



# **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.....   | 6  |
| 6. Traitement des plaintes de discrimination, de harcèlement et de violence..... | 8  |
| 7. Ressources à l'intention des plaignants.....                                  | 10 |
| 8. Procédures d'enquête.....   | 10 |
| 9. Confidentialité.....  | 14 |
| 10. Aucune représailles.....   | 15 |
| 11. Droits légaux.....   | 15 |

# 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 qui est respectueux et propice à un moral positif et à la productivité. À cette fin, le PLO s'engage à offrir un milieu de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de violence, où chaque personne est traitée avec dignité. Le PLO a pour politique de prendre toutes les mesures raisonnables pour:

- 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 équitable, professionnelle, impartiale, opportune et efficace, 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 et amendée le 31 mai 2021.

### 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 membres du PLO non inclus dans les catégories ci-dessus ; et
- Tous les bénévoles du PLO.

(collectivement "les travailleurs").

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.

**"L'intimidation"** est définie comme un comportement agressif et typiquement répété (par des moyens physiques, sociaux, verbaux, électroniques, écrits ou autres) visant à causer du tort (par exemple, physique, psychologique, social, scolaire), de la peur ou de la détresse à une autre personne ou à sa réputation ou ses biens. Il peut également s'agir de créer un environnement négatif pour une autre personne lorsqu'il existe un déséquilibre de pouvoir réel ou perçu entre les parties, fondé sur la taille, l'âge, la force, l'intelligence, l'affiliation à un groupe, le statut économique ou social, la race, la couleur, l'ascendance, la croyance, la citoyenneté, l'état civil, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la situation familiale, l'orientation sexuelle, le sexe, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle ou le handicap.

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 une personne lorsque 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;
- Les lieux 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 sur le lieu de travail**" est défini comme un ensemble de commentaires ou de comportements vexatoires à l'encontre d'un travailleur sur le lieu de travail, dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

La "**violence en milieu de travail**" est définie comme l'exercice de la force physique, ou une tentative d'exercice de la force physique, par une personne sur le lieu de travail qui cause ou pourrait causer des blessures physiques, ou toute déclaration ou comportement qui pourrait raisonnablement être interprété comme une menace d'exercice de la force physique qui pourrait causer des blessures physiques.

## 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 :

- Le harcèlement ou la violence en milieu de travail tels que définis dans la LSST ;
- 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 en milieu de travail telle que définie dans la LSST;
- Créer, contribuer à, ou tolérer un environnement de travail empoisonné, ce qui inclut l'affichage public de matériel qui crée un lieu de travail négatif, hostile ou désagréable ;
- L'ingérence dans une enquête relative à la présente politique, y compris l'intimidation d'un plaignant, d'un défendeur ou d'un témoin, ou l'influence d'une personne pour qu'elle donne des informations fausses ou trompeuses ;
- 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'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 doit prendre toutes les mesures nécessaires pour enquêter sur la plainte et la régler rapidement, y compris l'engagement 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 du répondant de connaître les détails des allégations formulées contre lui/elle dans la plainte ;
- La possibilité pour le répondant 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 de :

- 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'à la cessation d'emploi, 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 13 de la constitution 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.

Le chef de la direction 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 et émotionnellement difficile pour un répondant de traiter une telle plainte. Bien que les cadres supérieurs identifiés soient chargés de veiller à ce que les mesures appropriées soient prises dans les circonstances d'une plainte, les plaignants et les répondants ont le droit de demander les conseils et l'aide d'un tiers pour les aider dans le processus de résolution 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 de la Commission libérale des femmes de l'Ontario ;
- Les directeurs de campagne ; et
- Le personnel du PLO au niveau de la gestion.

Une personne qui dépose ou répond à 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. Procédures d'enquête

- a) Tout au long du processus d'enquête, les plaignants, les répondants et les témoins ont le droit d'être assistés par une personne de soutien qui n'est pas une partie ou un témoin potentiel de l'enquête. Une personne de soutien doit être à la disposition d'une partie pour lui fournir de l'assurance, du réconfort et/ou un soutien émotionnel général ou des conseils juridiques, mais elle ne peut pas répondre aux questions au nom de la personne interrogée ni intervenir ou faire obstruction à l'entretien ou au processus d'enquête de quelque manière que ce soit.
- b) Toute personne agissant en tant que personne de soutien dans le cadre de cette politique doit garder confidentielle toute information concernant la plainte et l'enquête, y compris, mais sans s'y limiter, l'identité des parties ou de tout témoin. Une personne de soutien qui n'est pas un travailleur devra signer un accord de confidentialité avant de participer à un entretien d'enquête.

- c) Les plaintes anonymes contre un individu ou un groupe seront traitées de la manière jugée appropriée dans les circonstances, y compris l'exploration d'autres alternatives pour traiter la question, y compris, mais sans s'y limiter, l'utilisation d'analyses de l'environnement de travail, une formation généralisée pour le personnel, ou un retour d'information fourni à l'individu/groupe. Aucun résumé officiel par écrit ne sera fourni à l'une des parties à une plainte anonyme.
- d) Il se peut que le PLO ait connaissance d'une allégation de harcèlement ou de discrimination alors que la ou les victimes présumées ne souhaitent pas se manifester ou ne l'ont pas fait. Ou encore, un plaignant peut décider de ne pas donner suite à sa plainte ou de la retirer. Dans ces circonstances, le PLO peut demander les raisons du retrait de la plainte ou déterminer qu'une enquête jugée appropriée dans les circonstances est nécessaire en l'absence d'une plainte écrite officielle, ou encore ouvrir une enquête dans le but de déterminer s'il y a harcèlement/discrimination et d'y mettre fin, afin de satisfaire à l'obligation légale du PLO de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement/discrimination.
- e) Les chefs de la direction qui enquêtent sur une affaire dans le cadre de cette politique ont la responsabilité de s'assurer qu'ils respectent cette politique et qu'ils sont formés de manière appropriée pour enquêter sur l'affaire.
- f) Toutes les personnes qui enquêtent sur des questions relevant de la présente politique, y compris les enquêteurs externes, doivent respecter la présente politique. De légères variations dans le processus peuvent être acceptables, si les chefs de la direction le jugent approprié.
- g) La personne qui mène l'enquête, qu'elle soit interne ou externe au lieu de travail, ne doit pas être directement impliquée dans l'incident ou la plainte présumé(e) de harcèlement/discrimination, et ne doit pas être sous le contrôle direct du défendeur présumé, conformément à la LSST.
- h) Les incidents/plaintes portés à l'attention des cadres supérieurs feront l'objet d'un accusé de réception par écrit dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception ou la connaissance de l'incident/plainte.

- i) Toutes les parties à une plainte seront informées par écrit, dès que possible et avant une entrevue d'enquête, de l'existence de la plainte, des allégations, de la personne qui a déposé la plainte et de la personne contre laquelle elle a été déposée (s'il s'agit de plusieurs personnes, chaque personne sera informée individuellement sans que les autres parties nommées dans la plainte soient informées).
- j) Si un incident/une plainte pour harcèlement/discrimination est signalé(e) aux chefs de la direction, en l'absence d'une plainte écrite formelle, ils ou elles sont tout de même tenus d'enquêter, auquel cas une déclaration générale des allégations ou une autre forme de notification écrite peut être fournie aux parties (plaignant/répondant).
- k) Toute notification écrite aux parties (plaignants, personnes interrogées et témoins) par l'enquêteur doit inclure des mises en garde concernant le maintien de la confidentialité et l'absence de représailles ou de menaces de représailles. La notification doit inclure des copies de la présente politique, quel que soit le type de plainte faisant l'objet de l'enquête (harcèlement au travail, discrimination, etc.).
- l) En règle générale, les affaires confiées à une enquête seront examinées dans les 90 (et jusqu'à 180) jours suivant leur attribution, en fonction de la disponibilité des parties à la plainte, de la complexité de l'affaire - nombre de parties, nature des allégations, période de l'année où la plainte est reçue, etc. Tout retard dans les délais sera communiqué aux plaignants et aux défendeurs, y compris les raisons de ce retard.
- m) Les parties à une plainte doivent être invitées à un entretien d'enquête dans un délai raisonnable, si possible. Elles doivent être informées qu'elles peuvent venir avec un représentant ou une personne de soutien.
- n) Les enquêteurs doivent confirmer avec la personne interrogée avant l'entretien qui sera sa personne de soutien, le cas échéant, afin de s'assurer qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts avec son choix. C'est à l'enquêteur de déterminer s'il y a un conflit d'intérêts avec le choix de la personne de soutien/représentant.
- o) Dans la plupart des cas, il convient d'interroger d'abord le plaignant, puis le répondant. Il faut demander aux parties si elles ont des témoins susceptibles d'avoir des informations pertinentes et tous les témoins pertinents doivent ensuite être interrogés (séparément), comme le détermine l'enquêteur.

- p) Les enquêteurs doivent prendre des notes manuscrites détaillées au cours de l'entretien et permettre à la personne interrogée de relire les notes et de les signer/parapher pour en confirmer l'exactitude. L'enquêteur peut également préparer des notes dactylographiées à partir des notes manuscrites détaillées et envoyer les notes dactylographiées à la personne interrogée pour qu'elle les examine et les signe ou les paraphrase afin de confirmer leur exactitude.
- q) L'enquêteur est chargé de déterminer la pertinence des questions posées. Des informations autres que la notification écrite initiale de la plainte peuvent être portées à l'attention de l'enquêteur au cours de l'enquête, ou l'enquêteur peut apprendre de nouvelles informations spécifiques de la part de témoins. Les parties concernées par la plainte ont le droit d'être informées de toute nouvelle information pertinente pour la plainte et ont la possibilité d'y répondre.
- r) Toutes les déclarations d'entrevue signées préparées au cours de l'enquête sont la propriété du PLO.
- s) Un enquêteur qui mène une enquête en vertu de la présente politique a le pouvoir d'accéder aux documents ou au matériel (c.-à-d. les séquences vidéo) pertinents à la plainte. Cela ne comprend pas les documents privilégiés par la loi ou les renseignements autrement protégés par la confidentialité.
- t) L'enquêteur examinera toutes les preuves recueillies et déterminera si un ou plusieurs incidents de harcèlement ou de discrimination présumés ont eu lieu et s'ils constituent une violation de la présente politique, de la LSST ou du Code, en utilisant la norme de preuve appelée "prépondérance des probabilités".
- u) L'enquêteur doit préparer un rapport écrit contenant un résumé des preuves et des conclusions de l'enquête et le remettre aux chefs de la direction.
- v) Les conclusions de l'enquête sont communiquées au plaignant et au répondant dans les dix (10) jours ouvrables suivant la remise du rapport aux chefs de la direction.

- w) Toute mesure qui sera prise à la suite des conclusions de l'enquête doit être communiquée par écrit au plaignant et au mis en cause dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du rapport par les chefs de la direction. Les informations communiquées à un plaignant concernant les mesures prises à l'égard d'un répondant ne doivent pas préciser la discipline exacte, mais doivent indiquer si des mesures correctives officielles ont été ou seront prises, ainsi que les mesures mises en place pour éviter que l'affaire ne se reproduise.
- x) Compte tenu de l'engagement du PLO à l'égard de l'équité et de l'inclusion, dans la mesure du possible, toute mesure disciplinaire ou corrective prise à l'égard d'un travailleur à la suite des conclusions d'une enquête menée en vertu de la présente politique doit être entreprise dans une optique d'équité.

## 9. Confidentialité

Les personnes qui signalent un incident ou déposent une plainte de discrimination, d'harcèlement ou de violence sont assurées que pendant l'enquête et l'examen de la plainte, et après sa résolution, toutes les informations relatives à la plainte resteront confidentielles dans la mesure du possible. Cependant, les plaignants et les répondants doivent avoir accès à suffisamment d'informations sur les allégations et les réponses des autres parties et des témoins pour permettre une participation équitable et efficace au processus de résolution. Toute personne à qui une divulgation doit être faite pour faire avancer l'enquête ou le jugement d'une plainte peut être tenue de s'engager à maintenir et à protéger cette confidentialité.

Si une personne concernée par une plainte est un membre du caucus libéral de l'Ontario ou un candidat, un cadre supérieur ou un employé du PLO, aucune disposition de la présente politique ne doit être interprétée de manière à limiter le pouvoir discrétionnaire du chef de la direction de conseiller et de consulter le chef du PLO au sujet d'une plainte, de l'enquête ou du règlement de celle-ci.

## 10. 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;

sera considérée comme une violation de la présente politique, de la LSST et/ou du Code.

## 11. 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 personnes 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-dubarreau>

### **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>