



8.8 Discrimination and Harassment Guidelines

The purpose of these guidelines is to meet moral, ethical and legal requirements by the Society on relations between members and in its service to the poor. The Society is committed to and promotes a healthy harassment-free and discrimination-free environment that affords respect to all. These Guidelines complement the Screening and Duty of Care Guidelines and shall be part of the orientation given to each new member of the Society and are to be included in training curriculum.

These Guidelines are based on the Province of Ontario legislation and regulations respecting discrimination and harassment. Each provincial and Territorial Government has enacted similar laws and regulations based on the Canadian Charter of Rights and Freedoms; therefore, each Regional Council is invited to review these Guidelines to insure they are congruent with their relevant provincial and territorial jurisdictions; Regional Councils shall issue a supplemental/amended companion document confirming that Provincial/Territorial legislation, as applicable, exist and draft a separate companion Regional Council Guidelines.

Regional Council Presidents shall also be responsible to ensure that a Discrimination/Harassment in the Workplace Policy is applied at Special Works (stores, camps, shelters, etc.) within their jurisdiction. The Society needs to look at

not only the National but all levels where instances of discrimination/harassment occur. The National Council is not responsible for regional episodes.

The Society does not tolerate harassment, sexual or otherwise, of any person/s by or to its members while volunteering for the Society. It does not tolerate as well racial or other discrimination while volunteering for by the Society.

8.8 Directives concernant la discrimination et le harcèlement

Les présentes directives ont pour but de rencontrer les exigences morales, éthiques et légales de la Société à l'égard des relations entre ses membres et dans le contexte de son service auprès des pauvres. La Société s'engage à promouvoir un environnement dépourvu de harcèlement et de discrimination, qui garantit le respect à tous. Ces directives viennent compléter les directives de filtrage et de devoir de protection. Elles doivent faire partie de l'orientation donnée à chaque nouveau membre de la Société et être incluses dans le curriculum de formation.

Ces directives sont basées sur les lois et règlements de la province de l'Ontario à l'égard de la discrimination et du harcèlement. Chaque gouvernement provincial et territorial a mis en place des lois et règlements similaires basés sur la Charte canadienne des droits et libertés. Chaque conseil régional est donc invité à prendre connaissance des présentes directives pour s'assurer qu'elles sont conformes aux lois et règlements qui prévalent dans leur province ou territoire. Les conseils régionaux doivent publier un document compagnon amendé qui confirme que la législation provinciale ou territoriale, selon le cas, existe et préparer un document compagnon séparé, soit les Directives du conseil régional.

Les présidents des conseils régionaux ont également la responsabilité de voir à ce que la politique sur la discrimination et le harcèlement en milieu de travail soit appliquée au sein des œuvres spéciales (magasins, camps, centre d'accueil, etc.) de leur territoire. La Société doit prendre en considération tous les niveaux où des cas de discrimination/ harcèlement peuvent survenir, tant au niveau national qu'aux autres niveaux. Le Conseil national n'est pas responsable des cas régionaux.

La Société ne tolère aucun type de harcèlement, qu'il soit de nature sexuelle ou autre, de la part de toute personne, par ou envers ses membres dans l'exercice de leurs fonctions de bénévolat pour le compte de la Société. Elle ne tolère pas non plus aucune forme de discrimination, raciale ou autre, dans l'exercice des fonctions de



Any member who violates these Guidelines will be subject to disciplinary action up to and including exclusion from the Society.

The Society will investigate all instances of alleged harassment or discrimination in a timely, confidential and consistent manner such that harm to members or persons served is minimized.

Presidents shall not be personally involved in the investigative work of an alleged discrimination or harassment complaint [1].

DEFINITION:

Discrimination can be defined as *any distinction, exclusion, restriction or preference which has the purpose of nullifying or impairing the recognition, enjoyment or exercise, on an equal footing, of human rights and fundamental freedoms* [2]. The Ontario Human Rights Code (Code) offers every person protection from discrimination on the basis of race, ancestry, place of origin, color, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, and age, record of offences, marital status, family status or disability in the realm of employment. Section 1 of the Code offers similar protection against discrimination in the provision of services.

Harassment is defined in the Ontario Human Rights Code as meaning “*engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome*”. Harassment includes name calling, offensive jokes, unwanted sexual advances or invitations, ogling, sexually suggestive comments, persistent and unwanted requests for dates, unwanted touching, distribution or production of denigrating or degrading pictures or cartoons, harassing letters, phone calls, E-mails or visits, threats of retaliation if a person refuses a sexual advance or makes a complaint, engaging in threatening behavior toward another person. The behavior need not be intentional in order to be considered harassment but may be offensive and/or intimidating.

bénévolat pour le compte de la Société.

Tout membre qui ne se conforme pas aux présentes directives sera sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’à l’exclusion de la Société.

La Société mènera une enquête, en temps opportun, lors de toute instance de discrimination ou de harcèlement présumé de façon confidentielle et cohérente et en s’assurant de minimiser le plus possible les préjudices causés aux membres et aux personnes qu’elle dessert.

Les présidents ne doivent pas être impliqués personnellement dans les démarches d’enquête relatives à une plainte de discrimination ou de harcèlement présumé [1].

DÉFINITION :

On peut définir la discrimination comme étant *toute distinction, exclusion, restriction ou préférence ayant pour but d’annuler la reconnaissance, la jouissance ou l’exercice, en toute égalité, des droits de la personne et des libertés fondamentales* [2].

La Commission ontarienne des droits de la personne (Commission) offre à quiconque une protection contre la discrimination en vertu de la race, des origines, de la provenance, de la couleur, des origines ethniques, de la citoyenneté, de la religion, du sexe, de l’orientation sexuelle, de l’âge, des antécédents judiciaires, du statut matrimonial, du statut familial ou d’un handicap dans le cadre d’un emploi. La Section 1 du Code offre une protection similaire contre la discrimination dans une prestation de services.

Le harcèlement est défini par la Commission ontarienne des droits de la personne comme étant « *le fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu’elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns* ». Le harcèlement inclut les insultes, les blagues offensives, les avances ou invitations de nature sexuelle non sollicitées, l’action de dévisager, les commentaires suggestifs de nature sexuelle, les demandes de rendez-vous persistantes et non sollicitées, les attouchements non sollicités, la distribution ou la production d’images ou de dessins dénigrants ou dégradants, les lettres, appels téléphoniques, courriels ou visites constituant du harcèlement, les menaces de punition si la personne refuse les avances sexuelles ou dépose une plainte, la démonstration d’une attitude



Section 9 of the Ontario Human Rights Code prohibits the infringement of the right to freedom from discrimination or harassment provided by the Code.

For the purposes of the procedure that follows, “harassment” includes discrimination, and other forms of the word, for example “harasser” include the like form.

PROCEDURE I

Alleged Harassment/Discrimination within the Society.

1. Any member who, in good faith, feels that he or she is being harassed by another member of the Society first reviews the situation with the alleged harasser, if possible, and asks him or her to stop the behavior that is considered harassment.
2. The member documents of the incident(s) including date(s), time(s), location(s) possible witnesses and his or her response.
3. The person being harassed contacts the Conference or Council President, as applicable, and provides relevant details if the alleged harassment continues^[1].
4. The President advises the member to formulate a complaint in writing. Each complaint must be filed and dealt with separately.
5. The President with Executive Committee members, review the facts at hand. If there is a reasonable belief that a law may have been broken, the President informs law enforcement authorities immediately and cooperates with them in their investigation, if any.
6. If the police are not advised, the President with Executive Committee members shall assign two (2) suitable members to investigate the complaint-s.
7. The President with Executive Committee members may at that time suspend the alleged harasser pending the outcome of the investigation. He/she

menaçante envers une autre personne. Le comportement ne doit pas nécessairement être intentionnel pour constituer du harcèlement, mais peut être jugé offensif ou intimidant.

La Section 9 de la Commission ontarienne des droits de la personne interdit de violer le droit à la non-discrimination ou au non-harcèlement garanti par la Commission.

Aux fins de la procédure qui suit, le terme « harcèlement » inclut la discrimination de même que toute forme du mot, par exemple le terme « harceler ».

PROCÉDURE I

Le harcèlement/discrimination présumé au sein de la Société

1. Tout membre qui, en toute bonne foi, considère qu’il est harcelé par un autre membre de la Société discute d’abord de la situation avec le harceleur présumé, si possible, lui demandant de cesser le comportement considéré comme du harcèlement.
2. Le membre documente l’incident (les incidents) incluant la date (les dates), l’heure (les heures), l’endroit (les endroits), les témoins possibles et sa réaction.
3. La personne qui se considère harcelée contacte le président de conférence ou conseil, selon le cas, et lui fournit les détails si le harcèlement présumé se poursuit^[1].
4. Le président conseille au membre de formuler une plainte par écrit. Chaque plainte doit être consignée et traitée séparément.
5. En compagnie des membres de son comité exécutif, le président prend connaissance des faits présentés. S’il y a un motif raisonnable de croire qu’une loi ait pu être enfreinte, le président en informe immédiatement les forces de l’ordre et coopère avec elles dans le cadre de leur enquête, s’il y a lieu.
6. Si les forces de l’ordre ne sont pas alertées, le président et les membres du comité exécutif le président nomme deux (2) membres appropriés pour enquêter au sujet de la plainte (des plaintes).
7. Conjointement avec les membres de son comité



will also inform the President of the Council at the next higher level of the complaint and action taken so far.

8. The investigation must be dealt with in a sensitive and confidential manner. Other than members of the Executive Committee, the President of the Council at the next higher level and appointed investigators, the President may inform the insurance broker of a possible claim.
9. The President may offer assistance to the alleged victim in obtaining counseling or referral to a mental health professional, if needed.
10. The alleged harasser will be provided with a copy of the written complaint and given an opportunity to prepare a response, addressing all the points raised in the complaint. Such a response shall be submitted within 10 days of being advised.
11. The investigators review the facts and may subsequently arrange a meeting with both parties, separately, to ascertain whether there would be any possibility of an informal resolution of the allegation. If both parties agree, the investigators meet with them, together, and clarify the expectation for future relationship noting that any behavior considered as harassment is to cease.
12. The investigators report to the Conference or Council President involved of findings and recommendations within 15 days.
13. If the matter is not resolved informally, either because the parties are not interested or the issue reaches an impasse, the investigators review the facts at hand, conducts separate interviews with the complainant and the alleged harasser, and any other witnesses who may have information about the allegation. All interviews must be properly recorded. The investigation is to be conducted in an objective, unbiased way and with due regards for the confidentiality and sensitivity of the issue. Any individual interviewed has the right to be accompanied by a representative of their choice (application in Ontario).
14. Following the investigation, the investigators draft a report containing a summary of the facts and their

exécutif, le président peut à ce moment suspendre le harceleur présumé jusqu'à la conclusion de l'enquête. Le président informera également le président du conseil du niveau supérieur concernant le dépôt de la plainte et les actions entreprises jusqu'alors.

8. L'enquête doit se dérouler avec délicatesse et en toute confidentialité. En plus des membres du comité exécutif, du président du conseil du niveau supérieur et des enquêteurs désignés, le président peut informer le conseiller en assurances sur la possibilité d'une réclamation.
9. Le président peut offrir à la victime présumée une aide psychologique ou la référer à un professionnel de la santé mentale, au besoin.
10. Le harceleur présumé obtient une copie de la plainte écrite et se voit offrir l'opportunité de préparer une réponse en reprenant point par point les éléments de la plainte. Cette réponse doit être déposée tout au plus 10 jours après réception de l'avis de plainte.
11. Les enquêteurs prennent connaissance des faits et peuvent subséquemment organiser une rencontre avec les deux parties, séparément, pour vérifier s'il n'y aurait pas possibilité de régler la question de façon informelle. Si les deux parties sont d'accord, les enquêteurs les rencontrent ensemble, pour clarifier les bases d'une relation future en elles, en précisant que tout comportement de harcèlement doit cesser.
12. Les enquêteurs font part des conclusions et recommandations de l'enquête au président de la conférence ou du conseil, dans les 15 jours qui suivent.
13. Si la situation n'est pas réglée de manière informelle, soit parce que les parties ne le souhaitent pas ou que la situation atteint une impasse, les enquêteurs prennent connaissance des faits, mènent des entrevues séparées avec le plaignant et le harceleur présumé et avec tout témoin pouvant posséder des informations concernant les allégations. Toutes les entrevues doivent être enregistrées de façon appropriée. L'enquête doit être menée de façon objective, impartiale et en respectant la nature délicate et confidentielle de la situation. Tout individu interviewé a le droit de se faire accompagner



<p>comments.</p> <p>15. The investigators provide a copy to each party for their final comments. Each party has 10 days to respond.</p> <p>16. The investigators submit a report to the President, including the final comments, with their recommendation(s).</p> <p>17. The President and members of his/her Executive Committee consider the report and recommendation(s), may consult with the President of the Council at the next higher level and a Legal Counsel before taking the final decision.</p> <p>18. The decision reached in delivering a remedy/penalty, as deemed appropriate in the best interest of the Society and the members involved, shall consider applicable laws and regulations, the Rule & Canadian Statutes and policies of the Society</p> <p>19. The President with members of the Executive Committee may invoke disciplinary action up to and including a recommendation to the National President for exclusion from the Society if the investigation reveals evidence to support the harassment complaint. The President may refer the case to the police or other legal authorities if there is evidence that criminal conduct or activity has taken place.</p> <p>20. The insurance broker shall be advised if a possible legal action is contemplated by any of the parties</p> <p>21. Either the complainant or the alleged harasser may, within thirty (30) days of being notified of the action taken, submit an appeal, in writing, to the President of the Regional Council. In the event the Regional Council President determines that further investigation is required, he/she will assign a member of the Executive Committee or any other suitable member of the Society to the task. Any additional findings shall be Regional Council President with his/her Executive Committee determine that further investigation is required, he will assign a member of the Executive Committee or any other suitable member of the Society to the task. Any additional findings shall be disclosed to</p>	<p>par un représentant de son choix (applicable en Ontario).</p> <p>14. Suite à l'enquête, les enquêteurs rédigent un rapport contenant un résumé des faits de même que leurs commentaires.</p> <p>15. Les enquêteurs en remettent une copie à chacune des parties pour leurs commentaires finals. Chaque partie a 10 jours pour répondre.</p> <p>16. Les enquêteurs remettent au président un rapport incluant les commentaires finaux de même que leur(s) recommandation(s).</p> <p>17. Le président et les membres de son comité exécutif prennent connaissance du rapport et de la (des) recommandation(s). Ils peuvent consulter le président du conseil du niveau supérieur et un conseiller juridique avant de prendre une décision finale.</p> <p>18. La décision d'imposer une mesure de réparation ou une pénalité, selon les meilleurs intérêts de la Société et du ou des membres impliqués, doit prendre en considération les lois en vigueur, la Règle et les Statuts canadiens de même que les politiques de la Société.</p> <p>19. Le président peut invoquer des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à recommander au président national d'exclure le membre de la Société, si l'enquête révèle une preuve qui vient appuyer la plainte d'abus. Le président peut aussi référer l'affaire aux forces de l'ordre s'il y a preuve qu'une conduite ou une activité de nature criminelle a eu lieu.</p> <p>20. Le conseiller en assurances doit être informé de tout risque de poursuite légale telle qu'envisagée par l'une ou l'autre des parties.</p> <p>21. À l'intérieur d'un délai de trente (30) jours après avoir été informé des mesures entreprises, tant le plaignant que le harceleur présumé peut déposer un appel, par écrit, au président de son conseil régional. Dans le cas où le président du conseil régional détermine qu'une enquête plus poussée est requise, il désignera à cette fin un membre de son comité exécutif ou tout autre membre approprié de la Société. Tout nouvel élément venant s'ajouter à l'enquête doit être révélé aux parties, qui auront</p>
--	--



the parties who will be provided an opportunity to respond. The investigator will submit a report to the President of the Council, including the final comments by the parties, for a final decision by the Regional council President with members of the Executive Committee.

22. The President shall document the discussion and outcome in a confidential file (screening file) in those cases where evidence supports the harassment complaint.
23. The President shall ensure that all documentation is removed from the member's (screening) file of the alleged harasser if the allegation is not upheld.

PROCEDURE II

Alleged Harassment/Discrimination by a person(s) served by the Society.

1. Any allegation of harassment or discrimination brought against a member of the Society by any person made in whatever form, shall be brought immediately to the attention of the relevant Conference or Council president.
2. The President shall consider the allegation with members of his/her Executive Committee, and assign two (2) members to investigate the allegation within fifteen (15) days of receipt of information.
3. The President informs the member involved of the allegation/complaint and may suspend the member pending the outcome of the investigation.
4. The investigators meet with the complainant(s) within 10 day of assignment to assure him/her of the commitment by the Society that it treats all such allegation seriously and will investigate the allegation with sensitivity and fairness. Investigators will ask alleged victim to formulate a complaint in writing within 10 days. Each complaint must be filed and dealt with separately. Once a formal complaint has been received, the President and Executive Committee members will review and decide if the

l'occasion d'y répondre. L'enquêteur présentera ses conclusions au président du conseil, incluant les commentaires finals des parties, en vue d'une décision finale par le président du conseil régional et des membres de son comité exécutif.

22. Le président doit documenter la discussion et l'issue de la discussion dans un dossier confidentiel (dossier de filtrage) dans les cas où la preuve vient appuyer la plainte de harcèlement.
23. Le président doit s'assurer que toute la documentation est retirée du dossier du membre (dossier de filtrage) abuseur présumé si l'allégation n'est pas prouvée.

PROCÉDURE II

Harcèlement/discrimination présumé par une personne desservie par la Société

1. Toute allégation de harcèlement ou discrimination exprimée par quelqu'un, de quelque manière que ce soit, concernant un membre de la Société doit être immédiatement portée à l'attention du président de conférence ou de conseil approprié. .
2. En compagnie des membres de l'exécutif, le président doit prendre connaissance de l'allégation et désigner deux (2) membres qui enquêteront sur l'allégation dans un délai de quinze (15) jours de la réception des informations.
3. Le président informe le membre impliqué de l'allégation/plainte et peut suspendre ce dernier pendant le déroulement de l'enquête.
4. Les enquêteurs rencontrent le(s) plaignant(s) à l'intérieur d'un délai de dix (10) jours pour l'assurer (les assurer) de l'engagement de la Société à traiter les allégations de manière sérieuse et à mener une enquête avec délicatesse et impartialité. Les enquêteurs demandent à la victime (aux victimes) présumée(s) de formuler une plainte par écrit à l'intérieur de dix (10) jours, si ce n'est déjà fait. Chaque plainte doit être consignée et traitée séparément. Une fois la plainte formelle reçue, le président et son comité exécutif décideront si



<p>investigation must proceed further.</p> <p>5. The investigators may offer assistance to the alleged victim in obtaining counseling, if needed.</p> <p>6. If an investigation is decided, the President may consult with a Legal Counsel and shall advise the President of the Council at the next higher level of the allegation and decision taken.</p> <p>7. The investigators conduct separate interviews with the complainant and alleged harasser, and any other witnesses who may have information about the allegation. As well they gather and secure any relevant documents or other evidence. All interviews must be properly recorded. The investigation is to be conducted in an objective, unbiased way with due regards for the confidentiality and sensitivity of the issue. Any individual interviewed has the right to be accompanied by a representative of their choice (application in Ontario).</p> <p>8. Following the investigation, the investigators draft a report containing a summary of the facts and comments.</p> <p>9. The investigators provide a copy of the report to each party for their final comments. Each party has 10 days to respond.</p> <p>10. The investigators submit a report to the President of the Conference or Council, as applicable, together with the final comments, and recommendations.</p> <p>11. The President and members of the Executive Committee consider the report, may consult with the President of the Council at the next higher level and a Legal Counsel before taking a final decision.</p> <p>12. The decision reached in delivering a penalty/remedy as deemed appropriate in the best interests of the Society, the member and complainant, shall consider all relevant legislation and regulations, as well as the</p>	<p>l'enquête doit se poursuivre plus loin.</p> <p>5. Les enquêteurs peuvent offrir de l'aide à la présumée victime, au besoin, pour obtenir une aide psychologique.</p> <p>6. Si une enquête est jugée nécessaire, le président peut consulter un conseiller juridique et informer le président du conseil de niveau supérieur au sujet de l'allégation et de la décision qui a suivi.</p> <p>7. Les enquêteurs mènent des entrevues séparées avec le plaignant et le harceleur présumé, et tout autre témoin pouvant avoir des informations sur l'allégation. Ils recueillent et retiennent également tout document pertinent et autre preuve disponible. Toutes les entrevues doivent être enregistrées de façon appropriée. L'enquête doit être menée de manière objective et impartiale, en respectant la nature confidentielle et délicate de la situation. Toute personne interviewée a le droit de se faire accompagner par un représentant de son choix (applicable en Ontario).</p> <p>8. Suite à leur enquête, les enquêteurs rédigent un rapport contenant un résumé des faits et commentaires.</p> <p>9. Les enquêteurs remettent une copie de leur rapport à chacune des parties pour leurs commentaires finals. Chaque partie a 10 jours pour répondre.</p> <p>10. Les enquêteurs soumettent un rapport au président de la conférence ou du conseil, selon le cas, incluant leurs commentaires finals et recommandations.</p> <p>11. Le président et les membres du comité exécutif étudient le rapport, peuvent consulter le président du conseil de niveau supérieur de même qu'un conseiller juridique avant de prendre une décision.</p> <p>12. La décision d'imposer une mesure de réparation ou une pénalité, selon les meilleurs intérêts de la Société et du ou des membres impliqués, doit prendre en considération les lois en vigueur, la Règle et les Statuts canadiens de même que les politiques de la Société.</p> <p>13. Le président peut référer le cas aux forces de l'ordre</p>
--	---



<p>Rule & Canadian Statutes and policies of the Society</p> <p>13. The President may refer the case to the police or other legal authorities (e.g.: Human rights Commission), if there is evidence that criminal conducts or activity has taken place.</p> <p>14. The insurance broker shall be advised if possible legal action is contemplated by any of the parties.</p> <p>15. The complainant is notified by letter of the decision taken. A Legal Counsel may be retained to this effect to ensure the legalities of the procedure for the Society and that the rights of those involved are protected.</p> <p>16. Either the complainant or the alleged harasser may, within thirty (30) days of being notified of the action taken, submit an appeal, in writing, to the President of the Regional Council. In the event that the President of the Regional determines that further investigation is required, he/she will assign a member of the Executive Committee or any other suitable member of the Society to the task. Any additional findings shall be disclosed to the parties who will be provided an opportunity to respond. The investigator will submit to the Regional Council President a written report, including the final comments by the parties, for his/her final decision and that of the members of the Executive Committee of the Regional Council.</p> <p>17. The President shall document the discussion and outcome in a confidential file (screening file) in those cases where evidence supports the harassment complaint.</p> <p>18. The President shall ensure that all documentation is removed from the member's file (screening file) of the alleged harasser if the allegation is not upheld.</p> <p>ACCOUNTABILITY: All members to the relevant Conference or Council President.</p>	<p>ou à toute autre autorité juridique (par ex. : la Commission des droits de la personne), s'il y a preuve qu'une conduite ou des activités de nature criminelle ont eu lieu.</p> <p>14. Le conseiller en assurances doit être informé de tout risque de poursuite légale telle qu'envisagée par l'une ou l'autre des parties.</p> <p>15. Le plaignant (les plaignants) est informé par écrit de la décision qui a été prise. Les services d'un conseiller juridique peuvent être retenus à cette fin, pour s'assurer que la procédure de la Société est tout à fait légale et que les droits des personnes impliquées sont respectés.</p> <p>16. À l'intérieur d'un délai de trente (30) jours après avoir été informé des mesures entreprises, tant le plaignant que le harceleur présumé peut déposer un appel, par écrit, au président de son conseil régional. Dans le cas où le président du conseil régional et son exécutif détermine qu'une enquête plus poussée est requise, il désignera à cette fin un membre de son comité exécutif ou tout autre membre approprié de la Société. Tout nouvel élément venant s'ajouter à l'enquête doit être révélé aux parties, qui auront l'occasion d'y répondre. L'enquêteur présentera ses conclusions au président du conseil régional, incluant les commentaires finals des parties, en vue d'une décision finale par le président du conseil régional et des membres du comité exécutif du conseil régional.</p> <p>17. Le président doit consigner la documentation relative à la discussion et à la décision dans un dossier confidentiel (dossier de filtrage) dans le cas où la preuve vient appuyer la plainte (les plaintes) de harcèlement ou discrimination.</p> <p>18. Le président doit s'assurer que toute la documentation est retirée du dossier du membre (dossier de filtrage) harceleur présumé si l'allégation n'est pas prouvée.</p> <p>IMPUTABILITÉ : Tous les membres envers la conférence concernée ou le président du conseil.</p>
---	---



REFERENCES:

- Policy on Sexual Harassment and Inappropriate Gender-related Comments and Conduct. Ontario Human Rights Commission, September 10, 1996.
- Stores' Employee Handbook (rev. June 13, 2006).
- Ministry of Labor – Labor Relations Act, 1995
- Employment Standards Act, 2000 – Government of Ontario, July 2003.
- The Rule – Society of Saint Vincent de Paul (rev. 2012).
- Policy and Guidelines on Racism and Racial Discrimination, Ontario Human Rights Commission, June 9, 2005.
- Ontario Human Rights Code.

i CERD, supra, note 11, article 1.

ii Two members nominated by the President of the Council at the next level will investigate all harassment or discrimination complaints against the President of a Conference or Council.

RÉFÉRENCES :

- Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et inconduites inconvenantes liées au sexe de la Commission ontarienne des droits de la personne, 10 septembre 1996.
- Manuel des employés de magasin (rév. 13 juin 2006).
- Ministère du Travail – Loi sur les relations de travail, 1995
- Loi sur les normes d'emploi, 2000 – Gouvernement de l'Ontario, juillet 2003.
- La Règle – Société de Saint-Vincent de Paul (rév. juin 2009).
- Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale, Commission ontarienne des droits de la personne, 9 juin 2005.
- Commission ontarienne des droits de la personne.

i CERD, supra, note 11, article 1.

ii Deux membres nommés par le président du conseil de niveau supérieur enquêteront toute plainte de harcèlement ou de discrimination contre le président d'une conférence ou d'un conseil.