

## **Politique sur la diversité et l'inclusion**

---

Cette politique vise à assurer un environnement de travail qui favorisent l'inclusion, la sécurité et la diversité Elle compte trois composantes: la prévention de la discrimination, la prévention du harcèlement et la prévention de la violence.

Cette politique s'applique également à tous les niveaux de l'organisme (Conseil d'administration, gestionnaires, employés, stagiaires et bénévoles). La Direction générale s'assure de mettre en place les procédures internes nécessaires pour le respect des trois composantes de cette politique.

Toute violation de la présente politique peut résulter en une mesure disciplinaire, notamment une suspension, un congédiement, une interdiction d'entrer dans l'édifice et/ou la déposition d'accusations criminelles. S'expose aux mêmes mesures disciplinaires, toute personne agissant de mauvaise foi en déposant des plaintes pour des raisons vexatoires et toute personne formulant de fausses accusations ou information.

### **1) La prévention de la discrimination**

Le Centre adhère au Code des droits de la personne de l'Ontario qui a « pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province. »

Ainsi, le Centre fait la promotion de la diversité et l'équité à tous les niveaux de l'organisme. Il crée un climat d'entente et de respect mutuel afin que toute personne puisse se sentir partie intégrante et contribuer positivement au développement du Centre et de la communauté. Il valorise la diversité raciale, ethnique, culturelle et sexuelle.

Le Centre joue un rôle actif dans l'élimination du racisme et de la discrimination due à l'orientation sexuelle et à toutes autres formes de discrimination incluant la discrimination due à la maladie. À cette fin, la discrimination, le harcèlement ou tout comportement semblable ne sont pas tolérés.

Les diverses formes de discrimination sont définies dans le Code des droits de la personne de l'Ontario.

De manière spécifique, le Centre met en place des stratégies portant sur les aspects suivants :

- a) Le partage d'information, la communication, l'orientation et la formation au sujet de la prévention du racisme, des efforts pour contrer la discrimination et de la diversité à tous les niveaux de l'organisme (Conseil d'administration, employés et bénévoles).
- b) L'équité en matière d'embauche et de promotion du personnel.
- c) Le recrutement des bénévoles et des membres du Conseil d'administration en reflet de la communauté desservie.
- d) L'équité d'accès aux services du Centre à tous les franco-torontois et franco-torontoises.
- e) Le traitement équitable des plaintes des employés, bénévoles et stagiaires.

## **2) La prévention du harcèlement**

Le Centre s'engage également à se conformer aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (ci-après « LSST ») et à offrir un environnement de travail où chaque personne est traitée avec respect et dignité.

### *a) Harcèlement au travail :<sup>1</sup>*

Le harcèlement au travail est défini comme étant une personne qui adopte « *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.* ». La Loi inclut également une définition sur le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Le harcèlement peut aussi désigner une forme de discrimination telle qu'énoncée dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, notamment, la 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.

---

<sup>1</sup> Par. 1(1) de la *Loi sur la Santé et la sécurité au travail*

Le harcèlement peut comprendre mais n'est pas limité à :

- Des blagues ou des insinuations destinées à rabaisser, ridiculiser, intimider, isoler ou offenser;
- Des blagues dégradantes ou des remarques non désirées (offensantes) sur l'apparence, les traits physiques, l'appartenance religieuse, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, un handicap ou autres;
- Faire de la tyrannie ou persécuter quelqu'un;
- Faire des appels téléphoniques ou envoyer des courriels malveillants ou destinés à intimider de façon répétée;
- L'affichage d'illustrations ou de photos de nature sexuelle et explicite, racistes ou sexistes ou autrement offensantes ou désobligeantes (p. ex. affiches ou courriels);
- Des attouchements physiques non-nécessaires;
- Jouer des tours qui aboutissent en insultes ou embarras.

b) *Harcèlement sexuel*<sup>2</sup>

Le harcèlement sexuel est défini comme étant

- i. Le 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 lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns;
- ii. Le fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes

### **3) L'accès pour les personnes ayant un handicap**

Le Centre adhère à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (catégorie 20 ou plus employés), qui vise à supprimer progressivement les obstacles à l'accessibilité et rendre l'Ontario accessible d'ici 2025.

Le Centre s'acquitte de ses fonctions et responsabilités à l'égard de cette politique par la formation du personnel, les communications avec les clientèles ayant un handicap, des services téléphoniques et en ligne entièrement accessibles, les appareils et accessoires fonctionnels, l'accès aux animaux de service, et l'accueil des personnes d'assistance.

#### **Définitions<sup>3</sup>**

---

<sup>2</sup> Tiré de la Loi sur la Santé et la sécurité au travail

<sup>3</sup> Extraites de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario<sup>4</sup>Par.

1(1) de la *Loi sur la Santé et la sécurité au travail*

« handicap » s'entend de ce qui suit, selon le cas :

- a) Tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;
- b) Une déficience intellectuelle ou un trouble du développement;
- c) Une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- d) Un trouble mental;
- e) Une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. (« disability »)

#### **4) La prévention de la violence en milieu de travail**

Le Centre adhère aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (ci-après « LSST ») dans le but d'offrir un environnement de travail sain et sécuritaire. La présente politique vise à identifier les comportements inacceptables et à établir les procédures à suivre afin de prévenir, dénoncer et résoudre les incidents de violence qui surviennent au travail. Elle vise aussi la prévention des risques afin d'accroître la protection de tous ceux concernés.

Le Centre effectuera de façon constante une évaluation de violence en milieu de travail et recensera les facteurs qui contribuent à la violence en milieu de travail. Aucun acte de violence, de comportement agressif, inapproprié ou de menace verbale ou gestuelle n'est toléré au Centre.

##### *Définitions et comportements inacceptables*

##### *Violence au travail* :<sup>4</sup>

- l'emploi par une personne contre un travailleur, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause ou pourrait lui causer un préjudice corporel;
- tentative d'employer contre un travailleur, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel;

- propos ou comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Les actes de violence incluent :

- toute menace explicite ou implicite de blesser un individu ou un groupe d'individus;
- laisser des messages ou des courriels de menace;
- détenir et porter une arme ou brandir tout objet pouvant raisonnablement être pris pour une arme dans les locaux du Centre;
- lancer un objet à un collègue, un client ou un bénévole;
- se comporter d'une façon menaçante (gestes du poing, destruction matérielle, objets lancés, vandalisme, sabotage);
- toute autre acte ou comportement qu'une personne raisonnable peut percevoir comme étant une menace de violence.

*La violence familiale :*

Le Centre reconnaît que la violence familiale et la violence à caractère sexuel peuvent envahir le milieu de travail, mettant à risque les victimes et leurs collègues et peut entraîner des pertes sur le plan de la productivité, des coûts plus élevés en matière de santé, un absentéisme accru et une hausse du taux de roulement du personnel. Le Centre s'engage à prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances afin de protéger un employé sur le lieu de travail qui ferait l'objet de violence familiale et qui risquerait d'en subir des blessures physiques.

Le Centre s'engage à assurer dans la mesure du possible la confidentialité des renseignements tout en équilibrant ses responsabilités relatives à la protection de ses employés.

### ***5) Traitement d'une plainte***

Le Centre s'engage à enquêter sur les incidents et les plaintes de discrimination, violence et de harcèlement au travail et à intervenir d'une manière équitable et avec diligence respectant la vie privée de tous les intéressés.

Toute personne qui croît être victime, qui a été témoin ou qui a connaissance de présence de discrimination, de harcèlement ou de violence - doit rapporter l'incident à son superviseur immédiat ou alternativement à la direction générale. En tous les cas, la direction générale ou son mandataire sera avisée de la situation.

La direction générale prend connaissance de la plainte et communique avec l'auteur; elle doit rendre par écrit, dans les 10 jours ouvrables, sa décision quant à la recevabilité de la plainte. À sa discrétion la direction générale peut avoir recours à un cabinet d'experts conseil afin de mener l'enquête.

La direction générale rendra rapport de son enquête et de sa décision par écrit dans un délai de 20 jours ouvrables. S'il est impossible de terminer l'enquête dans un délai de 20 jours ouvrables, la direction générale communiquera avec toutes les personnes concernées en leur faisant part du temps additionnel requis. Elle peut imposer des mesures de redressement, telle la réparation des dommages causés (excuse publique, démentir des propos mensongers), l'imposition de mesures disciplinaires allant jusqu'à un congédiement, et le changement de lieu de travail. Tant l'auteur de la plainte que la personne considérée comme harceleur (si elle est une employée du Centre) seront informés confidentiellement des résultats de l'enquête et, s'il y a lieu, des mesures correctives prises.

Si la plainte concerne ou implique la Direction générale, la plainte sera immédiatement acheminée à la présidence du Conseil d'administration. La présidence prend connaissance de la plainte et communique avec l'auteur; elle doit rendre par écrit, dans les 10 jours ouvrables, sa décision quant à la recevabilité de la plainte. Dans le cas où la plainte serait recevable, la présidence l'acheminera vers le comité exécutif pour enquête. À sa discrétion le conseil d'administration peut avoir recours à un cabinet d'experts conseil afin de mener l'enquête. Le conseil d'administration rendra rapport de son enquête et de sa décision par écrit dans un délai de 20 jours ouvrables à l'ensemble du conseil d'administration et, selon la situation, au plaignant. S'il est impossible de terminer l'enquête dans un délai de 20 jours ouvrables, la présidence du conseil contactera les personnes concernées en leur faisant part du temps additionnel requis.

Toute plainte ou rapport d'incident sera tenu confidentiel, incluant l'identité du plaignant, sauf si la divulgation d'informations est rendue nécessaire pour pouvoir faire l'enquête ou résoudre la plainte, ou si la divulgation d'informations est rendue obligatoire par la loi. Cette exigence de confidentialité s'applique également aux autorités qui gèrent la plainte qu'aux personnes portant plainte.

En tant qu'employeur, le Centre veille à la mise en œuvre et au maintien de la présente politique et les procédures qui en découlent, et à s'assurer que tous les superviseurs et employés disposent des renseignements et directives nécessaires pour se protéger contre la violence au travail.

*i. Responsabilités de la direction :*

- Informer les employés de la LSST et de la présente politique.

- Favoriser un environnement de travail libre de toute discrimination, harcèlement et violence.
- Offrir de la formation aux employés pour les aider à mieux gérer les incidents de discrimination, harcèlement et violence en milieu de travail.
- Effectuer une évaluation des risques afin de déterminer les risques de survenance d'incidents de discrimination, harcèlement violents et ce, conjointement avec le Comité Santé et Sécurité au travail. L'évaluation sera faite au moins une fois par année ou au besoin. La direction générale prendra connaissance de ce rapport afin d'élaborer des stratégies visant à minimiser et gérer les risques identifiés.
- Lorsque nécessaire et approprié, transmettre à certains membres du personnel des renseignements au sujet d'une personne ayant des antécédents de comportements violents si on peut prévoir que les employés rencontreront cette personne dans le cadre de leur travail et que le risque de violence en milieu de travail est susceptible de les exposer à des lésions corporelles.
- Prendre des précautions raisonnables dans les circonstances pour la protection de l'employé si le Centre est informé d'une situation de violence qui est susceptible d'exposer un employé ou ses collègues à des lésions corporelles dans le milieu de travail.
- Adresser chaque rapport d'incident avec diligence et de façon objective;
- Encourager un suivi médical et un support approprié pour les personnes ayant directement été victimes d'incidents violents.
- Informer le Comité Santé et Sécurité de tous les cas de violence en milieu de travail dans le but d'éliminer les risques et les dangers potentiels.

*ii. Responsabilités des employés:*

- Agir de façon respectueuse à l'égard des autres au travail et dans le cadre de toute activité liée au travail;
- Comprendre et se conformer à la présente politique et aux procédures qui en découlent;
- Assurer leur propre sécurité dans l'immédiat en cas de violence en milieu de travail et ensuite le rapporter;
- Dénoncer tout incident ou risque d'incident de violence au travail dont ils ont connaissance en complétant le formulaire « Rapport d'incident »
- Les employés sont tenus de signaler immédiatement tout acte de violence ou toute menace qui, pour une personne raisonnable, pourrait être considéré comme potentiellement dangereux, commis à leur égard ou dont ils ont été témoins.
- Collaborer à toute activité d'enquête et de résolution de problèmes dans le cadre de la présente politique;
- Participer à des programmes de formation et être en mesure de réagir correctement à tous cas de violence en milieu de travail.

*Le Centre se réserve le droit de :*

- Établir tout règlement ou procédure nécessaire afin de donner effet à cette politique;
  - Divulguer, conformément au terme de la LSST, toute information raisonnablement nécessaire afin que les employés du Centre soient convenablement mis en garde de tout risque de violence en milieu de travail;
  - Interdire à certaines personnes l'accès au Centre;
  - Refuser de transiger avec toute autre organisation, compagnie ou individu qui ne prenne pas les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité des employés du Centre aux termes de cette politique et de la LSST;
  - Avoir recours à des services spécialisés externes afin de donner effet à cette politique;
  - Aviser les autorités policières de tout comportement violent selon les instructions de la direction générale.
-