



**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 environnement 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 environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et de violence, où chaque personne est traitée avec dignité en prenant toutes les mesures raisonnables pour:

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

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 Politique de prévention de la discrimination, du harcèlement et de la violence en milieu de travail ('la Politique').

2. Date d'entrée en vigueur

Cette politique a été approuvée en principe par le Conseil provincial le 2 février 2018. Elle a été révisée et approuvée par le Conseil exécutif le 4 décembre 2022. Cette version entrera en vigueur le 1 janvier 2023.

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 présente politique s'applique à toute personne qui fournit des services rémunérés ou bénévoles au PLO, ou qui exerce l'autorité au nom du PLO ou de ses entités affiliées (à moins d'une exclusion expresse), y compris les bénévoles, la direction et le personnel (qu'ils soient permanents, temporaires ou probatoires), les membres de la direction et des comités, les agents consultants et entrepreneurs (qui sont tous des " travailleurs " aux fins de la présente politique).

Aux fins de la présente politique, les entités affiliées du PLO comprennent :

- Les associations de circonscription ;
- Candidats à l'investiture du PLO approuvés et leurs équipes de campagne;
- 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 campagnes locales du PLO ;
- Le Comité de campagne du PLO ;
- La campagne centrale du PLO ; et

- Les candidates à la chefferie du PLO et leurs équipes de campagne.

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.

Le "**harcèlement**" est 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**" 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 :

- 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 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 travail, 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 ; et
- les communications électroniques, les appels téléphoniques, la messagerie vocale ou d'autres formes de communication liées au travail, 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 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 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, ou parce que la personne ou le groupe est considéré comme faisant partie d'un groupe visé par un motif de distinction illicite ;
- Le harcèlement sexuel ;
- La violence en milieu de travail ;
- Créer, contribuer à, ou tolérer un environnement de travail empoisonné en tenant des propos ou en adoptant une conduite qui crée un environnement de travail négatif, hostile, intimidant ou offensant ;
- L'ingérence dans une enquête relative à la présente politique, y compris l'intimidation d'un plaignant, d'un plaignant potentiel, d'un défendeur, d'un témoin réel ou potentiel, 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 (la réaction appropriée de la direction à l'égard d'un travailleur soupçonné ou présumé coupable de discrimination, de harcèlement ou de violence n'est pas considérée comme des représailles contraires à la présente politique) ; et
- Allégations, plaintes ou accusations frivoles ou de mauvaise foi.

La présente politique vise 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 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 ou des fonctionnaires du PLO avec l'autorité appropriée d'exercer leur 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 ou de supervision, 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 cette politique n'empêche un travailleur d'essayer d'abord d'aborder un comportement importun directement avec un autre travailleur. Un travailleur peut également choisir de régler le problème de manière informelle avec l'aide d'un responsable approprié sur le lieu de travail (comme le directeur de campagne ou un travailleur de campagne ayant des responsabilités de supervision, un président d'association de circonscription ou un membre du personnel de gestion du PLO), sans déposer une plainte officielle. Cette étape permet d'obtenir des informations, d'exprimer ses préoccupations et de trouver un moyen de résoudre le problème. Les travailleurs sont encouragés à discuter de ces questions directement avec les responsables du lieu de travail avec lesquels ils se sentent à l'aise s'ils pensent que cela peut résoudre le problème.

Toutefois, lorsqu'un travailleur 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, ou lorsque la résolution informelle du problème est infructueuse, inappropriée ou inacceptable, 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 doit inclure une description de l'incident (quand il s'est produit, les personnes impliquées, ce qui s'est passé).

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.

Les hauts dirigeants qui reçoivent la plainte peuvent, le cas échéant et avec l'accord des autres hauts dirigeants, confier le traitement de la plainte à un autre haut dirigeant. Chaque haut supérieur doit se récuser de la plainte s'il est directement impliqué dans le ou les incidents présumés qui ont donné lieu à la plainte.

L'agent exécutif chargé de la plainte procédera à un examen de la plainte dans les plus brefs délais. Le cadre supérieur peut, à la connaissance et avec l'accord des autres cadres supérieurs (à moins qu'ils n'aient été récusés), traiter la plainte sans enquête si :

- les allégations n'entrent pas dans le cadre de la présente politique ;
- la plainte est frivole, vexatoire ou semble être faite de mauvaise foi ; ou
- les allégations factuelles, même si elles sont vraies, ne constituent pas une discrimination, un harcèlement ou une violence au travail.

Dans ce cas, le directeur général informera par écrit le plaignant et le(s) défendeur(s) de sa décision par écrit de sa décision.

Après avoir déterminé qu'une plainte entre dans le champ d'application de la Politique, le directeur général peut, dans des circonstances appropriées, essayer de résoudre la plainte de manière informelle entre le plaignant et le(s) défendeur(s).

Si les efforts de résolution informelle n'aboutissent pas, ou si la résolution informelle n'est pas appropriée dans les circonstances, le directeur général prendra les mesures appropriées pour enquêter sur la plainte et la résoudre rapidement, y compris, le cas échéant, en faisant appel à d'autres cadres supérieurs et/ou en retenant les services d'un avocat extérieur, d'enquêteurs et/ou de forces de l'ordre.

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 peuvent s'imposer. Dans le cas du personnel, des mesures appropriées peuvent être prises, y compris, mais sans s'y limiter, le licenciement pour un motif valable. 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

Réception des plaintes

- a) Les plaintes écrites reçues par les membres du bureau exécutif feront l'objet d'un accusé de réception écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la plainte.
- b) Toutes les parties à une plainte seront informées par écrit, dès que possible et avant de participer à une entrevue d'enquête, de l'existence de la plainte, des allégations, de la personne qui a déposé la plainte et de celle contre qui 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).

- c) Si un incident/une plainte est signalé(e) aux cadres dirigeants, en l'absence d'une plainte écrite formelle, les cadres dirigeants sont tout de même tenus d'enquêter sur l'incident/la plainte s'il/elle est suffisamment détaillé(e) et décrit une conduite qui constitue potentiellement une violation de la présente politique, auquel cas une déclaration générale des allégations ou une autre forme de notification écrite peut être fournie aux parties (plaignant/répondant).
- d) 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.
- e) 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, ce qui peut inclure, 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 formel par écrit ne sera fourni à l'une des parties d'une plainte anonyme.
- f) Il peut arriver que le PLO prenne connaissance d'une allégation de harcèlement/discrimination alors que la ou les victimes présumées ne souhaitent pas ou n'ont pas porté plainte. Ou encore, un plaignant peut décider de ne pas donner suite à sa plainte ou de la retirer. Dans ces circonstances, les cadres supérieurs peuvent déterminer qu'une enquête jugée appropriée dans les circonstances est nécessaire en l'absence d'une plainte écrite officielle, peuvent considérer qu'il n'y a pas de plainte, ou peuvent ouvrir une enquête dans le but de déterminer s'il y a harcèlement/discrimination et d'y mettre fin, afin de satisfaire à l'exigence légale de l'OLP de fournir un milieu de travail exempt de harcèlement/discrimination.

Enquête sur les plaintes

- g) Une enquête peut être menée par le cadre supérieur responsable de la plainte, son représentant au sein du PLO ou un enquêteur externe. La personne qui mène l'enquête (l' " enquêteur ") peut déléguer certaines étapes/parties/aspects de l'enquête à d'autres personnes avec le consentement du cadre supérieur responsable de la plainte.

- h) Le cadre supérieur responsable de la plainte a la responsabilité de s'assurer que l'enquêteur et toute personne effectuant des étapes/parties/aspects spécifiques de l'enquête, y compris les enquêteurs externes, suivent cette politique et sont formés de manière appropriée pour enquêter sur la question. De légères variations dans le processus peuvent être acceptables, si les cadres supérieurs le jugent approprié.
- i) L'enquêteur et toute(s) personne(s) chargée(s) d'effectuer des étapes/parties/aspects spécifiques de l'enquête, qu'elle(s) soit(ent) interne(s) ou externe(s) au PLO, ne doit(vent) pas être directement impliqué(s) dans le(s) incident(s) ou la(les) plainte(s) présumé(s), et ne doit(vent) pas être sous le contrôle direct ou l'influence substantielle du défendeur.
- j) Le cadre supérieur responsable de la plainte a la responsabilité de s'assurer que la portée et l'étendue de l'enquête sont proportionnelles à la gravité des allégations.
- k) En général, 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.
- l) 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 l'occasion d'y répondre.

Entretiens d'investigation

- m) Les parties à une plainte doivent être invitées à un entretien d'investigation dans un délai raisonnable, si possible. Elles doivent être informées qu'elles peuvent se faire accompagner d'un représentant ou d'une personne de soutien.
- n) Tout au long du processus d'enquête, les plaignants, les personnes

mises en cause et les témoins ont le droit d'obtenir, à leurs propres frais, l'aide d'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.

- o) 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 devra signer un accord de confidentialité avant de participer à un entretien d'enquête.
- p) Les enquêteurs doivent confirmer avec la personne interrogée, avant l'entretien, qui sera sa personne de soutien, le cas échéant, pour s'assurer que son choix n'entraîne aucun conflit d'intérêts. Il appartient à l'enquêteur de déterminer s'il y a un conflit d'intérêts avec le choix de la personne de soutien/représentant.
- q) Dans la plupart des cas, il est approprié d'interroger d'abord le plaignant, puis le défendeur. Il faut demander aux parties d'identifier les témoins qui, selon elles, ont des informations pertinentes. L'enquêteur peut interroger ces témoins (séparément), obtenir des informations pertinentes de la part des témoins par d'autres moyens, ou estimer que le témoin n'est pas pertinent ou qu'il n'est pas proportionnel de l'interroger, selon le cas. L'enquêteur peut renoncer à interroger le défendeur si l'ensemble des éléments de preuve à l'appui de la plainte ne permet pas, sans ambiguïté, d'étayer la plainte.
- r) La personne qui mène l'entretien doit prendre des notes manuscrites détaillées au cours de l'entretien et, le cas échéant, permettre à la personne interrogée de revoir les notes et d'en confirmer l'exactitude.

Résolution

- s) L'enquêteur rédige un rapport écrit contenant un résumé des preuves et des conclusions de l'enquête et le remet aux membres de la direction en même temps que la plainte. Les conclusions de l'enquête

et toutes les mesures prises à la suite de ces conclusions sont communiquées au plaignant et au défendeur.

- t) L'information communiquée à un plaignant concernant les mesures prises à l'égard d'un mis en cause ne doit pas préciser la discipline exacte, mais doit 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.
- u) 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.
- v) Les procédures d'enquête précédentes ne seront pas nécessairement appropriées pour les plaintes de discrimination systémique. Le directeur général, s'il le juge approprié, peut renvoyer toute plainte de discrimination systémique au Conseil exécutif pour une orientation ou un examen plus poussé.

9. Confidentialité

La confidentialité sera maintenue en tout temps dans la mesure où cela est raisonnablement possible et pratique. Cependant, le PLO a l'obligation de poursuivre l'affaire, ce qui inclut la communication de la plainte au(x) défendeur(s). Le PLO est tenu de veiller à ce que les plaignants et les défendeurs aient 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 règlement 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.

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, ou de parler publiquement de leur plainte pendant l'enquête.

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 _

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 _

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

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