



## Politique contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et la discrimination

### Politiques et procédures de gouvernance

Date de rédaction de la politique : **Juin 2006**

Date de révision prévue : **Décembre 2018**

Approbation par le conseil d'administration : **Février 2019**

La présente politique s'applique aux personnes suivantes :

**Membres du personnel**  **Bénévoles**  **Membres du conseil d'administration**

### Définitions

Le **harcèlement** est une forme de discrimination. Il comprend tout comportement physique ou verbal indésirable qui choque ou humilie. En général, le harcèlement est un comportement qui persiste au fil du temps. Des incidents ponctuels graves peuvent parfois aussi être considérés comme du harcèlement.

Le **harcèlement sexuel** désigne tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel susceptible de choquer ou d'humilier un·e employé·e ou qui pourrait, pour des motifs raisonnables, être perçu par cet·te employé·e comme posant une condition d'ordre sexuel à l'emploi ou à une occasion de formation ou d'avancement.

### Normes

1. Cancer de l'ovaire Canada ne tolère aucune forme de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et favorise un environnement exempt de harcèlement, dans lequel toutes les personnes se respectent les unes les autres et travaillent ensemble pour atteindre des objectifs communs.
2. Cancer de l'ovaire Canada mènera une enquête sur les incidents de harcèlement signalés de manière rapide, objective et sensible, prendra les mesures correctives nécessaires et fournira du soutien approprié si le harcèlement est confirmé. Personne ne sera pénalisé de quelque façon que ce soit pour avoir fait une plainte de bonne foi ou témoigné dans une enquête pour harcèlement.
3. Pour déterminer si du harcèlement a eu lieu, il faut se poser deux questions :
  - Est-ce que la personne savait ou aurait dû savoir que son comportement serait considéré comme indésirable ou offensant par la victime
  - Est-ce que la victime a trouvé le comportement offensant

### Infraction

1. Si une personne croit qu'elle fait l'objet de harcèlement, elle devrait :
  - Indiquer immédiatement à la personne que son comportement est indésirable et lui demander d'arrêter
  - Signaler l'incident à son superviseur ou à la directrice générale
  - La personne qui reçoit la plainte devrait conserver un dossier des incidents en question, qui peut comprendre :
    - Le nom de la ou des personnes en question
    - L'endroit, la date et l'heure auxquels le ou les incidents se sont produits
    - Le nom de tout témoin

- L'événement ayant mené à l'incident ou aux incidents en question
  - Toute raison particulière expliquant pourquoi l'événement s'est produit
  - L'incident précis qui a mené à la plainte
2. La confidentialité des personnes touchées sera protégée dans la mesure du possible. Une enquête sera menée rapidement et les mesures nécessaires seront prises pour régler le problème. Si l'employé·e a besoin de soutien ou de conseils, il ou elle devrait s'adresser à son superviseur ou à la directrice générale.
  3. Le plaignant ou la plaignante et la personne en question seront interrogés individuellement, ainsi que toute personne pouvant fournir de l'information supplémentaire et pertinente. Une fois que toute l'information pertinente a été recueillie, elle sera examinée avec les services appropriés pour déterminer si du harcèlement a eu lieu. Si l'enquête révèle du harcèlement ou une autre conduite inacceptable, des mesures correctrices appropriées seront prises, y compris des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. L'enquête et les résultats seront documentés et les documents pertinents seront versés au dossier du contrevenant ou de la contrevenante.
  4. Le plaignant ou la plaignante sera informé·e des résultats de l'enquête et aucune référence à l'incident ne figurera à son dossier.
  5. Si l'enquête ne conclut pas que du harcèlement a eu lieu, tous les documents seront détruits et les deux parties seront informées des résultats de l'enquête.
  6. Si l'enquête confirme le harcèlement, des mesures disciplinaires seront prises et pourront aller jusqu'au licenciement de tout·e employé·e coupable de harcèlement.