



POLITIQUE SUR

La prévention

du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe

Le harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe. Lorsqu'une personne est harcelée sexuellement dans son lieu de travail, elle peut se sentir atteinte dans sa dignité. Cela peut l'empêcher de gagner sa vie, d'exécuter son travail efficacement ou d'atteindre son plein potentiel. Le harcèlement sexuel peut aussi empoisonner l'environnement pour tout le monde. Si rien n'est fait pour éliminer le harcèlement sexuel dans les lieux de travail, il peut dégénérer en comportement violent.

Les employeurs qui ne font pas le nécessaire pour prévenir le harcèlement sexuel risquent une baisse de la productivité, un moral bas parmi leurs employés, un absentéisme en hausse, des coûts de soins de santé plus élevés et des frais d'avocats. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) définit le harcèlement sexuel comme « 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 ». Dans certains cas, un incident peut être grave au point de constituer du harcèlement sexuel. Exemples de harcèlement sexuel :

- les demandes de relations sexuelles en échange d'une faveur ou d'un avantage
- les demandes insistantes de rendez-vous galant, en n'acceptant pas une réponse négative
- les demandes de caresses
- un contact physique non nécessaire, y compris les attouchements non désirés
- le langage et/ou les remarques dérogatoires à l'égard des femmes (ou des hommes, selon les circonstances)
- les noms dérogatoires de nature sexuelle
- les remarques de nature sexuelle concernant l'apparence d'une personne ou ses actions
- la conduite ou les remarques liées à la non-conformité perçue d'une personne au stéréotype du rôle assigné à son sexe
- l'exposition ou la circulation de matériel pornographique, d'images ou de dessins de nature sexuelle, de graffiti sexuellement explicites ou autres images de nature sexuelle (y compris en ligne)
- les plaisanteries de nature sexuelle
- la vantardise au sujet de sa prouesse sexuelle.



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Les femmes et les hommes peuvent être victimes de harcèlement sexuel au travail, mais les femmes sont plus vulnérables au harcèlement que l'inverse, car elles occupent généralement des postes inférieurs à ceux de la majorité des hommes, dans lesquels elles sont moins bien payées et ont moins d'autorité. Les femmes qui occupent des positions d'autorité n'en sont pas pour autant à l'abri du harcèlement sexuel et des conduites inconvenantes liées au sexe.

Exemple : Un employé mécontent répand des rumeurs à propos de sa directrice, affirmant qu'elle entretient une liaison avec le président de la compagnie et qu'elle réussit seulement parce qu'elle a utilisé ce moyen pour grimper les échelons de la hiérarchie.

Lorsque l'on décrit une collègue d'une manière sexuelle, peu importe son poste, on diminue son statut et son image aux yeux des autres employés.

Le harcèlement sexuel touche différentes occupations et différents secteurs industriels, il semble plus fréquent dans certains types d'emploi. Par exemple :

- les milieux de travail à prédominance masculine (forces armées, forces de police, bâtiment)
- les emplois considérés comme subalternes (infirmières/infirmiers, massothérapeutes, serveurs/serveuses, commerce du sexe)
- le travail effectué en isolement (aides familiales).

Application du Code des droits de la personne dans le domaine de l'emploi

Le *Code* stipule qu'une personne a le droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles importunes au travail. Le terme « emploi » englobe l'étape de la demande d'emploi, de l'entretien, du travail bénévole, des stages, etc. Il s'applique également aux activités ou événements qui se déroulent hors des heures normales de bureau ou hors des locaux du travail, mais qui sont liés au lieu de travail et à l'emploi.

Exemple : L'employeur peut être tenu responsable des incidents qui se produisent pendant des déplacements d'affaires, des fêtes de la société ou d'autres fonctions liées au lieu de travail.

Le harcèlement sexuel, y compris le harcèlement fondé sur le sexe, peut être utilisé dans le lieu de travail pour renforcer les rôles traditionnels des sexes.

Exemple : Un sergent de police superviseur a soumis une jeune policière à des avances sexuelles. Comme elle a ignoré son intérêt, il a commencé à examiner à la loupe son rendement au travail, l'accusant d'incompétence. Au lieu d'utiliser son titre d'agente de police en s'adressant à elle, il l'appelait «Madame» devant ses collègues.

Il n'est pas nécessaire qu'une personne fasse explicitement mention du sexe d'une personne, ni que ses mots ou ses gestes soient explicitement sexuels, pour que son

comportement soit contraire au *Code*. Par exemple, cibler une personne en raison de son sexe ou la pousser à quitter son poste constitue du harcèlement.

Exemple : Il peut arriver qu'un superviseur coupe la parole à une employée durant des réunions ou fasse des observations sur son apparence, d'une manière qui la distingue de ses collègues masculins. Ses commentaires suggèrent qu'elle n'est pas l'égale des hommes, comme : « les femmes n'ont rien à faire dans une salle de conférences. »

Faire des remarques répétées à une femme au sujet de son apparence est aussi considéré comme du harcèlement sexuel :

Exemple : Un tribunal a jugé qu'un employeur avait harcelé une employée parce qu'il lui a fait des remarques répétées au sujet de son apparence, telles que « Oh, que tu es jolie aujourd'hui ; tu ne devrais pas porter cette robe, elle ne te va pas bien; ces bas ne vont pas avec cette jupe; partons quelque part pour nous marier... »

Prévenir le harcèlement sexuel et y faire face

Les employeurs qui exercent des activités en Ontario sont légalement tenus de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et y faire face. Ils doivent veiller à maintenir des milieux non empoisonnés qui respectent les droits de la personne. Du point de vue des droits de la personne, il n'est pas acceptable d'ignorer des instances de harcèlement sexuel, qu'une plainte pour violation des droits de la personne ait été déposée ou non.

Afin de décider si un employeur a rempli son obligation de répondre à une plainte en matière de droits de la personne, les tribunaux vont probablement tenir compte des facteurs suivants :

- les procédures en place pour traiter les instances de discrimination et de harcèlement
- la rapidité avec laquelle l'organisme a répondu à la plainte
- si la plainte a été traitée sérieusement
- les ressources disponibles pour traiter la plainte
- si l'organisme a fourni un milieu sain à la personne qui a porté plainte
- si on a bien expliqué les mesures qui ont été prises à la personne qui a porté plainte.

Les employeurs peuvent prévenir un grand nombre des cas de harcèlement sexuel en mettant en place une politique de lutte contre le harcèlement claire et exhaustive. Dans les cas d'allégation de harcèlement sexuel, la politique informera toutes les parties de leurs droits, rôles et responsabilités respectifs. Les politiques doivent expliquer clairement les mesures qui seront prises pour régler le harcèlement sexuel promptement et efficacement. La *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe* de la Commission ontarienne des droits de la personne propose un contenu de politique anti-harcèlement sexuel.

Tout le monde devrait être au courant de l'existence d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et des démarches établies pour régler les plaintes. Pour ce faire, l'organisme peut :

- distribuer les politiques à tous dès qu'elles sont instaurées
- sensibiliser les employés aux politiques en les incluant dans les documents d'orientation
- dispenser une formation aux gens, y compris aux personnes qui ont des postes à responsabilité, sur le contenu des politiques et les sensibiliser aux questions relatives aux droits de la personne.

Une politique anti-harcèlement sexuel peut limiter les préjudices et diminuer la responsabilité engagée. En outre, elle met en valeur les objectifs d'équité et de diversité des organismes et des institutions et elle constitue une bonne pratique commerciale.

Tous les employeurs devraient surveiller leurs milieux régulièrement pour s'assurer qu'ils sont exempts de harcèlement sexuel. Des démarches proactives pour maintenir un milieu non empoisonné contribueront à empêcher le harcèlement sexuel de prendre racine et de s'envenimer.

Renseignements :

Pour en savoir plus sur ce que vous pouvez faire pour prévenir le harcèlement sexuel dans le domaine de l'éducation et y faire face, consultez la *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe* de la Commission ontarienne des droits de la personne, à www.ohrc.on.ca.

Pour déposer une requête en matière de droits de la personne, communiquez avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au :

Sans frais : 1 866 598-0322

ATS : 416 326-2027 ou sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : www.hrto.ca

Pour parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique pour une requête, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, au :

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS : 416 314-6651 ou sans frais : 1 866 612-8627

Site Web : www.hrlsc.on.ca

Pour consulter les politiques, directives et autres renseignements sur les droits de la personne, consultez le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne à www.ohrc.on.ca.

Suivez-nous!

Facebook : Commission ontarienne des droits de la personne

Twitter : @OntHumanRights

Available in English