

POLITIQUE DU CLUB OPTIMISTE FRANCOPHONE DE DURHAM

HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Approuvée le 17 juin 2016

Entrée en vigueur le 17 juin 2016

PRÉAMBULE

Le Club Optimiste francophone de Durham (le COFD) favorise un milieu de travail dans lequel les membres de son personnel sont traités avec respect et dignité, et ce, conformément aux dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario. Le COFD reconnaît que les membres de son personnel peuvent être victimes de harcèlement ou de discrimination. Dans une telle situation, le COFD estime qu'il doit prendre les mesures raisonnables qui s'imposent pour aider et appuyer quiconque est victime d'un tel acte et s'assurer qu'il n'y ait pas récurrence.

PRINCIPES DIRECTEURS

Le COFD tient à ce que tous les membres de son personnel soient à l'abri de toute forme de harcèlement.

Le COFD tient également à ce que tous les membres de son personnel soient à l'abri de discrimination liée aux motifs suivants : le sexe, l'orientation sexuelle, la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial (y compris les partenaires de même sexe), l'état familial, un handicap ou tout autre motif de harcèlement ou de discrimination interdit par la loi.

Le COFD tient à ce qu'aucun membre de son personnel ne tolère un acte de harcèlement ou de discrimination de la part d'un individu et à ce que toute personne qui est témoin d'un acte de harcèlement ou de discrimination dans le milieu de travail en informe immédiatement sa superviseuse ou son superviseur ou une personne en autorité.

Le COFD tient à ce que tous les membres de son personnel soient à l'abri de représailles pour s'être opposés de bonne foi à un acte de harcèlement ou de discrimination ou pour avoir rapporté de bonne foi un acte de harcèlement ou de discrimination envers une tierce personne.

La politique intitulée « Harcèlement et discrimination en milieu de travail » reconnaît toute définition et défense prévue au *Code des droits de la personne* de l'Ontario et à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario.

DÉFINITIONS

Discrimination

La discrimination est toute distinction, intentionnelle ou pas, qui repose sur des motifs interdits, qui impose à une personne, mais pas aux autres des charges, des obligations ou des inconvénients, ou qui interdit ou limite à cette personne, mais pas aux autres l'accès à des possibilités, à des profits ou à des avantages.

Harcèlement

Il y a harcèlement au travail lorsqu'une personne adopte dans le milieu de travail, une ligne de conduite caractérisée par des remarques verbales ou écrites ou des gestes vexatoires contre un membre du personnel lorsqu'elle sait ou qu'elle devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Voici certains gestes de harcèlement non limités aux motifs suivants :

A. Harcèlement sexuel

Les gestes suivants peuvent être considérés comme étant du harcèlement sexuel :

- a) tout commentaire, suggestion ou insinuation à caractère sexuel qui est intentionnel et non sollicité, qui crée un milieu de travail désagréable pour la personne qui en est l'objet;
- b) toute avance, sollicitation sexuelle ou proposition de rapports intimes;
- c) toutes représailles ou menace de représailles pour avoir refusé d'acquiescer à une ou des sollicitations ou avances sexuelles;
- d) toute suggestion ou promesse de gains, d'avantages, de promotions d'un autre avantage dans le milieu de travail en échange de rapports intimes ou sexuels;
- e) toute remarque, blague, insinuation ou raillerie importune, gênante ou humiliante à l'égard du corps, de la tenue vestimentaire ou du sexe;
- f) toute plaisanterie de nature sexuelle qui met mal à l'aise ou gêne la personne visée;
- g) l'exposition ou la distribution de matériel offensant, gênant ou humiliant à cause de sa nature sexuelle, mais excluant le matériel approuvé et utilisé dans un cours portant sur l'éducation sexuelle;
- h) des regards concupiscents ou autres gestes grossiers;
- i) un contact physique inapproprié tel que le toucher, les caresses ou les pincements;
- j) l'expression de parti pris contre l'un ou l'autre sexe, dont les remarques discriminatoires, abaissantes ou désobligeantes contribuent à créer un milieu de travail empoisonné.

N.B. Une relation sexuelle, entre un membre du personnel en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis d'un jeune de moins de 18 ans, est considérée comme une exploitation ou une agression sexuelle en vertu du Code criminel du Canada.

B. Harcèlement racial ou ethnoculturel

Les gestes suivants sont des exemples pouvant être considérés comme étant du harcèlement racial ou ethnoculturel :

- a) tout commentaire dégradant et toute remarque, plaisanterie, insinuation ou raillerie importune envers un individu ou un groupe d'individus à l'égard de la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté ou la croyance;
- b) l'exposition d'images ou de matériel raciste, dénigrant ou offensant;
- c) le refus de coopération normale, de promotions, d'avantages ou d'opportunités en raison de l'origine raciale ou ethnique;
- d) toute plaisanterie et tout geste fondés sur la race ou l'ethnie qui cause la gêne ou l'humiliation chez la personne visée;
- e) toute remarque désobligeante envers un groupe racial ou culturel qui contribue à un milieu de travail empoisonné.

C. Harcèlement basé sur l'orientation sexuelle

Les gestes suivants peuvent être considérés comme étant du harcèlement basé sur l'orientation sexuelle :

- a) tout commentaire dégradant, plaisanterie, insinuation ou raillerie importune envers un individu ou un groupe d'individus à l'égard de l'orientation sexuelle;
- b) l'exposition d'images ou de matériel homophobe, dénigrant ou offensant;
- c) le refus de coopération normale en raison de l'orientation sexuelle;
- d) toute plaisanterie ou tout geste fondé sur l'orientation sexuelle qui cause la gêne ou l'humiliation chez la personne visée;
- e) toute remarque désobligeante visant l'orientation sexuelle qui contribue à un milieu de travail empoisonné.

Milieu de travail

Le milieu de travail comprend tous les édifices dans lesquels se retrouvent les membres du personnel du COFD. Cela inclut toutes les salles et les couloirs qui se trouvent à l'intérieur de l'édifice ainsi que les terrains qui y sont rattachés. Le milieu de travail comprend également les véhicules scolaires et toute activité approuvée par le COFD ou par la superviseure ou le superviseur qui a lieu dans un emplacement autre que dans un immeuble du COFD.

Milieu de travail empoisonné

Un milieu de travail est empoisonné lorsque la conduite, les gestes ou les remarques verbales ou écrites d'un individu sont fondés sur des motifs illicites et discriminatoires ou constituent du harcèlement et ont un effet néfaste sur le

rendement d'une personne ou créent une atmosphère intimidante, hostile ou offensante.

PLAINTÉ DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION ET PROCESSUS DE RÉOLUTION

1. Le COFD préconise, dans un premier temps, la résolution d'une plainte de harcèlement ou de discrimination par l'entremise d'un processus informel. Toutefois, toute plaignante ou tout plaignant, agissant de bonne foi, peut déposer une plainte formelle sans passer par un processus informel au préalable.
2. Le processus, soit informel ou formel, utilisé pour résoudre une plainte de harcèlement ou de discrimination, est défini dans les directives administratives attenantes à la présente politique.
3. Une plainte formelle est irrecevable si elle est déposée plus d'un an après le dernier des incidents faisant l'objet de la plainte à moins de circonstances extraordinaires justifiant le délai.
4. Le dépôt d'une plainte formelle sous l'égide de la présente politique n'empêche pas le recours par la plaignante ou le plaignant à toute procédure externe mise à sa disposition dépendant des circonstances, incluant les plaintes auprès des autorités policières, la Société de l'aide à l'enfance, la Commission des droits de la personne de l'Ontario et l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, les recours en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario ou à la poursuite d'autres options juridiques.

RESPONSABILITÉ

La superviseure ou le superviseur est responsable d'informer les membres du personnel de la présente politique.

AFFICHAGE

Le COFD affiche sur son site internet la présente politique. La direction du COFD affiche la présente politique au babillard destiné aux communications sur la santé et la sécurité au travail.