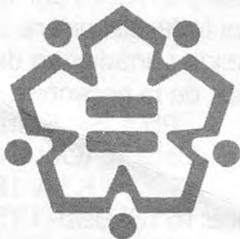


Canadian Human Rights Commission

Harassment Policy

- protection against acts of harassment extends to incidents occurring at or away from the workplace, during or outside normal working hours provided such acts are committed within the course of employment, or in the provision of goods, services, facilities or accommodation;
- harassment may be related to any of the discriminatory grounds contained in the Canadian Human Rights Act. Such behaviour may be verbal, physical, deliberate, unsolicited or unwelcome; it may be one incident or a series of incidents. While the following is not an exhaustive list, harassment may include:
 - verbal abuse or threats;
 - unwelcome remarks, jokes, innuendos or taunting about a person's body, attire, age, marital status, ethnic or national origin, religion, etc;
 - displaying of pornographic, racist or other offensive or derogatory pictures;
 - practical jokes which cause awkwardness or embarrassment;
 - unwelcome invitations or requests, whether indirect or explicit, or intimidation;
 - leering or other gestures;
 - condescension or paternalism which undermine self-respect;
 - unnecessary physical contact such as touching, patting, pinching, punching;
 - physical assault;
- for a practice to be considered harassment it must: be reasonably perceived as a term or condition of employment (including availability or continuation of work, promotional or training opportunities) or of the provision of goods, services, facilities or accommodation customarily available to the general public; or influence decisions on such matters; or interfere with job performance or access to or enjoyment of goods, services, facilities or accommodation; or humiliate, insult or intimidate any individual;
- any act of harassment committed by an employee or an agent of any employer in the course of the employment shall be considered to be an act committed by that employer;
- an act of harassment shall not, however, be considered to be an act committed by an employer if it is established that the employer did not consent to the commission of the act and exercised all due diligence to prevent the act from being committed and, subsequently, to mitigate or avoid its consequences;
- harassment will be considered to have taken place if a reasonable person ought to have known that such behaviour was unwelcome;
- in investigating and deciding each case, there must be an objective examination of all the circumstances (including the nature and context of the incidents).

February 1, 1983



To find out more about your rights under federal legislation, contact the Canadian Human Rights

Commission at:
257 Slater Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1

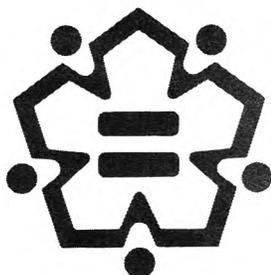
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

Commission canadienne des droits de la personne

La politique en matière de harcèlement

- la protection de la Loi contre le harcèlement s'étend aux actions qui se produisent au travail ou ailleurs, pendant les heures de travail normales ou non, si ces actes sont commis dans le cadre d'un emploi ou dans des circonstances reliées à la prestation de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement;
- le harcèlement peut être lié à tous les motifs de distinction illicite énoncés dans la Loi. Un tel comportement peut être verbal, physique, délibéré, non sollicité ou importun. Il peut s'agir d'un incident isolé ou d'une série d'incidents. Bien que la liste suivante soit incomplète, le harcèlement peut se manifester par:
 - des insultes ou des menaces;
 - des remarques, des plaisanteries, des insinuations ou des propos déplacés sur les vêtements d'une personne, son corps, son âge, sa situation de famille, son origine nationale ou ethnique, sa religion, etc.;
 - l'étalage de photographies pornographiques, racistes, offensantes ou humiliantes;
 - des mauvais tours qui peuvent être cause de gêne ou d'embarras;
 - des invitations ou des requêtes importunes, qu'elles soient implicites ou explicites ou de l'intimidation;
 - des regards concupiscentes ou d'autres gestes;
 - une attitude condescendante ou paternaliste qui porte atteinte à la dignité;
 - des contacts physiques inutiles, comme des attouchements, des caresses, des pincements, des coups;
 - des voies de fait;
- pour être considéré comme du harcèlement, tout acte doit être perçu à juste titre comme une condition d'emploi (y compris l'accès à un emploi ou le maintien en fonctions, les possibilités d'avancement et de formation) ou une condition préalable à la prestation de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public; influencer sur les décisions prises en ces domaines; nuire au rendement professionnel ou limiter l'accès aux biens, services, installations ou moyens d'hébergement ou leur utilisation; ou avoir pour conséquence d'humilier, d'insulter ou d'intimider quelqu'un;
- tout acte de harcèlement commis par un employé ou un mandataire dans le cadre de son emploi sera considéré comme un acte commis par l'employeur;
- cependant, un acte de harcèlement ne sera pas considéré comme un acte commis par un employeur si celui-ci établit que l'acte a été commis sans son consentement, qu'il avait pris toutes les mesures nécessaires pour l'empêcher et que, par la suite, il a tenté d'en atténuer ou d'en annuler les répercussions;
- tout acte dont l'importunité n'aurait pas dû échapper à son auteur est considéré comme du harcèlement;
- lors de l'instruction et du jugement de chaque cas, il importe d'examiner de façon objective toutes les circonstances (y compris la nature et le contexte des incidents).

le 1^{er} février 1983



Pour de plus amples renseignements sur les droits que vous confère la Loi fédérale, prière de vous adresser à la Commission canadienne des

droits de la personne à

257, rue Slater

Ottawa (Ontario)

K1A 1E1

Téléphone: (613) 995-1151

Numéro Visuel: (613) 996-5211