d) S'ingérer d'une quelconque façon dans la carrière d'un employé

Article 2 : Harcèlement au travail

1. En vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, chaque personne qui est un employé a le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement par l'employeur ou l'agent de l'employeur ou par un autre employé.
2. La **Loi sur la santé et la sécurité au travail** (LSST) définit le « harcèlement au travail » comme le 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. Depuis septembre 2016, le harcèlement au travail comprend le « harcèlement sexuel au travail », à

savoir, du fait pour une personne 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 ou de faire des sollicitations ou des avances sexuelles lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances, ces commentaires ou cette ligne de conduite sont importuns.

3. La *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) de l'Ontario interdit aux employeurs et à quiconque agit en leur nom de harceler ou de pénaliser un employé, d'une quelconque façon, du fait que l'employé a demandé à l'employeur de se conformer à la LNE ou questionne l'employeur au sujet des droits des employés en vertu de la LNE.
4. Voici des exemples de harcèlement :
 - a) Faire des remarques, des blagues ou des insinuations qui rabaissent, ridiculisent, intimident ou offensent
 - b) Afficher ou faire circuler des photos ou des documents offensants sous forme imprimée ou électronique
 - c) Intimider
 - d) Faire des appels ou envoyer des courriels offensants ou intimidants à plusieurs reprises
 - e) Faire des avances, suggestions ou demandes sexuelles inappropriées
5. Les attouchements sexuels non désirés seront considérés comme une agression et signalés au service de police.
6. Une mesure raisonnable prise par l'employeur ou le superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ou du lieu de travail, conformément aux conditions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ne constitue pas du harcèlement au travail.

Article 3 : Responsabilités et fausses déclarations

1. Le directeur général définira et maintiendra un programme concernant le harcèlement et la discrimination au travail en collaboration avec le comité mixte sur la santé et la sécurité au travail ou avec le délégué à la santé et la sécurité. Voir l'Annexe A de la présente politique pour une copie du programme actuel.
2. Le programme concernant le harcèlement et la discrimination définira :
 - a) le processus de traitement et d'enquête des plaintes, y compris comment les parties impliquées seront informées des résultats et des mesures correctives et les mesures qui seront prises pour assurer la confidentialité;
 - b) les procédures pour signaler les incidents de harcèlement et de discrimination au travail, y compris les mesures pour signaler les incidents à une source extérieure, au besoin;
 - c) un programme de formation officiel, conformément à la *Loi 132*; et
 - d) le système pour le maintien de tous les dossiers pertinents si une inspection par le ministère du Travail ou des questions de la part des employés devaient survenir.
3. La présente politique (RH-07) et le Programme concernant le harcèlement et la discrimination au travail (RH-07-Annexe A) seront :
 - a) révisés par le Conseil d'administration de la bibliothèque aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année
 - b) affichés dans la salle du personnel

Documents connexes :

Code des droits de la personne L.R.O. 1990, Chapitre H.19, article 5 (1)

Loi sur la santé et la sécurité au travail L.R.O. 1990, Chapitre O.1

Projet de loi 132 : Loi modifiant diverses législations en ce qui concerne la violence sexuelle, le harcèlement sexuel, la violence familiale et des questions connexes (*Loi de l'Ontario*, 2016, Chapitre 2)

Projet de loi 168 : Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail et d'autres questions. L.O. 2009 Chapitre 23

Politique de la Bibliothèque publique de Casselman ***RH-08: Prévention de la violence en milieu de travail***

Politique de la Bibliothèque publique de Casselman ***OP- 02 Sûreté, sécurité et urgence***

Note: Cette politique est sujette aux règlements de la Municipalité telles que décrites dans le "Manuel du personnel" En cas de divergence, le Manuel du personnel de la Municipalité aura préséance sur cette politique.

Programme contre le harcèlement et la discrimination au travail

1. Sensibilisation à la politique sur le harcèlement et la discrimination au travail et au programme contre le harcèlement et la discrimination au travail.

En plus d'être ajoutée au dossier contenant les politiques de la bibliothèque, la *Politique sur le harcèlement au travail et la discrimination* (RH-07) sera affichée dans la salle du personnel avec le *Programme contre le harcèlement et la discrimination au travail*.

2. Formation portant sur la politique et le programme en matière de harcèlement et de discrimination au travail.

Dans le cadre de la séance d'orientation initiale, puis sur une base annuelle, tous les employés et les bénévoles recevront une formation et des consignes au sujet du contenu de la police RH-07 et du programme connexe. Chaque personne devra confirmer par écrit avoir reçu cette formation et cette information sera incluse dans les dossiers de formation pour le personnel de la bibliothèque.

3. Signaler les incidents de harcèlement et de discrimination au travail.

Un employé ou bénévole qui fait l'objet de harcèlement ou de discrimination au travail devrait discuter de la situation avec le directeur général. En cas de plainte déposée contre le directeur général, ou de conflit d'intérêts, une plainte doit être déposée auprès du président du Conseil d'administration. Le Conseil de bibliothèque peut mener une enquête ou nommer quelqu'un pour mener une enquête et produire un rapport.

En tout temps, au cours d'une réunion ou d'une entrevue concernant une plainte, l'employé qui dépose la plainte et la personne contre laquelle la plainte a été déposée ont le droit d'être représentés ou d'être accompagnés par la personne de leur choix.

Tout document ou matériel connexe ayant trait à la plainte doit être mis à disposition, et l'employé qui dépose la plainte doit fournir des notes écrites au sujet des événements qui ont mené à la présentation de la plainte. Ces notes doivent comprendre les éléments suivants :

- a) Ce qui s'est passé - une description des événements ou de la situation
- b) Le moment où l'incident s'est produit - dates et heures
- c) L'endroit où l'incident s'est produit
- d) Les personnes qui ont été témoins de l'incident, le cas échéant

En cas de harcèlement, l'information au sujet de l'incident ou de la plainte, y compris les données d'identification au sujet de la personne impliquée, demeurera confidentielle à moins que la divulgation soit nécessaire aux fins de l'enquête ou pour prendre des mesures correctives ou tel que requis par la loi.

4. Procédures d'enquête et de règlement des plaintes

Une enquête pertinente aux circonstances sera menée à la suite de plaintes et d'incidents de harcèlement. Le directeur général informera la personne contre laquelle la plainte a été déposée de l'enquête. La bibliothèque reconnaît et admet qu'en vertu de la *Loi 132*, un inspecteur du ministère du Travail de l'Ontario a le pouvoir d'ordonner au Conseil de bibliothèque, en tant qu'employeur, qu'une tierce partie impartiale mène une enquête, aux frais de la bibliothèque, et rapporte les résultats de ses conclusions au plaignant.

Le directeur général ou la personne désignée, entame une enquête confidentielle qui s'étend sur une période maximum de 30 jours. Tout au long du processus, l'enquêteur tient toutes les parties au courant, interroge les employés concernés et les témoins, recueille les preuves, prépare un rapport et informe par écrit les parties de la décision et des motifs de la décision.

Le directeur général est chargé d'imposer toute mesure disciplinaire ou corrective.

Tout employé peut déposer une plainte auprès de la Commission ontarienne des droits de la personne lorsque le harcèlement ou la discrimination touche un ou plusieurs des motifs interdits du Code des droits de la personne, c'est-à-dire *la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.*