

# Politique de prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence en milieu de travail

## Table des matières

1. Engagement .....	2
2. Date d'entrée en vigueur .....	2
3. Objectif .....	3
4. Application et portée.....	3
5. Violations de la politique.....	5
6. Traitement des plaintes de discrimination, de harcèlement et de violence.....	7
7. Ressources à l'intention des plaignants.....	9
8. Confidentialité .....	9
9. Aucune représailles.....	10
10. Droits légaux.....	10

## **1. Engagement**

Le Parti libéral de l'Ontario (le "PLO") s'engage à favoriser et à maintenir un milieu de travail inclusif, diversifié, équitable, sécuritaire et accessible, respectueux et propice à un moral positif et à la productivité. À cette fin, le PLO s'engage à offrir un milieu de travail sans discrimination, de harcèlement et de violence. Le PLO a pour politique de prendre toutes les mesures raisonnables à fin de:

- cultiver et maintenir une culture de soutien au travail;
- promouvoir la sensibilisation aux droits et aux responsabilités;
- prévenir la discrimination et le harcèlement au travail;
- identifier et éliminer la discrimination et le harcèlement en milieu de travail en temps opportun ;
- améliorer et/ou rétablir les milieux de travail et les relations de travail touchés par des incidents ou des allégations de discrimination ou de harcèlement, le cas échéant ; et
- prévenir les incidents de violence au travail et prendre les mesures qui s'imposent en cas de tels incidents ;

Tous les cas de discrimination, de harcèlement ou de violence seront pris au sérieux et traités de façon professionnelle et impartiale, conformément aux dispositions de la présente politique.

## **2. Date d'entrée en vigueur**

Cette politique a été approuvée en principe par le Conseil provincial le 2 février 2018.

## **3. Objectif**

Le but de cette politique est de :

- promouvoir un environnement de travail qui garantit que tous les individus sont traités avec respect et dignité, sans discrimination ni harcèlement ;
- assurer un milieu de travail où toutes les précautions raisonnables ont été prises pour prévenir les incidents de violence au travail ;
- établir un cadre pour la prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence en milieu de travail ; et
- établir un cadre pour une réponse efficace aux problèmes de discrimination, de harcèlement et de violence en milieu de travail, s'ils surviennent.

## **4. Application et portée**

La présente politique s'applique à toute personne, employée ou bénévole, qu'elle soit affiliée au PLO, à une association de circonscription ou à une campagne particulière, qui occupe les postes suivants :

- La direction et le personnel du PLO, qu'ils soient permanents, temporaires ou en probation ;
- Les membres du Conseil exécutif du PLO ;
- Présidents et membres de l'exécutif de l'Association libérale provinciale ("APL") ;
- Candidats à l'investiture du PLO approuvés ;

- Les candidats du PLO, à moins qu'ils ne soient assujettis à la Politique de prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail du caucus libéral de l'Ontario ;
- Les coprésidents de la campagne du PLO et membres du Comité de campagne ;
- Les gestionnaires et le personnel de la campagne centrale et locale du PLO ; et
- Tous les bénévoles du PLO.

Les personnes visées par cette politique ont toutes un rôle important à jouer dans la sensibilisation et la création d'un milieu de travail positif et sécuritaire.

Bien que cette politique ne s'applique qu'aux personnes qui occupent les postes énumérés ci-dessus, l'engagement du PLO envers un milieu de travail sans discrimination, harcèlement et violence comprend un engagement à prendre des mesures raisonnables en réponse à tout incident de discrimination, de harcèlement ou de violence en milieu de travail, peu importe l'identité de l'accusé.

La présente politique confirme le Code des droits de la personne de l'Ontario (le "Code") et constitue une exigence de l'article 32.0.1 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail ("LSST"). La présente politique doit être appliquée conformément au Code et à la LSST, ainsi qu'aux autres lois applicables (y compris, mais sans s'y limiter, la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario ("LAPHO") et le Code criminel du Canada.

Cette politique couvre la discrimination, le harcèlement et la violence en milieu de travail tels que définis et interdits par le Code et la LSST.

"Égale" entend sous réserve de toutes les exigences, qualifications et considérations qui ne constituent pas un motif de distinction illicite.

Le "harcèlement" est défini comme le fait de s'adonner à une conduite ou à des commentaires vexatoires dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

Les "motifs de discrimination interdits", tels que définis par le Code, comprennent :

- La race, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille ou le handicap.

Le "harcèlement sexuel" est :

- le fait de se livrer à des commentaires ou à des comportements vexatoires fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, lorsque ces commentaires ou comportements sont connus ou devraient raisonnablement être connus comme étant importuns ;
- une sollicitation ou une avance à caractère sexuel faite par une personne en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion à la personne qui fait la sollicitation ou l'avance sait ou devrait raisonnablement savoir qu'elle est importun ; ou
- des représailles ou une menace de représailles pour le rejet d'une sollicitation ou d'une avance à caractère sexuel, lorsque les représailles sont exercées ou menacées par une personne en mesure de lui conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion.

Un "lieu de travail" est défini comme tout terrain, lieu, emplacement ou chose à l'endroit, sur, dans ou à proximité duquel un travailleur travaille. Aux fins de la présente politique, un lieu de travail comprend, sans toutefois s'y limiter :

- le siège social du PLO;
- Un bureau central ou local de campagne du PLO;
- l'emplacement des fonctions liées au bureau, sociales ou autres, pendant que ces fonctions ont lieu, et pendant une période raisonnable avant et après la tenue de ces fonctions;
- l'emplacement des affectations et des activités liées au travail. Ces lieux comprennent, sans toutefois s'y limiter, les lieux de réunions, d'événements, de débats, de réunions de tous les candidats, de séances de formation, de sollicitations ou d'autres tâches liées à la campagne, de conférences, de congrès et autres rassemblements, sociaux ou autres, directement ou indirectement liés à l'emploi, et comprennent également le lieu immédiat de travail d'un travailleur pendant son déplacement entre lieux de travail ; et
- les communications électroniques, les appels téléphoniques, la messagerie vocale ou d'autres formes de communication, à destination ou en provenance des personnes visées par la présente politique, lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que ces communications aient une incidence sur les relations de travail, le milieu de travail ou le rendement.

Le "harcèlement en milieu de travail" est défini comme le fait de s'adonner à des remarques ou à une conduite vexatoires à l'endroit d'un travailleur en milieu de travail qui est connu ou qui devrait raisonnablement être connu comme étant importun.

## **5. Violations de la politique**

Le fait de se livrer à la discrimination, au harcèlement ou à la violence en milieu de travail, tel que défini ci-dessus, constitue une violation de la présente politique. Les violations de la politique comprennent également, mais sans s'y limiter, l'adoption des comportements et pratiques suivants :

- la discrimination ou le harcèlement dans tout aspect de l'emploi, notamment le recrutement, la sélection, la promotion, l'apprentissage et le perfectionnement, la gestion du rendement, la réaffectation, la mise à pied, les changements dans la rémunération et les avantages sociaux, la cessation d'emploi, l'affectation et l'octroi de congés, sans s'y limiter ;
- la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail d'une personne ou d'un groupe qui se produit sur le lieu de travail, au sens large défini ci-dessus ;
- la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail d'une personne ou d'un groupe en raison d'une relation, d'une association ou de relations avec une personne ou un groupe identifié par un motif de distinction illicite en vertu du Code, ou parce que la personne ou le groupe est considéré comme faisant partie d'un groupe visé par un motif de distinction illicite en vertu du Code ;
- le harcèlement sexuel tel qu'il est décrit dans le Code ;
- le racolage sexuel et les représailles qui s'y rattachent, comme le prévoit le Code ;
- la violence au travail, qui peut comprendre, sans toutefois s'y limiter, l'exercice ou la tentative d'exercice de la force physique par une personne au travail qui cause ou pourrait causer des blessures, ou tout énoncé ou comportement qui pourrait raisonnablement être interprété comme une menace d'exercer la force physique ;
- la création, la contribution ou l'approbation d'un milieu de travail empoisonné, ce qui comprend l'exposition publique de documents qui créent un milieu de travail négatif, hostile ou désagréable ;

- l'ingérence dans une enquête liée à la présente politique, y compris l'intimidation d'un plaignant, d'un mis en cause ou d'un témoin, ou l'incitation d'une personne à donner des renseignements faux ou trompeurs ;
- menacer ou exercer des représailles contre une personne qui exerce un droit en vertu de la présente politique ou contre toute autre personne qui exerce un rôle légitime en vertu de la présente politique (une réponse appropriée de la direction à un employé ou à toute autre personne soupçonnée ou soupçonnée d'agir de façon abusive ou inacceptable n'est pas considérée comme une représailles contraire à cette politique) ;  
et
- allégations, plaintes ou accusations frivoles ou de mauvaise foi.

La présente politique vise à saisir les comportements qui constituent un écart par rapport à une conduite raisonnable en milieu de travail et qui dépassent les limites habituelles des interactions acceptables en milieu de travail. Elle ne vise pas à saisir les situations dans lesquelles il peut y avoir simplement un désaccord ou un conflit général en milieu de travail. De plus, cette politique ne restreint pas le droit de la direction d'exercer son pouvoir discrétionnaire dans l'attribution des tâches, de mettre en œuvre des changements organisationnels, de surveiller la présence et de gérer l'absentéisme, d'effectuer des examens du rendement, d'imposer et de faire respecter des délais ou d'exercer d'autres fonctions ordinaires de gestion, dans la mesure où l'exercice de ce pouvoir est raisonnable et professionnel.

## **6. Traitement des plaintes de discrimination, de harcèlement et de violence**

Rien dans la présente politique n'empêche une personne d'essayer d'abord d'aborder directement un comportement importun avec une autre personne. Toutefois, lorsqu'une personne se sent mal à l'aise d'aborder directement un comportement importun, discriminatoire ou harcelant, ou lorsque la conduite ou l'action fautive se poursuit, elle doit signaler ses allégations à l'un des hauts dirigeants suivants :

- Directeur exécutif du PLO ;
- Président du PLO ; ou
- Vice-président exécutif du PLO.

Une plainte devrait être déposée le plus rapidement possible, mais le simple écoulement du temps n'empêchera pas l'examen approprié d'une plainte, à moins qu'en raison de l'écoulement du temps, la capacité d'enquêter adéquatement sur la question ne soit sensiblement compromise.

Le chef de la direction qui reçoit la plainte prend toutes les mesures nécessaires pour enquêter sur la plainte et la régler rapidement, y compris l'embauche d'autres cadres supérieurs ou l'embauche d'avocats, d'enquêteurs et de représentants de la loi de l'extérieur, au besoin. Une enquête peut être menée par le chef de la direction ou par un enquêteur externe.

Chaque enquête suivra les principes reconnus d'équité administrative. De tels principes incluent, mais ne sont pas limités à :

- Impartialité du processus ;
- Le droit de l'intimé de connaître les détails des allégations formulées contre lui dans la plainte ;
- La possibilité pour l'intimé de présenter une réponse et une défense complètes à toute allégation ;
- Le droit des deux parties d'identifier les témoins pertinents et de fournir des preuves documentaires ou autres ; et

- Le droit des deux parties d'être informées des conclusions de fait à l'égard des allégations.

Il incombe à toute partie impliquée dans une plainte, y compris le plaignant, de :

- répondre rapidement à toutes les demandes de renseignements concernant la discrimination, le harcèlement ou la violence ;
- collaborer pleinement à l'enquête sur la plainte ; et
- faire des efforts raisonnables pour résoudre la situation.

Il incombe au chef de la direction qui reçoit une plainte d'intervenir pour mettre fin à un comportement inacceptable et de prendre les mesures appropriées, au besoin, pour empêcher tout contact entre le plaignant et la personne faisant l'objet de la plainte ;

- prendre toutes les mesures nécessaires pour examiner la question et faire enquête en temps opportun ;
- faciliter le règlement de la plainte ; et
- prendre les mesures correctives appropriées pour résoudre le problème.

Bien que l'objectif de la présente politique soit de régler les plaintes de discrimination et de harcèlement d'une manière non accusatoire et réadaptative, dans certaines circonstances des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, peuvent s'imposer. Dans le cas des bénévoles, des mesures appropriées peuvent être prises, y compris, mais sans s'y limiter, l'exclusion des bénévoles des locaux et des bureaux de campagne du PLO et, dans le cas des bénévoles qui sont membres du PLO, l'imposition de mesures disciplinaires en vertu de l'article 13ii des statuts du PLO ; la nature de ces mesures comprend, sans s'y limiter, une suspension ou une expulsion de tout rôle sous les auspices du PLO.

L'agente exécutive veillera à ce qu'un dossier écrit confidentiel soit conservé relativement à l'enquête, à la décision rendue après l'enquête et à toute mesure prise pour traiter les plaintes jugées fondées.

## **7. Ressources pour les plaignants**

Cette politique reconnaît qu'il peut être émotionnellement difficile pour un plaignant d'exprimer une préoccupation de discrimination, de harcèlement ou de violence. Bien qu'il incombe aux membres de la haute direction désignés de veiller à ce que les mesures appropriées soient prises dans les circonstances d'une plainte, un plaignant a le droit de demander l'avis et l'aide d'une tierce partie pour l'aider dans le processus de règlement des plaintes.

Le PLO s'engage à s'assurer que les personnes qui assument les rôles suivants reçoivent une formation afin qu'elles soient en mesure d'aider adéquatement lorsqu'une plainte est portée à leur attention :

- La présidente du caucus libéral féminin de l'Ontario ;
- Directeurs de campagne et directeurs adjoints de campagne (au niveau central et local) ;
- Le personnel du PLO au niveau de la gestion.

Une personne qui dépose une plainte peut également choisir de retenir les services d'une personne qui n'est pas affiliée au Parti. Une liste des ressources potentielles constitue l'annexe "A" de la présente politique.

## **8. Confidentialité**

Les personnes qui déposent une plainte de discrimination, de harcèlement ou de violence sont assurées que, pendant l'enquête et l'examen d'une plainte et après son règlement, tous les renseignements relatifs à la plainte demeureront confidentiels, et que toute personne à qui la divulgation doit être faite afin de faire avancer l'enquête ou le règlement d'une plainte peut être tenue de s'engager à maintenir et protéger cette confidentialité. Toutefois, les plaignants et les mis en cause doivent avoir accès à suffisamment d'information sur les allégations et les réponses des autres parties et des témoins pour permettre une participation équitable et efficace au processus de règlement.

Si une personne visée par une plainte est membre du caucus libéral de l'Ontario ou candidate, cadre supérieur ou employée du PLO, rien dans la présente politique ne doit être interprété comme limitant le pouvoir discrétionnaire du cadre de direction de conseiller et de consulter le chef du PLO relativement à une plainte, à une enquête ou à une résolution.

## **9. Aucune représailles**

Les personnes qui portent plainte pour discrimination, harcèlement ou violence ne doivent faire l'objet d'aucune forme de représailles. Toute forme de représailles contre un individu pour avoir:

- déposer une plainte en vertu de la présente politique ;
- participer ou coopérer à toute enquête liée à la présente politique ; ou
- le fait d'être associé à une personne qui a déposé une plainte en vertu de la présente politique ou qui a participé à toute procédure connexe sera considéré comme une violation de la présente politique;

sont prescrite en milieu de travail s par la présente politique

## **10. Droits légaux**

Rien dans la présente politique n'empêche ou ne décourage une personne de faire valoir ses droits en vertu du Code, de la LSST ou de toute autre loi applicable. Les particuliers conservent le droit d'exercer tous les recours légaux à leur disposition, y compris la possibilité d'obtenir des conseils juridiques et d'intenter des actions en justice au besoin. De plus, rien dans la présente politique n'empêche un plaignant de parler publiquement de sa plainte.

Le PLO se réserve le droit de suspendre toute procédure en vertu de la présente politique si le plaignant choisit de recourir à une autre voie ou recours.

## **Annexe "A"**

### **Programme pilote d'avis juridiques indépendants pour les survivantes d'agression sexuelle**

Le Programme pilote d'avis juridiques indépendants pour les survivantes d'agression sexuelle a été créé par l'entremise du Ministère du Procureur général. Le programme pilote offre jusqu'à quatre heures de conseils juridiques gratuits aux hommes et aux femmes victimes d'agression sexuelle qui vivent à Toronto, à Ottawa et dans le district de Thunder Bay. Les services peuvent être offerts par téléphone ou en personne, et on peut y avoir accès en tout temps après qu'une agression sexuelle a eu lieu.

<https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/french/ovss/ila.php>

### **Clinique commémorative Barbra Schlifer**

La Clinique commémorative Barbra Schlifer offre des services de représentation juridique, de counselling professionnel en groupe et individuel et d'interprétation multilingue aux femmes victimes de violence.

<https://schliferclinic.com/aide-pour-les-francophones/>

### **Service de référence aux avocats du Barreau du Haut-Canada**

Le service de référence aux avocats du Barreau du Haut-Canada met en relation les personnes à la recherche d'aide juridique avec un avocat ou un parajuriste. Les personnes qui accèdent au programme recevront le nom d'un avocat ou d'un parajuriste autorisé qui leur fournira une consultation gratuite d'une durée maximale de 30 minutes pour les aider à déterminer leurs droits et leurs options.

<https://lso.ca/services-au-public/trouver-un-avocat-ou-un-parajuriste/service-de-reference-du-barreau>

### **Ministère du Travail**

[https://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/fs\\_wvh\\_atwork.php](https://www.labour.gov.on.ca/french/hs/pubs/fs_wvh_atwork.php)

### **Commission ontarienne des droits de la personne**

La Commission ontarienne des droits de la personne produit un certain nombre de brochures et de feuillets d'information en ligne qui fournissent des conseils précieux sur des sujets allant de ce qu'il faut faire si vous êtes victime de harcèlement à diverses formes de discrimination.

[http://www.ohrc.on.ca/fr/notre\\_travail/brochures\\_fiches\\_information](http://www.ohrc.on.ca/fr/notre_travail/brochures_fiches_information)

### **Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne**

<http://www.hrlsc.on.ca/fr/communiquez-avec-le-cajdp>