

La prévention du harcèlement sexuel au travail
Questions des participants au webinaire (décembre 2014)

1. Le webinaire sera-t-il mis à la disposition des employeurs à des fins de formation?

Le webinaire, qui peut être utilisé par les employeurs à des fins de formation, peut être visionné en tout temps sur notre site Web, à l'adresse <http://www.ohrc.on.ca/fr/la-pr%C3%A9vention-du-harc%C3%A8lement-sexuel-au-travail>.

2. Je suis employeur et mon employée, qui m'a signalé qu'elle faisait l'objet de harcèlement sexuel, souhaite rester anonyme.

Les employeurs de l'Ontario sont légalement tenus de prévenir et de régler les cas de harcèlement sexuel. Si une personne confie à son chef de service une allégation de harcèlement sexuel, elle est en droit d'attendre un certain degré de confidentialité. Néanmoins, dès que le chef de service est au courant qu'un incident est survenu sur le lieu de travail, son absence de réaction peut engager sa responsabilité ou celle de l'organisme. Si un cas de harcèlement se présente – que la personne visée souhaite ou non déposer une plainte officielle (auquel cas elle devra se présenter comme partie plaignante), il incombe au chef de service de s'assurer que le milieu de travail est sécuritaire et exempt de tout harcèlement.

3. Un employeur doit-il attendre le dépôt d'une plainte formelle avant de mener une enquête?

Les employeurs de l'Ontario sont légalement tenus de prévenir et de régler les cas de harcèlement sexuel. Ils doivent veiller à maintenir des milieux non empoisonnés qui respectent les droits de la personne. Il n'est pas acceptable d'ignorer des instances de harcèlement sexuel, qu'une plainte officielle ait été déposée ou non. Un employeur doit mener une enquête pour tenter de recueillir le plus de renseignements possible sur la situation.

4. Lors des enquêtes sur les affaires de harcèlement sexuel, la parole de l'un s'oppose généralement à celle de l'autre. Comment mener de telles enquêtes?

Lorsque des plaintes sont déposées et qu'il n'y a pas de témoin, l'issue dépend en grande partie de la crédibilité des parties. Si une plainte est entendue par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) et qu'il n'y a pas de témoin, la crédibilité devient un facteur clé. Les personnes déposent leur témoignage et font l'objet d'un examen et d'un contre-examen. La personne dont la version des faits est la plus crédible peut orienter l'aboutissement de ces types de plaintes. Lorsque plusieurs

personnes se heurtent à un comportement similaire de la part d'une même personne, la « preuve de faits similaires » peut être présentée pour corroborer les allégations. Il peut être utile de prendre des notes, dans la mesure du possible, pour consigner ce qui s'est produit, quand et où cela a eu lieu, ce qui a été dit ou fait, qui a dit ou fait quoi et, le cas échéant, qui a vu la scène : cela permet d'étayer la perception des événements par la personne et peut l'aider au moment de déposer une plainte.

5. Bob serre Jane dans ses bras et Jane ne se sent pas harcelée. Sarah, qui voit l'étreinte, se sent mal à l'aise et avise l'employeur. S'agit-il d'un cas de harcèlement?

Il convient de faire preuve de bon sens au travail. L'un des critères du harcèlement sexuel consiste à savoir si le comportement est désiré ou non par la personne. Dans le cas présent, si Jane ne se sent pas harcelée, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel. Cela dit, d'autres types de comportements peuvent avoir lieu sur le lieu de travail et ainsi empoisonner l'atmosphère. Si Sarah a vu d'autres types de comportements (p. ex. échange d'images à caractère sexuel en ligne), elle n'est peut-être pas directement concernée par l'échange, mais son milieu de travail peut toutefois devenir empoisonné.

Encore une fois, une étreinte entre deux personnes qui consentent à cette interaction et à la portée de ce geste ne constitue par un acte de harcèlement sexuel.

6. Comment surveiller régulièrement l'absence de harcèlement sexuel au travail?

La CODP ne précise pas à quelle fréquence les employeurs doivent surveiller leur lieu de travail. En fonction du lieu de travail et du nombre de problèmes portés à l'attention de l'employeur, il peut être nécessaire de le contrôler régulièrement. Les employeurs doivent réagir aux problèmes (y compris aux milieux empoisonnés ou aux comportements contraires au *Code des droits de la personne*, comme le harcèlement sexuel) dès lors qu'ils se présentent, plutôt que de mener simplement un examen annuel formalisé.

7. Les organismes devraient-ils établir une politique en matière de harcèlement sexuel distincte de leur politique sur le harcèlement au travail, laquelle est requise en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*?

La CODP recommande fortement aux organismes d'élaborer et d'adopter une politique interne de lutte contre le harcèlement sexuel distincte de leur politique générale sur le harcèlement au travail, de manière à s'assurer que toutes les parties responsables et tous les membres du personnel sont bien informés et sensibilisés à la nature, aux effets et au coût de ce type de comportement. Une politique efficace décrit les droits et les responsabilités de chacun en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

D'après le *Code des droits de la personne*, une personne peut être harcelée en vertu de l'un des 17 motifs de discrimination figurant dans la loi. Le sexe, qui comprend la grossesse et le genre, figure parmi ces motifs, et le harcèlement sexuel se distingue du harcèlement fondé sur d'autres motifs du *Code*. L'article 7 du *Code* aborde spécifiquement le sujet du harcèlement sexuel.

8. Est-il possible de déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne lorsqu'un procès pénal est en cours (p. ex. une agression sexuelle)?

Oui, c'est tout à fait possible. Les recours prévus par la législation sur les droits de la personne et par le *Code criminel* sont différents.

9. Que faire si deux employés ont d'abord entretenu une relation consensuelle de façon continue pendant un certain temps, mais que l'un d'entre eux affirme par la suite être victime de harcèlement sexuel?

Un consentement passé ne constitue pas un consentement présent. Lorsque des employés nouent une relation puis se séparent, la personne qui a souhaité la rupture a le droit de ne pas faire l'objet de harcèlement. Il convient d'obtenir le consentement continu des personnes ou l'assurance que le comportement en question est désiré, pour éviter les comportements susceptibles de constituer du harcèlement.

10. Comment faire face au harcèlement en ligne à l'ère des médias sociaux?

Les médias sociaux constituent un domaine où le harcèlement existe. Les employeurs doivent ainsi se préoccuper de l'accès aux médias sur le lieu de travail, des liens entre les médias et le lieu de travail, ainsi que des conséquences pour les travailleurs. Certaines questions de compétence relatives à ces sujets ne sont pas tout à fait claires dans la loi. Cependant, nous savons que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO) a statué sur plusieurs plaintes pour harcèlement sexuel et interprété le sens de l'expression « au travail ».

Les comportements considérés comme étant liés au lieu de travail ont une portée de plus en plus large. Par exemple, si des événements se déroulant en dehors du lieu de travail (fêtes de bureau, voyages d'affaires, etc.) ont un lien avec le lieu de travail, ils sont considérés comme « sur le lieu de travail ».

Par ailleurs, plusieurs plaintes concernent des comportements ayant lieu en ligne ou par le biais des médias sociaux. Les employeurs doivent donc essayer, dans la mesure du possible, de surveiller les comportements au travail pour veiller à ce que l'atmosphère des travailleurs ne soit pas empoisonnée par le contenu accessible par le biais des médias sociaux.

11. En quoi la stratégie de lutte contre le harcèlement sexuel est-elle différente entre les fournisseurs de logements et les responsables de bureau ou d'usine?

Les responsabilités qui incombent aux organismes sont très semblables dans le contexte de l'emploi ou dans celui du logement.

Les fournisseurs de logements doivent prendre des mesures proactives pour maintenir leurs locaux exempts de tout harcèlement sexuel. En cas de harcèlement sexuel, ils doivent intervenir immédiatement et réagir de manière appropriée.

Un fournisseur de logements peut être tenu responsable de toute discrimination ou de tout harcèlement découlant des actes de ses employés ou mandataires, que le fournisseur ait été ou non au courant de ces actes, qu'il y ait ou non participé ou que ces actes soient ou non indépendants de sa volonté.

12. Dans quels types de situations convient-il d'appeler la police?

Dans les cas extrêmes, le harcèlement sexuel constitue une infraction criminelle. C'est un crime si le harcèlement inclut une tentative ou un cas d'agression physique, notamment une agression sexuelle ou des menaces d'agression. Le harcèlement avec menaces est un acte criminel appelé « harcèlement criminel ». Il est possible de communiquer avec la police locale dans les cas comprenant l'un ou l'autre des éléments décrits précédemment.

13. Si les employeurs ont des questions qui nécessitent un avis juridique, peuvent-ils communiquer avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne?

Non, ils doivent demander conseil à un avocat.

14. Comment repérer un commentaire « offensant » ou « importun »? Que faire si une personne lance un commentaire sexuellement suggestif alors qu'elle avait l'intention de faire un compliment?

Le critère de détermination du harcèlement sexuel comporte une composante subjective et une composante objective. Ainsi, toute personne qui tente de déterminer s'il y a eu harcèlement doit prendre en compte deux éléments :

- 1) comment la personne victime de harcèlement a perçu le comportement en question (évaluation subjective);
- 2) comment une personne raisonnable interpréterait ce comportement (évaluation objective).

Ces deux perspectives sont prises en compte au moment d'évaluer s'il y a eu harcèlement. Notre politique propose une longue [liste de conduites et de comportements](#) que les tribunaux et les cours considèrent comme du harcèlement sexuel.

15. Quelles sont les exigences de délai pour déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO)?

Le *Code* établit clairement que la requête (ou plainte) doit être déposée dans l'année qui suit le dernier incident de harcèlement sexuel. Dans certains cas, le TDPO a le pouvoir discrétionnaire de faire preuve de souplesse. Néanmoins, en règle générale, on peut raisonnablement affirmer qu'il convient de déposer une plainte auprès du TDPO dans l'année qui suit la date de la dernière affaire.

16. L'employeur devrait-il chercher à contacter la victime potentielle ou la personne contrevenante, même lorsqu'aucune plainte n'a été formulée? (VOIR LA QUESTION N^o 3)

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario oblige les employeurs à prévenir et à régler le harcèlement sexuel et les milieux empoisonnés. Il est inacceptable d'ignorer les cas de harcèlement sexuel, qu'une plainte officielle ait été déposée ou non.

Un milieu empoisonné peut concerner toutes les personnes sur le lieu de travail, qu'elles soient ou non victimes de harcèlement. Un employeur doit mener une enquête pour tenter de recueillir le plus de renseignements possible sur la situation. Les employeurs et les autres organismes sont tenus de prendre des mesures proactives pour faire en sorte que leurs environnements soient exempts de tout harcèlement sexuel. La *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe*, élaborée par la CODP, décrit les mesures concrètes que les organismes devraient prendre.

17. Le harcèlement sexuel est-il spécifique à un seul sexe?

Non. Des hommes sont également victimes de harcèlement sexuel. Ils peuvent déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne s'ils estiment avoir fait l'objet de harcèlement sexuel.

Pour autant, le harcèlement sexuel touche les femmes de manière disproportionnée. Des conventions internationales sur les droits de la personne et des décisions juridiques canadiennes ont reconnu que le harcèlement sexuel constituait un abus de pouvoir susceptible d'aggraver la situation d'infériorité historique des femmes par rapport aux hommes.

Le harcèlement sexuel ne se limite pas à une seule classe sociale et économique, à un seul groupe ethnique, à un seul emploi ou à un seul endroit dans la collectivité. Une personne est souvent plus vulnérable au harcèlement sexuel lorsqu'elle est visée par plusieurs motifs du *Code* comme la race, l'orientation sexuelle ou le handicap.

18. Comment réagir aux cas de harcèlement entre les personnes du même sexe?

Le harcèlement sexuel peut se produire entre des personnes du même sexe. Cela n'a aucune incidence sur la possibilité d'une personne de porter plainte pour harcèlement sexuel ou sur les moyens suggérés par la CODP pour régler le problème.

Les employeurs, les fournisseurs de logements, les éducateurs et les autres parties responsables qui exercent des activités en Ontario sont légalement tenus de prendre des mesures pour prévenir et régler le harcèlement sexuel sous toutes ses formes et visant les membres de différentes identités et expressions sexuelles.

Par ailleurs, le harcèlement fondé sur le sexe est reconnu comme une forme ou un sous-ensemble du harcèlement sexuel. Le harcèlement fondé sur le sexe est souvent utilisé pour maintenir la spécificité des sexes et tenter de renforcer la conformité aux stéréotypes traditionnels des rôles assignés aux deux sexes ou comme tactique d'intimidation, souvent entre les membres du même sexe.

19. Pourquoi le « harcèlement sexuel » ne s'appelle-t-il pas simplement « harcèlement »?

D'après le *Code des droits de la personne*, une personne peut être harcelée en vertu de l'un des 17 motifs prévus dans la législation sur les droits de la personne. Le motif du sexe fait partie de ces motifs. Parmi les dispositions du *Code*, l'article 7 aborde tout particulièrement le sujet du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel se distingue du harcèlement fondé sur d'autres motifs du *Code*.

20. Les employeurs devraient-ils faire approuver leur politique en matière de harcèlement sexuel par la CODP?

Non, la CODP n'approuve pas les politiques. Cela étant, la CODP a élaboré la *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe*, laquelle offre des conseils détaillés sur les éléments que les organismes devraient inclure dans leurs politiques de lutte contre le harcèlement sexuel.

21. Que faire si le harceleur est issu d'un organisme tiers (p. ex. les travailleurs contractuels)?

Les employeurs sont responsables du comportement des tiers (y compris les travailleurs contractuels et les clients) au sein du milieu de travail et peuvent être tenus responsables de leur attitude de harcèlement sexuel. Par exemple, si des personnes extérieures qui réalisent des travaux d'entretien se livrent à des actes de harcèlement sexuel, l'employeur a l'obligation générale de maintenir un environnement de travail exempt de tout harcèlement et de toute discrimination et doit immédiatement remédier à ce type de comportement.

Les employeurs, les fournisseurs de logements, les éducateurs et les autres parties responsables doivent mettre en place des procédures pour régler les cas de harcèlement sexuel de la part de tiers. Ces procédures doivent expliquer la bonne façon d'intervenir en cas de harcèlement et faire en sorte que les problèmes graves et/ou continus soient signalés aux responsables et que ces derniers prennent les dispositions adéquates pour évaluer la situation et mettre en place des mesures correctives.

22. Pourquoi certaines personnes attendent-elles si longtemps avant de porter plainte?

De nombreuses raisons peuvent expliquer pourquoi certaines personnes ne signalent pas les cas de harcèlement sexuel ou pourquoi elles mettent du temps avant de se décider à les signaler.

D'après certaines études, voici quelques raisons qui expliquent pourquoi les actes de harcèlement sexuel ne sont pas dénoncés immédiatement ou pourquoi ils ne sont pas signalés du tout :

- La personne visée pense que personne ne la croira, car ce serait sa parole contre celle de l'autre personne.
- Elle estime ne pas pouvoir prouver ce qu'elle avance (p. ex. pas de témoin).
- Elle est traumatisée et ne veut pas avoir à revivre cette expérience.
- Elle craint que cela compromette sa carrière.

23. Je pense être victime de harcèlement sexuel. À qui dois-je m'adresser?

Toute personne qui pense avoir été victime de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe devrait, dans la mesure du possible, essayer de régler le problème en suivant les politiques internes de l'organisme responsable ou en appliquant son mécanisme de règlement des plaintes. Si elle est membre d'un syndicat, elle devrait communiquer avec son syndicat pour obtenir de l'aide. L'utilisation d'un mécanisme interne n'enlève à personne le droit de déposer une plainte pour atteinte aux droits de la personne ou d'entamer d'autres procédures.

Toute personne harcelée (y compris sexuellement) au travail peut demander à ce que des recours soient mis en place en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au*

travail. Elle peut également s'adresser au ministère du Travail de l'Ontario pour obtenir de plus amples renseignements.

Dans les cas extrêmes, le harcèlement sexuel constitue une infraction criminelle. C'est un crime si le harcèlement inclut une tentative ou un cas d'agression physique, notamment une agression sexuelle ou des menaces d'agression. Le harcèlement avec menaces est un acte criminel appelé « harcèlement criminel ». Lorsque le harcèlement sexuel comprend l'un ou l'autre des éléments décrits précédemment, il est possible de communiquer avec la police locale.

Toute personne qui pense avoir été victime de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe peut déposer une plainte (c'est-à-dire « déposer une requête ») auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO). La requête doit être déposée dans l'année qui suit le dernier incident de harcèlement sexuel. Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne peut aider les personnes à déposer cette requête.

De nombreuses collectivités offrent des services gratuits, des ressources de soutien et des numéros d'urgence aux femmes de tous âges qui ont été ou sont victimes de violence ou qui vivent dans la crainte de la violence. De plus amples renseignements sont disponibles à l'adresse <http://www.women.gov.on.ca/owd/french/ending-violence/help.shtml>.