Programme de stage parlementaire
Politique de prévention du harcèlement et de la discrimination

1.0 DÉCLARATION SUR LE HARCÈLEMENT, LA DISCRIMINATION ET LE RACISME

Le Programme de stage parlementaire n'accepte pas le harcèlement ou la discrimination sous quelque forme que ce soit. Le Programme reconnaît que les expériences d'une personne se fondent sur de multiples identités pouvant être associées à plus d'un motif de discrimination. Toutes les personnes affiliées au Programme, dont les stagiaires, doivent observer les normes les plus élevées dans toutes leurs interactions.

Dans le cadre du Programme, nous reconnaissons que les personnes assimilables à une race, qui, le plus souvent, n'est pas la race blanche, notamment les Noirs et les Autochtones, vivent des inégalités, et que ces inégalités nuisent à ces personnes et à leur communauté. Nous condamnons vigoureusement le racisme, sous quelque forme que ce soit. La discrimination raciale ne sera jamais tolérée au sein de la communauté plus générale du Programme. Nous nous engageons également à faire entendre la voix des membres des communautés raciales de notre organisation en leur offrant un traitement, des possibilités et des résultats équitables.

2.0 APERÇU

Le Programme de stage parlementaire (ci-après, le Programme) s'engage à fournir un milieu exempt de discrimination et de harcèlement, où tous les individus sont traités avec respect et dignité, peuvent offrir la pleine mesure de leurs capacités et bénéficient des mêmes chances.

En vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, toute personne a le droit d'être protégée contre le harcèlement et la discrimination. Le harcèlement et la discrimination ne seront pas tolérés, acceptés, ni ignorés par le Programme et ses partenaires.

Le Programme s'engage à appliquer une stratégie exhaustive en matière de harcèlement et de discrimination, qui comprend les éléments suivants :

- Formation et sensibilisation pour s'assurer que les stagiaires et le personnel du Programme connaissent leurs droits et leurs responsabilités;
- Communication de la Politique à toutes les personnes affiliées au Programme, notamment en ligne;
- Accès à une procédure efficace et juste en matière de plaintes;
- Promotion de normes de conduite appropriée, notamment sur les réseaux sociaux et dans les activités se tenant à l'extérieur du milieu de travail, comme lors de voyages d'affaires ou de réceptions.

Le Programme, qui inclut les stagiaires, se réserve le droit de prendre toutes les décisions finales en matière des ententes de placement.

3.0 OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

Les objectifs de la Politique sur la prévention du harcèlement du Programme sont les suivants :

- Promouvoir les droits de la personne au sein du Programme et au sein de chaque cohorte de stagiaires, prévenir le harcèlement et la discrimination et définir les principes et les normes de conduite;
- Habiliter les stagiaires, actuels et anciens, les commanditaires, les partenaires et le directeur à être des chefs de file qui favorisent une culture inclusive et non discriminatoire;
- Veiller à ce que tous les membres du Programme soient conscients que le harcèlement et la discrimination constituent des pratiques inacceptables et incompatibles avec le mandat du Programme, en plus d'être une infraction en vertu de la loi.

4.0 COMPORTEMENTS INTERDITS

4.1 Provisions générales

Le Programme se réserve le droit d'exclure l'entrée aux personnes qui ont continuellement eu les comportements interdits décrits ci-dessous.

Discrimination : Toute forme de traitement inégal selon le *Code*, notamment l'imposition d'un fardeau supplémentaire ou le refus d'avantages. La discrimination peut être intentionnelle ou non. Elle peut se traduire par des actions directes et clairement discriminatoires ou par des règles, des pratiques ou des procédures qui semblent neutres, mais qui, dans les faits, désavantagent certains groupes. La discrimination peut prendre des formes évidentes ou, au contraire, très subtiles. Même si bien des facteurs influencent la décision ou l'action, il y a violation de la présente Politique si la discrimination entre en jeu.

Harcèlement : Tout commentaire ou toute action que l'on sait indésirable ou qui pourrait raisonnablement être mal reçu. Il peut s'agir de paroles ou d'actions qui sont reconnues ou devraient être considérées comme offensantes, gênantes, humiliantes, désobligeantes ou déplacées en fonction de la définition de discrimination énoncée dans la présente Politique. Exemples de harcèlement :

- Qualificatifs, remarques, blagues ou sous-entendus liés à la race, à l'identité de genre, à l'expression de genre, au sexe, au handicap, à l'orientation sexuelle, aux croyances ou tout autre motif de discrimination énoncé dans le Code des droits de la personne de l'Ontario;
- Affichage ou diffusion d'images, de graffitis ou de matériels offensants, sous forme imprimée, par courriel ou par d'autres moyens électroniques;
- Stigmatisation d'une personne dans le but de l'humilier, de la rabaisser, de l'agacer ou de s'en moquer, parce qu'elle fait partie d'un groupe protégé par le Code;
- Commentaires visant à ridiculiser une personne en raison de caractéristiques liées à un motif de discrimination. Par exemple, il peut s'agir de commentaires portant sur l'habillement d'une personne, sur sa façon de s'exprimer ou d'autres motifs liés au sexe, à la race, à l'identité de genre ou aux croyances;

Refus de travailler avec une personne en raison d'un motif de discrimination prévu au *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

La présente Politique interdit la discrimination ou le harcèlement fondés sur un ou des motifs parmi les suivants :

- Âge
- Croyance (religion)
- Sexe (notamment les femmes enceintes et l'allaitement)
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Expression de genre
- Statut familial (comme la relation parent-enfant)
- État civil (marié, célibataire, veuf, divorcé, séparé ou concubinage homosexuel ou hétérosexuel)
- Handicap (mental, physique, retard de développement ou troubles d'apprentissage)
- Ancêtres, race ou couleur
- Lieu d'origine
- Origine ethnique
- Casier judiciaire (condamnation au criminel pour une infraction provinciale ou une infraction pour laquelle un pardon a été accordé)
- Citoyenneté
- Association ou relation avec une personne concernée par un des motifs ci-dessus
- Perception qu'un des groupes mentionnés ci-dessus s'applique

Nonobstant les éléments énoncés ci-haut, en tant que programme éducatif, le Programme se réfère à ses critères d'admissibilités pendant le processus de sélection.

4.2 Discrimination raciale

Les personnes racisées désignent les personnes appartenant à des communautés confrontées au racisme.

La discrimination raciale peut se produire à titre personnel ou atteindre un niveau institutionnel, ou systémique, lorsqu'elle découle de règles et de structures courantes qui n'ont pourtant pas été intentionnellement conçues pour créer de la discrimination. Les schémas de comportement, les politiques ou les pratiques qui font partie des structures d'une organisation ou d'un secteur au complet peuvent désavantager ou ne pas renverser l'impact et l'héritage du désavantage historique des personnes racisées qui a toujours cours. Cela signifie que même si une personne n'avait pas l'intention de le faire, une « façon normale de faire les choses » pourrait avoir un impact négatif sur les personnes racisées.

Le harcèlement racial est une forme de discrimination. Cela inclut des commentaires, des blagues, des injures, l'affichage d'images ou un comportement insultant, offensant ou rabaissant une personne en raison de sa race ou d'autres motifs connexes. Le harcèlement racial peut inclure, sans toutefois s'y limiter:

- faire des insultes ou des « blagues » raciales fondées sur la race, la couleur, la citoyenneté, le lieu d'origine, les ancêtres, l'origine ethnique ou la croyance de quelqu'un
- afficher des dessins ou des images sur un lieu de travail, une école ou un logement qui dégradent les personnes d'un groupe racial donné

En outre, la discrimination raciale peut inclure:

- traiter les différences d'opinion normales comme conflictuelles ou insubordonnées lorsque des personnes racisées sont impliquées
- caractériser la communication normale de personnes racisées comme impolie ou agressive
- pénaliser une personne racisée pour ne pas s'entendre avec quelqu'un d'autre (comme un collègue ou un gestionnaire), lorsque l'une des raisons de la tension réside dans les attitudes ou le comportement discriminatoires de ce collègue ou gestionnaire.

4.3 Harcèlement sexuel ou fondé sur le genre

Le harcèlement sexuel ou fondé sur le genre peut prendre les formes suivantes :

- Commentaires déplacés sur le genre, les caractéristiques physiques ou les manières d'une personne;
- Humour et langage grossier ou vulgaire lié au genre;
- Paternalisme lié au genre qui est perçu par une personne comme minant son estime de soi ou son poste de responsabilité;
- Remarques suggestives, offensantes ou sous-entendues à propos des personnes d'un genre en particulier;
- Agressions verbales, menaces ou railleries liées au genre;
- Contact physique indésirable;
- Propositions d'intimité physique;
- Demandes de sorties amoureuses ou de faveurs sexuelles;
- Regards concupiscents ou inappropriés;
- Vantardise indésirable en matière de prouesses sexuelles ou questions et discussions sur les activités sexuelles;
- Blagues offensantes ou commentaires à connotation sexuelle;
- Diffusion d'images, de graffitis ou d'autres matériels sexuels offensants, notamment par voies électroniques;
- Comportements offensants énoncés ci-dessus adoptés de manière répétée.

5.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Tous les stagiaires et le personnel du Programme doivent appliquer et respecter la présente Politique, éviter toute forme de harcèlement ou de discrimination et collaborer pleinement aux enquêtes sur les plaintes en matière de harcèlement et de discrimination. Les rôles suivants comportent des responsabilités supplémentaires :

5.1 Le conseiller en matière de respect et d'inclusion (agent de liaison avec les stagiaires) :

a) Agit comme tiers dans les cas où le directeur nécessite un appui ou est placée en situation de conflit d'intérêts. L'agent de liaison avec les stagiaires doit posséder une expertise dans des domaines pertinents (comme le droit du travail ou les droits de la personne) et doit aussi posséder les compétences requises et avoir un intérêt pour appuyer l'application de la présente Politique;

b) Fournit une recommandation pour leur successeur aux stagiaires;

c) Rencontre les stagiaires durant la période d'orientation pour discuter de la Politique et de harcèlement;

d) Se réunit avec le directeur une fois l'an pour discuter des pratiques exemplaires;

e) Fournit des recommandations pour actualiser et améliorer la Politique, lorsque nécessaire.

5.2 Cohorte de stagiaires

a) Observe la Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement et toutes les politiques subséquentes;

b) Participe à toutes les séances de formation des stagiaires durant la période d'orientation et tout au cours de l'année;

c) Proposer au directeur de nouvelles formations qui s'avéreraient utiles, si le stagiaire se sent à l'aise de les suivre.

d) Désigne un agent de liaison avec les stagiaires d'ici la fin de l'année de stage (le 30 juin).

5.3 Directeur de stage ou son équivalent

a) Convoque le Comité des anciens stagiaires sur le harcèlement et la discrimination à la fin de chaque année fiscale du Programme et invite les récents stagiaires à contribuer aux mises à jour du comité concernant cette Politique.

b) Fourni un aperçu et une mise à jour de l'état de cette Politique au Comité consultatif d'automne du Programme de stage parlementaire et à la Réunion semestrielle de l'Association canadienne de science politique.

c) Observe la Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement et toutes les politiques subséquentes;

d) Organise des séances semestrielles de formation pour les stagiaires concernant la Politique sur la prévention du harcèlement en septembre et en janvier, notamment de formation contre l'oppression;

e) Participe à toutes les séances de formation annuelles;

f) À la demande des stagiaires, prévoit de la formation supplémentaire;

g) S'assure que les stagiaires sentent qu'ils peuvent discuter de harcèlement de manière informelle, défend les valeurs de la Politique et agit avec discrétion et en toute confidentialité;

h) Si la plainte porte sur le directeur ou si celle-ci se trouve en conflit d'intérêts, le stagiaire peut demander à l'agent de liaison avec les stagiaires de traiter la plainte ou de la renvoyer à l'organisation appropriée;

i) Discute une fois l'an avec l'agent de liaison avec les stagiaires concernant la Politique, son application au Programme et ses mises à jour potentielles;

j) Si la plainte porte sur un membre du personnel de la Chambre des communes ou sur un député, et si le stagiaire souhaite porter plainte, appuie le stagiaire pour régler la plainte en suivant les étapes décrites dans la Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement et toutes les politiques subséquentes;

k) Si la plainte porte sur un membre du Programme qui n'est pas visé par la Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement et toutes les politiques subséquentes, appuie le stagiaire dans la résolution du différend de manière informelle en précisant les étapes à suivre pour résoudre la plainte, ce qui peut inclure une enquête;

l) Aux fins de la présente section, « appuyer » signifie s'assurer que le stagiaire connaît les recours disponibles et qu'il y a accès.

5.4 Anciens stagiaires, conseil consultatif, commanditaires et amis, députés et personnel de députés

a) Au cours de toutes les activités du Programme, dans les réceptions et dans les relations, observent les valeurs et les objectifs de la présente Politique, de la *Politique de la Chambre des communes sur la prévention et le traitement du harcèlement* et de toutes les politiques connexes et subséquentes.

6.0 OUTILS DE RÉSOLUTION INFORMELLE DES DIFFÉRENDS

Voici la marche à suivre en cas de plainte pour harcèlement au sein de la communauté, si la ou les parties souhaitent la régler de façon informelle, avec ou sans l'intervention du directeur :

- Remettre un nouvel exemplaire de la présente Politique et des autres politiques applicables;
- Se réserver du temps pour tenir une rencontre avec le plaignant afin de discuter avec lui de l'incident ou des incidents ou du comportement en question, dans la langue officielle de son choix;
- Déterminer l'acte préjudiciable et le milieu propice à celui-ci;
- Évaluer si cette conduite est visée par la définition de harcèlement;
- Demander au plaignant d'examiner le résultat souhaité pour le processus formel ou informel de résolution du conflit.

Après avoir identifé la conduite néfaste et avoir discuté du résultat idéal, voici les mesures qui pourront s'appliquer :

- Déterminer qui est le mieux placé pour agir dans les étapes subséquentes (p. ex., stagiaire, directeur, agent de liaison avec les stagiaires, whip, etc.);
- Évaluer s'il serait sain ou non de poursuivre la relation de travail à la lumière de la conduite reprochée;
- Expliquer à la personne que sa conduite est indésirable et qu'elle nuit au milieu de travail;
- Demander à la personne visée de s'engager à cesser ses comportements déplacés, ses commentaires, etc.;
- Lorsqu'approprié et avec l'accord du plaignant, réaffecter le stagiaire à un autre bureau ou à un autre placement.

Il ne s'agit pas de la liste intégrale des options et celle-ci n'empêche *d'aucune manière* le plaignant d'obtenir un avis juridique indépendant et d'affirmer ses droits par d'autres recours que ceux nommés dans la présente Politique.

La présente Politique ne vise pas à traiter les comportements ou les incidents qui constituent une infraction criminelle. Si la conduite reprochée s'apparente à une infraction criminelle, le Programme encourage le plaignant à obtenir un avis juridique indépendant. Tel qu'énoncé ci-dessus, le directeur et l'agent de liaison avec les stagiaires s'engagent à ce que le processus demeure confidentiel.

7.0 CONFIDENTIALITÉ ET MILIEU DE TRAVAIL LIBRE DE HARCÈLEMENT

La confidentialité en milieu de travail n'empêche pas le plaignant de prendre les mesures appropriées pour mettre fin au harcèlement. Si une personne qui fait partie de la communauté du Programme est incertaine quant aux exigences qui se chevauchent en matière de confidentialité, de professionnalisme et de droit à un milieu de travail libre de harcèlement, nous l'invitons à discuter avec le directeur ou l'agent de liaison avec les stagiaires pour obtenir des conseils, du soutien ou en vue d'obtenir un avis juridique indépendant.

La présente Politique ne constitue pas un avis juridique et ne décrit pas toutes les obligations en matière de confidentialité prévues par le Programme.

La présente Politique a été actualisée en août 2020 par le directeur, en consultation avec le Comité des anciens stagiaires sur la prévention du harcèlement et de la discrimination *et la cohorte de stagiaires 2019-2020. Pour toute question sur la Politique, n'hésitez pas à écrire au Programme à info@pip-psp.org.*