



Titre	Politique de Lutte Contre la Discrimination et le Harcèlement
Approuvée par	Dr. Chloe Atkins, Executive Director
Date	15 Février 2026
Date de la prochaine révision	1 Février 2031
Version	1.0

Description et raison d'être :

Les politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination doivent clairement établir que le harcèlement et la discrimination ne seront pas tolérés, et prescrire les normes et les attentes quant aux comportements à adopter à cet égard.

Le projet PROUD s'engage à offrir un environnement de travail non-discriminatoire et sans harcèlement à tous ses employés, bénévoles, étudiants et chercheurs associés présents et futurs, en accord avec le code des droits de la personne de l'Ontario, afin de leur assurer des opportunités égales et de promouvoir leur implication et leur contribution.

Objectifs de la politique :

Les objectifs de cette politique sont de :

1. Pouvoir s'assurer que les employés et collaborateurs du Projet PROUD soient conscients que le harcèlement et la discrimination sont des comportements inacceptables et incompatibles avec les standards de notre organisation, en plus de constituer une violation légale
2. Clarifier les types de comportements qui pourraient être considérés comme offensants et que cette politique interdit
3. S'assurer que tous les documents et médias produits soient accessibles et disponibles afin de minimiser les risques de discrimination potentielle ou perçue.

PROUD s'engage à respecter une stratégie exhaustive pour remédier à toute instance de harcèlement ou de discrimination, incluant les actions suivantes :

- Offre de formations sur les droits et responsabilités de chacun
- Supervision régulière des systèmes internes à l'organisation relativement aux barrières relevées dans le Code
- Présentation d'une procédure de plainte efficace et juste et
- Promotion constante des normes de conduite.

Cadre d'application :

Cette politique s'applique à :

- Toute personne représentant le projet PROUD, incluant la direction, les employés, les bénévoles, les étudiants et les chercheurs associés
- Tous les aspects reliés à l'embauche par le projet PROUD, incluant sans s'y limiter : le recrutement, la sélection, l'environnement de travail, la compensation et le licenciement ou la résiliation
- Toutes les activités et événements, en personne ou virtuels, tels que les réunions, voyages d'affaire, événements sociaux et activités diverses.

Politique :

Le Projet PROUD, ainsi que ses employés, bénévoles, étudiants et chercheurs associés ne s'engageront et ne toléreront aucune forme de discrimination citée dans le Code des droits humains de l'Ontario. Si une plainte pour harcèlement ou discrimination est étudiée et prouvée, des mesures seront prises, incluant la cessation de la relation avec la personne en faute

Le Projet PROUD s'assurera que tous documents, enregistrements et médias soient accessibles et disponibles et ne soient pas perçus comme discriminatoires envers un individu ou groupe de personnes

Cette politique interdit la discrimination ou le harcèlements basé sur les caractéristiques suivantes, ou sur une combinaison de ces caractéristiques :

- Âge, religion, sexe (y compris grossesse et allaitement), orientation sexuelle, identité de genre ou expression de genre, statut familial, statut marital, handicap, race, ethnicité, lieux d'origine ou citoyenneté.

Procédure :

Dans le cas où un employé, un étudiant, un bénévole ou un chercheur associé expérimente un ou des comportements discriminatoires ou du harcèlement, ou ressent un environnement empoisonné ou toxique, cet individu est encouragé à contacter la personne appropriée à PROUD.

Les plaintes des employés, bénévoles et chercheurs associés doivent être soumises par écrit à (aux) la directrice(s) exécutive(s), en détaillant la nature du ou des comportements

discriminatoires ou du harcèlement vécu, en incluant une description détaillée des comportements ou actions en question.

Les plaintes concernant les directrices exécutives doivent être soumises par écrit au Conseil d'administration.

Les plaintes concernant des documents, médias ou publications peuvent être soumises aux directrices exécutives.

Les plaintes doivent être soumises par écrit, en détaillant :

- Ce qu'il s'est passé : une description des événements ou de la situation
- La date de l'évènement : dates et heure des événements ou de l'incident
- L'endroit : location des événements ou de la situation
- Les personnes présentes : les noms des témoins, si présents
- L'impact : description de l'impact de ces comportements sur la personne plaignante.

Étapes :

1. La plainte sera admise dans un délai convenable, dans les deux semaines suivant la réception de la plainte écrite
2. La confidentialité des différentes personnes impliquées sera maintenue durant l'entièreté du processus
3. Une personne sera désignée comme enquêteur(trice), ayant pour objectif de rassembler des preuves, incluant l'interview de la personne ayant déposé la plainte, ainsi que de tout témoins
4. L'enquête se déroulera dans un délai convenable, d'ici deux mois après le dépôt de la plainte
5. Des techniques de résolution de conflit peuvent être utilisées si appropriées
6. Les différentes étapes de l'enquête seront documentées, incluant les résultats, les étapes de remédiation et d'éducation, de médiation et/ou d'actions disciplinaires
7. Un résumé écrit sera produit à l'intention de la personne visée par la plainte.

Définitions :

Code :

Se réfère au Code des droits humains de l'Ontario

Discrimination :

Toute forme de traitement inégal fondé sur un motif visé par le Code, imposant un fardeau additionnel à une personne ou lui niant le droit à des avantages. Le geste posé peut être intentionnel ou non intentionnel. Il peut s'agir d'actes directs de discrimination ou d'une règle, pratique ou procédure qui peut sembler neutre de prime abord mais qui désavantage certains groupes d'individus. La discrimination peut se présenter de manière évidente ou survenir de manière plus subtile. Dans tous les cas, même s'il peut y avoir plusieurs facteurs influant sur

une décision ou une action, il s'agit d'un manquement à la présente politique si la discrimination est l'un de ces facteurs.

Harcèlement :

S'entend de commentaires ou d'actes dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont déplacés. Il peut s'agir de paroles ou de gestes dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont offensants, embarrassants, humiliants, dégradants ou déplacés, selon l'un des motifs de discrimination énoncés dans cette politique. Le harcèlement peut se produire en lien avec quelque motif de discrimination que ce soit.

Exemples de harcèlement :

- Employer des surnoms ou faire des remarques, des farces ou d'autres commentaires désobligeants ayant trait à la race, à l'identité sexuelle, à l'expression de l'identité sexuelle, au sexe, à un handicap, à l'orientation sexuelle, à la croyance, à l'âge ou à quelque autre caractéristique d'une personne visée par un motif du Code
- Montrer ou faire circuler des photos, des graffitis ou d'autres documents offensants, sous forme d'imprimé, par courriel ou par un quelconque moyen électronique
- S'en prendre à une personne en particulier en lui adressant des remarques humiliantes ou désobligeantes parce qu'elle appartient à un groupe visé par le Code
- Faire des commentaires ridiculisant une personne en raison de certaines caractéristiques, comme son habillement, sa façon de s'exprimer, etc. ayant un lien avec un motif de discrimination énoncé dans cette politique
- Si la personne visée ne semble pas objecter au harcèlement dont elle fait l'objet ou semble même s'en accommoder, cela ne signifie pas pour autant que le comportement est acceptable et ne constitue pas une instance de harcèlement selon la définition du Code.

Harcèlement sexuel et fondé sur le sexe : Le harcèlement sexuel constitue une forme de harcèlement pouvant se manifester de diverses façons, par exemple :

- Faire des commentaires à connotation sexuelle au sujet des caractéristiques physiques ou des manières d'une personne
- Faire preuve de paternalisme en raison du sexe d'une personne alors que cette dernière estime que cela mine son amour-propre ou ses attributions professionnelles
- Avoir un contact physique déplacé
- Faire des remarques ou des commentaires suggestifs ou offensants au sujet de personnes d'un certain sexe
- Proposer d'avoir des relations intimes
- Tenir un langage abusif, proférer des menaces ou avoir d'autres comportements semblables à connotation sexuelle
- Fixer ou regarder une personne de manière déplacée
- Se vanter de ses prouesses sexuelles ou poser des questions au sujet des activités sexuelles d'une personne ou en discuter
- Faire des plaisanteries ou tenir des commentaires offensants à connotation sexuelle au sujet d'un employé ou d'un client

- Tenir des propos osés et vulgaires à connotation sexuelle
- Montrer des photos, des graffitis ou d'autres documents offensants à connotation sexuelle, sous forme d'imprimé ou par un quelconque moyen électronique
- Proposer un rendez-vous galant ou demander des faveurs sexuelles.

Intersectionnalité :

Il est possible qu'une personne fasse l'objet de discrimination ou de harcèlement du fait de l'intersection d'une multiplicité de motifs discriminatoires (l'intersectionnalité). Par exemple, une personne subissant un harcèlement parce qu'elle est une femme musulmane pourrait déposer une plainte tant pour le motif de harcèlement fondé sur le sexe que pour le motif de harcèlement fondé sur la religion.

Atmosphère empoisonnée :

Une atmosphère empoisonnée est instaurée par des commentaires ou agissements (y compris des commentaires ou des agissements qui sont tolérés ou dont il est permis qu'ils se poursuivent bien que la direction en ait connaissance) qui créent un environnement de travail empreint de discrimination. Les commentaires ou les agissements en question peuvent ne pas être dirigés envers une personne en particulier et peuvent émaner de quiconque, peu importe son poste ou son statut. Un seul commentaire ou acte, s'il est suffisamment grave, peut donner naissance à une telle atmosphère.

Références :

1. [Ontario Human Rights Commission](#)
2. [United Way Greater Toronto](#)