

7 juillet 2015

Commission ontarienne des droits de la personne

« Prévenir le harcèlement sexuel au travail »

*****AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ*****

LE PRÉSENT DOCUMENT CONTIENT UNE TRANSCRIPTION PRÉLIMINAIRE BRUTE, SANS CORRECTION, PROVENANT DU FICHER DE SORTIE DU LOGICIEL DE SOUS-TITRAGE EN TEMPS RÉEL. CETTE TRANSCRIPTION N'EST PAS UN COMPTE RENDU TEXTUEL ET N'A PAS ÉTÉ RELUE. CETTE TÂCHE EST FACTURÉE EN SUS. CE FICHER EST SUSCEPTIBLE DE CONTENIR DES ERREURS. POUR TOUTE CLARIFICATION, VEUILLEZ VOUS ADRESSER AU(X) CONFÉRENCIER(S).

IL EST INTERDIT DE COPIER OU DE DIFFUSER CETTE TRANSCRIPTION SANS AUTORISATION ÉCRITE DU BUREAU OU DU SERVICE ASSURANT POUR VOUS LE SOUS-TITRAGE EN TEMPS RÉEL ASSISTÉ PAR ORDINATEUR. ENFIN, CETTE TRANSCRIPTION NE PEUT PAS ÊTRE UTILISÉE DEVANT UN TRIBUNAL.

*****AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ*****

>>Logiciel de sous-titrage en temps réel : En attente.

>> Bonjour. Bienvenue dans le webinaire en direct consacré

aujourd'hui à la prévention du harcèlement sexuel au travail. Je fais partie de l'équipe responsable du perfectionnement professionnel au sein de la Human Resources Professionals Association (HRPA).

Avant de commencer la présentation, je voudrais attirer votre attention sur quelques-uns de nos programmes. La semaine prochaine, le mercredi 15 juillet, de 12 h à 13 h 30, nous diffuserons l'émission en ligne « Work, Police, Discipline, and Performance Management » (Travail, maintien de l'ordre, discipline et gestion du rendement). Utilisées à bon escient, les mesures disciplinaires en milieu de travail peuvent être un outil très efficace. Découvrez les avantages d'une discipline de fer, au vu des divers objectifs qu'il est possible d'atteindre. Vous saurez ce qu'un employeur doit faire et ne pas faire en matière de mesures disciplinaires pour garantir leur concrétisation.

Le mardi 21 juillet, à l'heure du déjeuner, nous évoquerons les moyens de renforcer la résilience en période de changement. Ce webinaire explique en quoi le changement peut constituer un défi et comment la résilience (à savoir l'aptitude à maintenir sa productivité malgré les perturbations) peut contribuer à doper la capacité d'adaptation de chacun. Découvrez les sept « muscles du changement » qui peuvent nous aider à exploiter plus

efficacement notre énergie tout au long du processus d'adaptation, ainsi que les compétences générales permettant de développer ces muscles du changement.

Enfin, le mercredi 29 juillet, la HRPA proposera le webinaire « Reality Based Workplace: Boosting Employee Value and Driving Results » (Conditions réelles de travail : Renforcer la valeur des employés et doper les résultats). Ce séminaire d'une demi-journée présente un indicateur de rendement révolutionnaire permettant de quantifier la valeur d'un employé pour l'entreprise.

Découvrez cinq conclusions inédites et les nouvelles règles professionnelles au regard desquelles les ressources humaines doivent revoir entièrement leur approche de gestion des changements, de mesure du rendement et de mobilisation afin d'appuyer véritablement les missions et les stratégies de l'entreprise. Pour en savoir plus sur ces rendez-vous et sur les autres programmes de perfectionnement professionnel, visitez le site Web : www.hrpa.ca/professionaldevelopment (en anglais).

Quelques remarques d'ordre général. Si vous rencontrez des difficultés au cours des webinaires de perfectionnement professionnel sur le site hrpa.ca, utilisez le volet de questions et

réponses. Nous vous encourageons à poser des questions. Une séance de questions et réponses sera organisée à la fin du webinaire. Tous les participants inscrits recevront un lien vers la version à la demande du webinaire dans un délai d'une à deux semaines. Vous pouvez également télécharger la présentation, ainsi que les ressources et documents en ligne à partir de votre écran. Pas d'inquiétude : si vous ne parvenez pas à télécharger ces ressources, nous vous les enverrons par courriel dès aujourd'hui.

Nous accordons une grande importance à votre rétroaction. Prenez quelques minutes pour remplir l'enquête qui vous sera adressée dans un délai de 24 heures. Enfin, le code de recertification dont vous pourriez avoir besoin sera fourni à la dernière question de cette enquête.

Je vais maintenant vous présenter la conférencière qui interviendra aujourd'hui.

Cherie Robertson est avocate et occupe le poste d'analyste principale des politiques à la Commission ontarienne des droits de la personne. Elle élabore et rédige des politiques publiques touchant diverses questions relatives aux droits de la personne et à la justice sociale. Elle dispense des formations et mène des consultations auprès des parties prenantes et du public. Elle est

l'auteure de la politique de la CODP sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe. Je vous présente également Dora Nipp, spécialiste de la gestion des changements et de l'éducation en droits de la personne, qui va prêter main-forte à Cherie aujourd'hui.

>> Dora : Merci Nancy. Pour commencer le webinaire, je vous propose de répondre au premier sondage qui va s'afficher sur votre écran dans un instant. Nous aimerions avoir une idée de la composition du groupe présent aujourd'hui. Pour répondre, cliquez sur les boutons radio. Je publierai ensuite les résultats. Participez-vous en tant qu'employé(e), employeur, fournisseur de services, fournisseur de logements, avocat(e) ou parajuriste, étudiant(e), autre, ou par intérêt général?

Très bien. Je vais maintenant afficher les résultats. Il semble que nous ayons un panel très représentatif, même si la plupart des participants aujourd'hui sont des employeurs. Parfait, entrons maintenant dans le vif du sujet. Je laisse la parole à Cherie.

>> Cherie : Bonjour, les récents événements ont fait naître une discussion à l'échelle nationale sur la présence continue du harcèlement sexuel et de la violence faite aux femmes au sein de toute la société canadienne. Le gouvernement de l'Ontario a annoncé au mois de mars l'élaboration d'un plan d'envergure en matière de harcèlement sexuel. La Commission ontarienne des

droits de la personne (ou CODP) met depuis longtemps en évidence l'impact du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut empêcher une personne de gagner sa vie, de trouver un logement, de faire des études, de se sentir en sécurité et de participer à part entière à la société. Les victimes de harcèlement sexuel sont exposées à un éventail d'effets physiques et émotionnels, notamment anxiété, dépression, insomnie, refus d'entretenir des relations, sentiment de culpabilité, manque d'estime de soi et syndrome de stress post-traumatique.

Le *Code des droits de la personne* stipule très clairement que le harcèlement sexuel est contraire à la loi, et le harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi est expressément interdit. La plupart des incidents impliquant des faits de harcèlement sexuel ne sont pas signalés. D'après un sondage mené par Angus Reid en 2014, si 28 % des Canadiennes et des Canadiens déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail, 80 % d'entre eux n'ont pas signalé les faits. Les motifs invoqués incluaient la peur de se manifester ou la peur que personne ne les croie, le désir de ne pas revivre les faits, la gêne et la crainte de perdre leur emploi ou de mettre leur carrière en péril. Pourtant, les employeurs sont tenus au regard de la loi de prendre des mesures proactives pour maintenir un milieu non empoisonné, exempt de discrimination et de harcèlement, qu'ils reçoivent ou non des plaintes officielles. En l'absence de ces mesures, ils s'exposent à une perte de

productivité, à un manque de motivation, à une hausse de l'absentéisme et à d'éventuels frais juridiques. Dora, procédons maintenant à un petit sondage.

>> Dora : Merci Cherie. Le harcèlement sexuel peut ne pas être apparent et, souvent, il ne se manifeste pas au grand jour. Quelle est selon vous sa prévalence en milieu de travail?

C'est plutôt un problème? Ce n'est pas du tout un problème? Ou c'est un problème?

Nous allons afficher les résultats. 62 p. 100 d'entre vous pensent que c'est plutôt un problème et 35 p. 100 pensent que c'est un problème. Merci à tous. Cherie, je vous rends la parole.

>> Cherie : La Commission ontarienne des droits de la personne a élaboré sa politique de 2013 sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe pour fournir des directives à l'intention des employeurs concernant les mesures à prendre pour s'acquitter de leurs responsabilités en vertu du *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Cette politique est une ressource essentielle. Elle peut vous fournir de plus amples renseignements et vous aider à communiquer avec les membres du personnel et de la direction sur les questions suivantes :
définition et identification des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe, prévention et façons de régler les instances qui se produisent, droits reconnus par la loi pour les victimes de harcèlement sexuel et responsabilités juridiques de

votre entreprise. Que faut-il inclure dans une politique de lutte contre le harcèlement sexuel? À titre d'exemple, nous proposons une liste du contenu suggéré à la page 54 de notre propre politique. Nous y expliquons aussi où trouver des ressources complémentaires. Tous les points évoqués aujourd'hui sont traités en profondeur dans notre politique.

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe. Une culture de sexisme joue un rôle majeur dans les processus sociaux qui engendrent la discrimination fondée sur le sexe. Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* interdit la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel. Les hommes peuvent être victimes de harcèlement sexuel, mais les femmes sont les plus affectées. La politique insiste sur le fait que le harcèlement sexuel recoupe toutes les classes socioéconomiques, origines ethniques, professions et sphères sociales. Comme un auteur le mentionne, tant les dirigeants que les ouvriers d'usine peuvent en être les victimes. Le harcèlement sexuel ne se produit pas seulement au travail et à l'école, mais aussi dans les locaux du parlement et les églises.

Aux termes du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, le harcèlement est 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. De l'avis des décisionnaires, il faut qu'une série

d'incidents se produise pour qu'il y ait infraction au Code. Cependant, la jurisprudence plus récente a déterminé que, selon les circonstances, un incident isolé peut être assez significatif pour constituer du harcèlement sexuel. À titre d'exemple, un tribunal a jugé qu'un incident au cours duquel un employé a « touché le mamelon » d'une employée suffisait à démontrer qu'il y avait eu harcèlement sexuel. La référence à des remarques ou à la conduite d'une personne qui « sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns » établit un test subjectif et un test objectif. L'élément subjectif consiste à déterminer si la personne responsable du harcèlement avait elle-même conscience de la manière dont sa conduite était perçue. L'élément objectif consiste à déterminer de quelle façon une tierce personne raisonnable interpréterait généralement la conduite en question.

C'est désormais un fait bien établi que le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe ne sont pas toujours de nature sexuelle. Une conduite qui n'est pas explicitement sexuelle peut quand même constituer du harcèlement fondé sur le sexe d'une personne. Un tribunal a jugé que même si l'on qualifie généralement de harcèlement sexuel une conduite telle que faire des avances, solliciter des faveurs sexuelles, faire des attouchements sexuels, etc., la définition de harcèlement sexuel comprend également une conduite qui dénigre la sexualité d'une

femme ou qui est dirigée vers une femme à cause de son sexe. Le fait d'amoindrir, d'humilier ou de rejeter une personne pour un motif fondé sur le sexe ou de faire des plaisanteries ou des taquineries sexistes répond à la définition du harcèlement sexuel. À titre d'exemple, le fait de répandre des rumeurs ou des commérages sexuels dégradants à propos d'une employée pour miner sa crédibilité et son professionnalisme a été jugé constituer du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel touche différentes occupations et différents secteurs industriels, mais les études suggèrent qu'il est plus fréquent dans certains types d'emploi. Les plaintes de harcèlement sexuel surviennent souvent dans les milieux dominés par les hommes, tels que les forces armées, les forces policières, les services d'incendie, l'extraction minière et le secteur de la construction. Dans une instance impliquant les forces policières, un sergent de police superviseur a soumis une jeune policière à des commentaires incessants sur son corps et a montré un intérêt envers ses allées et venues. Lorsqu'elle a ignoré son intérêt et tenté de l'éviter, il a réagi avec colère. Il a commencé à examiner excessivement 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. Les femmes qui exercent des emplois considérés comme subalternes peuvent également être l'objet de nombreuses instances de harcèlement sexuel : les femmes qui travaillent dans le domaine de la santé ou

comme massothérapeutes, serveuses et serveuses de bar. Les femmes qui travaillent relativement seules et ont peu de collègues de travail, s'il en est, semblent également très vulnérables au harcèlement sexuel. Par exemple, les études révèlent que les aides familiales résidentes font l'objet d'une incidence élevée de harcèlement sexuel. Les syndicats ont également l'obligation d'éviter toute discrimination et tout harcèlement envers leurs membres. Une personne visée par plus d'un motif prévu par le Code peut être particulièrement vulnérable au harcèlement sexuel. Les tribunaux et les cours font un usage croissant de l'approche intersectionnelle lorsqu'ils instruisent une cause portant sur les droits de la personne. Par exemple, les jeunes femmes, les femmes faisant partie des groupes racialisés et les personnes handicapées peuvent être particulièrement vulnérables au harcèlement sexuel.

Dans une instance, une femme travaillant dans un café a été invitée à sortir par son employeur dès son deuxième jour au travail. Elle a refusé l'invitation. Lorsque son employeur a appris qu'elle était lesbienne, son intérêt envers elle s'est intensifié et il a essayé de la persuader d'avoir une relation hétérosexuelle avec lui. Le jugement a conclu que la conduite de l'employeur constituait du harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et du harcèlement sexuel. La sexualité et le racisme se chevauchent souvent. Les stéréotypes raciaux à propos de la sexualité des

femmes ont joué un rôle dans plusieurs plaintes en matière de harcèlement sexuel. Compte tenu de caractéristiques racialisées, elles seraient par exemple plus disponibles sexuellement, plus susceptibles de se soumettre à l'autorité masculine, plus vulnérables, etc. Les décisionnaires du système de justice tiennent davantage compte de ces éléments à l'heure de déterminer le montant des dommages-intérêts et les réparations qui s'imposent. Aux termes d'une décision rendue en mai 2015, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a conclu que l'employeur avait créé un milieu de travail sexuellement empoisonné pour deux travailleuses temporaires mexicaines en les harcelant et les sollicitant sexuellement et en leur faisant des avances sexuelles.

Les décisions juridiques prennent de plus en plus souvent ces facteurs en compte lorsqu'il s'agit de déterminer le montant des dommages-intérêts et les recours appropriés.

Lorsqu'une des femmes a refusé ses avances, les propriétaires de la société ont menacé de la renvoyer au Mexique.

Reconnaissant leur extrême vulnérabilité, le tribunal a accordé plus de 150 000 dollars de dommages-intérêts à une personne et 50 000 dollars de dommages-intérêts à l'autre. Dora,

pouvons-nous passer au prochain sondage avant d'aborder le point suivant?

>> Dora : Bien sûr. Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes. Êtes-vous d'accord, pas d'accord ou sans certitude?

D'accord à 100 %. Très bien. Cherie va aborder les différentes formes de harcèlement sexuel.

>> Cherie : En réalité, il peut prendre de nombreuses formes. Le Code prévoit spécifiquement qu'une personne a le droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles importunes provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage comme les superviseurs, les chefs de service et les intervieweurs. Les avantages en question peuvent être des possibilités d'emploi ou des avantages liés à l'emploi, une référence positive ou des conditions de travail favorables.

Le harcèlement sexuel peut notamment prendre les formes suivantes : attouchements non désirés ou envahissement de l'espace personnel; regards concupiscentes ou déplacés; plaisanteries, remarques ou railleries de nature sexuelle ou liées au sexe; diffusion de rumeurs de nature sexuelle, exposition ou circulation de matériel pornographique, d'images ou de dessins

de nature sexuelle, de graffitis sexuellement explicites ou autres images de nature sexuelle, y compris en ligne; intimidation de nature sexuelle ou fondée sur le sexe; demandes insistantes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles; vantardise au sujet de sa prouesse sexuelle; comportement paternaliste qu'une personne ressent comme une atteinte à son amour propre ou à sa position d'autorité.

La Cour suprême du Canada a inclus dans la définition de harcèlement sexuel une conduite qui crée un milieu hostile ou empoisonné. À titre d'exemple, un tribunal a jugé que l'usage répété de termes tels que « ma belle », « petite femme », « mon chou » et « ma chère » revenait à proférer des termes d'avilissement et que l'utilisation de ces termes créait un milieu de travail empoisonné et enfreignait le droit d'une femme d'être à l'abri de discrimination dans l'emploi. Le fait d'ignorer une atmosphère sexualisée peut ouvrir la voie à un comportement sexuel plus violent. Dans une cause instruite au Québec, le comportement de nature sexuelle répété d'un employeur à l'égard d'une employée durant une période de trois à quatre mois sur le lieu de travail a mené à une entrée avec effraction dans le domicile de l'employée un matin et à des menaces de viol. Et les employeurs sont tenus de maintenir un milieu exempt de harcèlement. Dans une instance, le tribunal des droits de la personne a jugé qu'une mentalité de « vestiaire d'équipe » n'est

pas une excuse pour avoir un comportement vexatoire de nature sexuelle, même si certains participants l'acceptent ou semblent même l'apprécier. Le tribunal a rejeté l'allégation de l'employeur affirmant que « les hommes dans un lieu de travail dominé par des hommes doivent tolérer les milieux vulgaires et obscènes. »

Le harcèlement fondé sur le sexe est une autre forme de harcèlement : il s'agit de toute conduite qui impose et renforce les normes hétérosexuelles traditionnelles se rapportant au sexe. Les personnes qui ne se conforment pas aux idées traditionnelles associées au rôle de l'« homme » et de la « femme » peuvent être victimes de harcèlement. Le harcèlement fondé sur le sexe n'est généralement pas motivé par un intérêt d'ordre sexuel. Il est souvent fondé sur l'hostilité et vise à faire en sorte que la victime se sente exclue de son milieu. Généralement employé pour réaffirmer des normes sexuelles. Polarisation sur la masculinité et la féminité. Remet à sa place une personne jugée « anormale ». Dans une instance, une femme ouverte, très compétente dans un cabinet comptable dominé par des hommes a été privée du statut d'associée et on lui a dit de « marcher d'une façon plus féminine, de porter des vêtements plus féminins, de porter du fond de teint, de se faire coiffer et de porter des bijoux ». Le fait d'assujettir une femme à un traitement négatif parce que l'on pense qu'elle n'est pas jolie et ne correspond pas à un idéal stéréotypé de beauté a été jugé constituer du

harcèlement sexuel. Un tribunal a jugé que les remarques répétées et négatives d'un employé à l'égard d'une collègue concernant son apparence et le fait qu'il pensait qu'elle avait un excès de poids constituaient du harcèlement sexuel. Ces remarques avaient uniquement pour but de démontrer que la femme n'était pas attrayante physiquement et indésirable sexuellement.

Le harcèlement fondé sur le sexe chez les hommes vise souvent les hommes qui semblent efféminés, gais, jeunes, inexpérimentés ou autrement « insuffisamment » masculins. Le harcèlement inclut souvent des insultes homophobes et sarcastiques, peu importe l'orientation sexuelle de la victime, et il peut servir de tactique d'intimidation.

>> Dans une instance, le tribunal a jugé qu'un homme avait été soumis à du harcèlement sexuel parce qu'il refusait de regarder du matériel pornographique durant les heures de travail avec son superviseur et ses collègues. Les hommes peuvent exercer un harcèlement fondé sur le sexe pour nuire à leurs victimes et pour démontrer leur propre masculinité aux autres mâles présents.

Les personnes qui s'identifient comme étant transgenres peuvent être particulièrement vulnérables. En ne se conformant pas aux stéréotypes traditionnels des rôles des sexes, elles s'exposent à des tactiques visant à maintenir la spécificité des sexes et autres

formes de harcèlement sexuel.

>> Dora : J'ai deux questions à vous poser. Avant que Cherie explique la responsabilité incombant à l'employeur de répondre efficacement aux instances de harcèlement sexuel, je voudrais en savoir plus sur votre expérience quant à l'élaboration de politiques de lutte contre le harcèlement sexuel. Merci de répondre tout d'abord à la question de gauche. Avez-vous aidé un employeur à élaborer une politique de lutte contre le harcèlement sexuel?

Oui ou Non. C'est le cas pour certains d'entre vous, mais vous n'avez pas d'expérience pour la plupart (environ 60 p. 100).

Question suivante : avez-vous dispensé une formation portant sur une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et les procédures connexes? Je précise que la consultation de la politique n'est pas considérée comme une formation. Oui ou Non. Ce n'est pas le cas pour la majorité d'entre vous. Merci à tous. -- Vous avez répondu Oui à 40 p. 100. Merci. Cherie?

>> Cherie : Une conduite sexuelle inappropriée évolue souvent avec le temps. La violence est souvent la culmination d'actes de harcèlement continus. En Ontario, cela s'est tragiquement confirmé dans plusieurs instances où des faits de harcèlement sexuel au travail ont dégénéré au point que les victimes ont été

assassinées par leurs harceleurs. Le harcèlement fondé sur le sexe peut dégénérer en comportement violent. Les cibles de cette violence peuvent être des hommes ou des femmes. Dans la première cause de harcèlement sexuel à l'égard du même sexe entendue aux États-Unis, un travailleur sur une plate-forme de forage en mer a été exposé à la dérision et au ridicule constants de ses collègues, avant d'être victime d'un acte d'agression sexuelle dans un vestiaire. Le harcèlement sexuel peut prendre d'autres formes. Les formes plus subtiles incluent l'humour et les insinuations à contenu sexuel ou les gestes d'affection non désirés et répétés. Il peut envahir la vie d'une personne et dégénérer en filature et en comportement violent. Un taux alarmant d'instances de harcèlement sexuel ont également lieu en ligne. Courriels, blogues, réseaux sociaux, forums de discussion, sites Web de relations amoureuses, messagerie texte sur cellulaire, etc. sont d'éventuels domaines de harcèlement sexuel. Les sites de réseautage social, par exemple, constituent un forum éventuel d'humiliation publique et peuvent être utilisés pour plusieurs comportements de harcèlement sexuel, y compris l'affichage de photos et de vidéos et la propagation de rumeurs et de commérages. Les publications en ligne s'accompagnent d'un risque de propagation virale et leur contenu est très difficile, voire impossible à supprimer.

Dans une cause entendue en 2011, le tribunal des droits de la

personne de Colombie-Britannique a accordé une indemnité de 40 000 dollars à une plaignante qui avait dû quitter son emploi à la suite de messages textes non désirés de la part de son patron. L'anonymat rendu possible par de nombreuses formes de communication en ligne peut faire de celle-ci un mécanisme de choix pour les harceleurs. Les employeurs doivent être au courant des effets discriminatoires pouvant découler de l'utilisation d'Internet à des fins de harcèlement sexuel dans et en dehors du lieu de travail physique. Les médias électroniques exploités en dehors des bureaux de l'employeur peuvent être considérés comme un prolongement du lieu de travail si le harcèlement sexuel qui se fait par voie électronique a des liens avec l'emploi. Les arbitres des relations du travail ont confirmé que les employés peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement en cas de publications importunes sur les médias sociaux en dehors du lieu de travail. À titre d'exemple, un arbitre a confirmé le licenciement d'un pompier à la suite de la publication sur son compte personnel, pendant ses heures hors service, de gazouillis à caractère sexiste, misogyne et raciste contrevenant au *Code des droits de la personne*. Il a déclaré : « J'estime qu'au Canada, en 2014, une personne raisonnable devrait considérer les violations des droits de la personne comme un comportement répréhensible très grave, préjudiciable à la réputation de l'employeur. Ce dernier est tenu de s'assurer

qu'aucun harcèlement sexuel n'est exercé sur leur lieu de travail. » [Traduction libre] Les employeurs doivent immédiatement prendre des mesures pour remédier à la situation. Une fois que les employeurs sont convaincus que l'allégation est justifiée, ils doivent par ailleurs envisager de prendre aussi bien des mesures disciplinaires que des mesures préventives, parmi lesquelles l'organisation d'activités éducatives.

En vertu du *Code des droits de la personne*, les employeurs sont tenus responsables de la discrimination pratiquée par des employés ou des mandataires dans l'exercice de leurs fonctions. C'est ce qu'on appelle la responsabilité du fait d'autrui. Ainsi, les employeurs peuvent être tenus responsables de la discrimination résultant des actes de ses employés ou mandataires, que ceux-ci aient été ou non au courant de ces actes, qu'ils y aient ou non participé ou que ces actes soient ou non indépendants de leur volonté. La responsabilité du fait d'autrui s'applique lorsque les employeurs n'ont pas veillé à maintenir un milieu de travail non empoisonné, ce qui constitue une forme de discrimination. La théorie organique de la responsabilité des sociétés peut également s'appliquer, c'est-à-dire qu'une entité peut être responsable des actes de harcèlement de ses employés s'il peut être démontré qu'elle était au courant du harcèlement ou que

l'auteur du harcèlement fait notoirement partie de la direction ou de l'« esprit directeur » de l'entité. Les décisions, actes ou omissions de l'employé engagent la responsabilité de l'entité si l'employé qui fait partie de l'« esprit directeur » s'adonne au harcèlement ou présente un comportement incorrect qui est contraire au Code; si l'employé qui fait partie de l'« esprit directeur » ne réagit pas comme il se doit au harcèlement ou au comportement incorrect alors qu'il en est au courant ou devrait raisonnablement en être au courant. Les employeurs peuvent également être tenus responsables du harcèlement sexuel exercé par des tierces parties sur le lieu de travail (entrepreneurs, clients, personnel d'entretien ou de réparation, etc.). En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les employeurs ayant cinq employés ou plus doivent élaborer des politiques écrites et les réviser au moins annuellement. Cette loi exige également des employeurs qu'ils effectuent des évaluations des risques pour prévenir la violence au travail. Le plan récent prévoit le renforcement de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* afin de mieux régler le harcèlement sexuel.

Lorsque l'on parle de harcèlement sexuel, l'expression « au travail » est définie de façon générale dans la jurisprudence. Elle inclut les événements qui se produisent en dehors des heures normales de travail ou hors des locaux professionnels, mais en

lien avec le milieu de travail. Dans une instance, un tribunal a jugé que les appels téléphoniques et les visites non désirés d'un employeur au domicile d'une femme s'inscrivaient dans une conduite qui avait débuté au travail et se poursuivait à son domicile. La responsabilité de l'employeur peut être mise en cause si l'infraction est commise durant un voyage d'affaires effectué pour le compte de l'organisme, lors d'une fête organisée par celui-ci ou dans des circonstances similaires.

Dans une instance, un gérant de restaurant a fait des commentaires et des avances répétés, explicites et intimes à caractère sexuel à une serveuse. Certains des commentaires ont été faits durant une partie de cartes après les heures de travail en présence de collègues de travail, et d'autres ont été envoyés sous forme d'un message texte et d'un message vocal pendant que le gérant se trouvait tard à une soirée à laquelle assistaient d'autres membres du personnel de sexe masculin. Le tribunal a conclu que bien que tous les incidents ne se soient pas produits au travail ou durant les heures de travail, ils étaient suffisamment reliés au milieu de travail pour nécessiter la protection du Code. Dans cette instance, le tribunal a déclaré que tous les incidents, quel que soit le lieu où ils se sont produits, avaient des répercussions liées à l'emploi pour la plaignante. L'exemple le plus clair de ceci est peut-être la preuve donnée par la plaignante indiquant qu'elle ne pouvait pas retourner travailler au restaurant en sachant que son

patron et certains de ses collègues de travail avaient pensé à elle et parlé d'elle en des termes décrits dans le message vocal.

Que faire si vous-même ou l'une de vos connaissances êtes victime de harcèlement sexuel?

La Commission explique que toute personne qui croit être victime de harcèlement sexuel devrait, dans la mesure du possible, essayer de trouver une solution à son problème en suivant les politiques internes ou les mécanismes en vigueur. Si elle est membre d'un syndicat, elle devrait communiquer avec lui pour obtenir de l'aide. Une personne qui est harcelée sexuellement au travail peut avoir des recours en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et notre politique revient en détail sur cette procédure. Et dans certains cas, le harcèlement sexuel constitue une infraction criminelle. Par exemple, 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, les victimes peuvent communiquer avec la police locale pour porter plainte au pénal. Bien entendu, les victimes de harcèlement sexuel peuvent déposer une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, dans l'année qui suit le dernier incident de harcèlement sexuel.

Aux termes du *Code des droits de la personne*, la personne qui dépose la plainte de harcèlement sexuel doit prouver le bien-fondé de celle-ci suivant la prépondérance de la preuve. Comme le harcèlement a rarement lieu là où tout le monde le voit et qu'il n'y a souvent pas de témoin, c'est la parole des deux parties qui s'oppose, ce qui soulève souvent des problèmes de crédibilité. Il n'est pas nécessaire que la conduite soit répétée et vise une seule personne. Par exemple, un type de comportement envers plusieurs personnes peut constituer une instance de harcèlement sexuel.

Lorsque la crédibilité est en cause, ce qu'on appelle « la preuve du fait similaire » peut être présentée pour démontrer qu'un type de comportement a eu lieu.

L'intention n'est pas un critère indispensable pour établir qu'une instance de harcèlement sexuel a eu lieu. La Cour suprême du Canada a jugé qu'un manque d'intention n'est pas une défense contre une allégation de discrimination. Il suffit que la conduite ait un effet discriminatoire, et l'accent devrait être mis sur les répercussions du comportement à l'égard de la victime. Une personne n'est pas tenue de s'opposer au harcèlement au moment où il survient pour qu'elle puisse faire valoir ses droits en vertu du *Code des droits de la personne*. L'existence d'un déséquilibre de pouvoirs peut rendre toute objection très difficile, voire dangereuse. En outre, même si une personne harcelée

prend part à des activités sexuelles ou autres comportements connexes, cela ne signifie pas qu'elle les accueille favorablement. Les cours et les tribunaux ont jugé qu'un déséquilibre de pouvoirs dans une relation peut rendre nul et non avenu le consentement à des activités sexuelles et qu'un consentement antérieur n'équivaut pas à un consentement actuel lorsqu'il a clairement été établi qu'une partie n'accueille pas favorablement les rapports physiques. Par exemple, dans le cas où deux personnes ont entretenu une relation, puis se sont séparées, mais que l'une des parties continue à montrer son intérêt à l'autre partie de manière importune.

Le maintien d'un milieu exempt de harcèlement sexuel incombe au bout du compte aux employeurs. Il n'est pas acceptable d'ignorer des instances de harcèlement sexuel, qu'une plainte officielle ait été déposée ou non. Les employeurs doivent agir de manière proactive, maintenir un milieu non empoisonné et réagir immédiatement lorsqu'ils prennent connaissance d'instances de harcèlement sexuel. Les décisions juridiques en matière de droits de la personne tiennent souvent les employeurs et les autres organismes responsables du défaut de répondre adéquatement pour régler le harcèlement sexuel. Notre politique souligne que les organismes peuvent contribuer à la promotion d'un milieu exempt de harcèlement en mettant en place une politique claire

et exhaustive de lutte contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe. Cela peut limiter les torts et diminuer la responsabilité. Les organismes doivent s'assurer que tous leurs employés, dirigeants, membres du personnel des ressources humaines, bénévoles, etc. disposent de la politique et ont connaissance de leurs droits et de leur devoir de s'abstenir d'exercer tout harcèlement. Ils doivent également donner une formation à toutes les personnes en position d'autorité quant à leurs obligations relatives aux droits de la personne. Pour décider si un employeur a répondu comme il convient, un tribunal des droits de la personne examine généralement les procédures en place pour traiter les instances de discrimination et de harcèlement, la rapidité avec laquelle il a répondu à la plainte, le sérieux avec lequel la plainte a été traitée, les ressources disponibles pour traiter la plainte, si l'employeur a fourni un milieu sain à la personne qui a porté plainte et dans quelle mesure cette personne a été informée du statut de sa plainte, des mesures qui ont été prises, etc. En conclusion, la politique de la Commission ontarienne des droits de la personne est un outil destiné à favoriser la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe et à régler les instances qui se produisent. Elle met en évidence les mesures à prendre pour empêcher le harcèlement sexuel de prendre en racine et de s'envenimer.

>> Dora : Merci Cherie. Nous allons maintenant ouvrir la séance de questions et réponses de ce webinaire. Nous ne sommes pas en mesure d'offrir une aide juridique. Si vous souhaitez déposer une plainte en droits de la personne, vous pouvez communiquer avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne. Si vous êtes employeur ou fournisseur de services, nous vous invitons à consulter directement votre avocate ou votre avocat.

Au cours de la séance, nous ferons des pauses pour étudier vos questions et préparer nos réponses. Voici quelques questions fréquemment posées. Pendant que Cherie et moi-même aborderons ces points, vous pouvez nous transmettre vos questions. Cherie, disons que je suis un employeur et qu'une employée vient me dire qu'elle est victime de harcèlement sexuel, mais souhaite garder l'anonymat.

>> Cherie : Les employeurs ontariens sont tenus au regard de la loi de prévenir le harcèlement sexuel et d'y répondre, comme je viens de l'expliquer. Le respect de la vie privée peut être assuré dans une certaine mesure. Cependant, une fois que vous (en votre qualité de dirigeant) êtes mis au courant des événements qui se produisent sur le lieu de travail, votre responsabilité ou la responsabilité organisationnelle peut être engagée : il vous incombe d'y répondre. Par conséquent, si des allégations de

harcèlement ont été faites, que la personne souhaite ou non déposer une plainte officielle (auquel cas elle s'identifie en tant que plaignant ou plaignante), il relève de la responsabilité du dirigeant de s'assurer que le milieu de travail est sûr et exempt de harcèlement.

>> Dora : D'accord. Nous avons reçu un peu plus tôt une question à propos des enquêtes sur les instances de harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel implique souvent des allégations subjectives opposant la parole des deux parties. Comment devrais-je procéder lors de l'enquête?

>> Cherie : Lorsqu'une plainte officielle est déposée et qu'il n'y a pas de témoin, l'issue est déterminée en grande partie par la crédibilité des parties. Si une plainte est entendue par la Commission ontarienne des droits de la personne et qu'il n'y a pas de témoin, la crédibilité devient un facteur clé. Chaque partie donne son témoignage et fait l'objet d'un interrogatoire et d'un contre-interrogatoire. La version des faits jugée la plus crédible permet de trancher dans ce type de plaintes. Toutefois, lorsque plusieurs personnes ont été victimes d'un comportement similaire de la part du même individu, il est possible de présenter une preuve de fait similaire pour étayer les allégations.

>> Dora : Je voudrais évoquer un autre cas de figure. Disons que

Bob fait une caresse à Jane. Jane ne se sent pas harcelée, mais Sara assiste à la scène et cela la met mal à l'aise. Elle avertit son employeur. S'agit-il d'une instance de harcèlement?

>> Cherie : Il est essentiel de faire preuve d'un certain bon sens en milieu de travail. L'un des critères permettant de déterminer s'il y a harcèlement sexuel consiste à savoir si le comportement n'est pas désiré par la personne qui en est l'objet. Dans ce cas, si Jane ne se sent pas harcelée, il ne s'agirait pas d'une instance de harcèlement sexuel. Cela étant dit, d'autres types de comportement sont susceptibles de créer un milieu empoisonné pour les autres employés. Si Sara a été témoin d'autres types de comportement, comme l'échange en ligne d'images à caractère sexuel, ces agissements peuvent créer un milieu de travail empoisonné même s'ils ne l'impliquent pas directement. Une fois encore, une caresse entre deux personnes consentantes, sans que cela n'aille plus loin, ne constituerait pas du harcèlement sexuel.

>> Dora : Cherie, que se passe-t-il quand la relation est d'abord consentie et entretenue pendant un certain temps, puis que l'un des employés porte des allégations de harcèlement sexuel?

>> Comme je l'ai expliqué, un consentement antérieur n'équivaut pas à un consentement actuel. Lorsque deux personnes entretiennent une relation, puis se séparent, la

personne à l'origine de la rupture est en droit de ne pas être harcelée. Il est nécessaire de s'assurer que la personne est toujours consentante et que le comportement est accueilli favorablement pour éviter des agissements susceptibles d'être considérés comme du harcèlement sexuel.

>> Dora : Comment identifier une remarque désobligeante ou importune?

Comment réagir si l'auteur d'une remarque suggestive à caractère sexuel cherchait en réalité à faire un compliment?

>> Cherie : Je pense que c'est dans ce genre de situation qu'il faut peser les éléments subjectifs et objectifs. D'un point de vue subjectif, il s'agit de savoir si la remarque a été perçue comme désobligeante et si la personne visée a réagi en ce sens; d'un point de vue objectif, il s'agit de savoir si une tierce personne raisonnable considérerait cette remarque comme désobligeante. Les deux points de vue doivent être pris en compte dans l'évaluation des allégations de harcèlement. Notre politique contient une liste étoffée de conduites et de comportements qui ont été considérés comme du harcèlement sexuel par les tribunaux et les cours.

>> Dora : Nous avons une question sur les délais à respecter pour déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la

personne de l'Ontario. Pouvez-vous revenir sur ce point?

>> Cherie : Le *Code des droits de la personne de l'Ontario* stipule clairement qu'une requête, c'est-à-dire une plainte, doit être déposée dans l'année qui suit le dernier incident. Cela étant dit, dans certains cas, la Commission ontarienne des droits de la personne a exercé son pouvoir discrétionnaire pour faire preuve de souplesse. En règle générale, il vaut toutefois mieux partir du principe qu'une plainte auprès du tribunal des droits de la personne doit être déposée dans un délai d'un an à compter du dernier incident.

>> Dora : Le harcèlement sexuel est-il un problème spécifiquement lié à un sexe?

>> Cherie : Non, pas du tout. Les hommes peuvent en être victimes et peuvent porter plainte. On constate toutefois que ce problème cible les femmes de manière disproportionnée. Les conventions ont toutes reconnu le harcèlement sexuel comme un abus de pouvoir qui peut renforcer la situation d'infériorité de la femme par rapport aux hommes. Malgré tout, le harcèlement sexuel ne se limite pas à une classe sociale et économique, un groupe ethnique, un emploi et un endroit dans la collectivité. Les hommes y sont aussi confrontés, c'est certain, et déposent parfois des plaintes en droits de la personne. Comme je l'ai expliqué, il est important de garder à l'esprit qu'une personne

peut être plus vulnérable au harcèlement sexuel lorsqu'elle est visée par d'autres motifs prévus par le Code, comme la race, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.

>> Dora : Nous avons une autre question concernant les tierces parties. Que se passe-t-il quand l'auteur du harcèlement fait partie d'un organisme tiers (les travailleurs sous contrat, par exemple)?

>> Cherie : Comme je l'ai brièvement évoqué pendant la présentation, les employeurs sont responsables de la conduite des tierces parties, y compris des clients et du personnel contractuel. Ils peuvent être tenus responsables dans une instance de harcèlement sexuel. Si des tierces parties viennent réaliser des travaux de maintenance et exercent un harcèlement sexuel, l'employeur est responsable en vertu de son obligation générale de maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et doit régler la situation immédiatement. Les employeurs et les autres parties responsables doivent établir des procédures pour régler les instances de harcèlement sexuel de la part de tierces parties. Ces procédures devraient expliquer la bonne façon de répondre au harcèlement et faire en sorte que les problèmes graves ou constants sont signalés aux responsables et que ces derniers mettent en œuvre les démarches appropriées

pour évaluer la situation et prendre des mesures correctives.

>> Dora : Dans quels cas faut-il appeler la police?

>> Cherie : Lorsque la conduite tend à devenir criminelle.

C'est-à-dire en cas de menaces d'agression, d'agression avérée ou d'un comportement pouvant être qualifié de harcèlement avec menaces, par exemple. Il s'agit alors d'une infraction au *Code criminel*. Il peut être opportun de signaler à la police tout agissement constituant un crime en vertu du *Code criminel*.

>> Dora : Plusieurs questions portent sur l'élaboration d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel, notamment : les organismes devraient-ils mettre en place une politique de lutte contre le harcèlement sexuel distincte de la politique concernant le harcèlement au travail obligatoire aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*?

>> Cherie : La Commission recommande vivement aux organismes d'élaborer et d'adopter des politiques internes de lutte contre le harcèlement sexuel qui soient distinctes de la politique générale concernant le harcèlement, afin de veiller à ce que toutes les parties responsables et l'ensemble des membres du personnel soient bien informés et sensibilisés à la nature, aux répercussions et au coût de ce type de comportement. Une politique efficace doit stipuler les droits et les devoirs de chacun

en ce qui concerne le harcèlement sexuel. Aux termes du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, une personne peut être victime d'un harcèlement fondé sur l'un des 17 motifs de discrimination prévus par la loi. Le motif lié au sexe, qui inclut la grossesse, en fait partie. Il se distingue du harcèlement fondé sur d'autres motifs du Code. L'article 7 du Code porte expressément sur le harcèlement sexuel. Un employeur devrait-il faire approuver par la CODP sa politique de lutte contre le harcèlement sexuel?

Aux termes du *Code des droits de la personne*, les employeurs sont tenus d'agir de manière proactive en élaborant des politiques. La Commission n'approuve pas les politiques internes. Nous n'avons tout simplement pas les ressources suffisantes pour le faire de manière systématique. Cela étant dit, notre politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe fournit des directives détaillées quant aux éléments que les organismes devraient inclure dans leurs politiques de lutte contre le harcèlement sexuel, afin de veiller à ce qu'elles couvrent l'ensemble de leurs responsabilités.

>> Dora : Comme vous le savez, un certain nombre d'employeurs participent au webinaire aujourd'hui et ils nous posent de nombreuses questions, notamment la suivante : un employeur doit-il attendre qu'une plainte officielle soit déposée pour mener une enquête?

>> Cherie : Non. Comme je l'ai dit précédemment, les employeurs sont tenus au regard de la loi de prévenir le harcèlement sexuel et d'y répondre. Et ce devoir exige l'adoption d'une démarche proactive. Par conséquent, les employeurs doivent s'assurer que le milieu de travail n'est pas empoisonné et respecte 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 organisme devrait mener une enquête pour recueillir autant d'éléments de preuve que possible, notamment lorsqu'il prend connaissance d'événements préoccupants se produisant sur le lieu de travail.

>> Dora : Lorsqu'une personne est victime de harcèlement sexuel, elle ne se fait souvent pas connaître et ne porte pas plainte immédiatement. Pourquoi observe-t-on dans certains cas un tel décalage entre l'incident et le dépôt de la plainte?

>> Cherie : Je pense qu'un grand nombre de raisons peuvent expliquer pourquoi les victimes ne signalent pas immédiatement, voire pas du tout, les instances de harcèlement sexuel. Les études montrent notamment que certaines victimes ne se font pas connaître ou attendent un certain temps avant de porter plainte parce qu'elles craignent qu'on ne les croie pas. Elles savent que bien souvent, ce sera leur parole contre celle de

l'autre personne. Et il me semble que les médias ont largement véhiculé l'idée que l'expérience qui les attend ne sera guère agréable. C'est ce qui explique une telle réticence. Parfois, les victimes cherchent avant tout à se remettre de l'incident et à l'oublier. Parfois, elles manquent de preuves pour étayer leurs allégations. Il n'y avait peut-être pas de témoins. C'est d'ailleurs ce qui se produit en général. Ce type de comportement se manifeste souvent à l'abri des regards. Parfois, les victimes sont traumatisées et ne veulent pas revivre le calvaire qu'elles ont traversé. Elles craignent de passer pour des « empêcheurs de danser en rond », de mettre leur carrière en péril, ou elles sont embarrassées par l'incident, même si elles n'y sont pour rien. Il existe donc une multitude de raisons complexes au dilemme qu'elles vivent et qui expliquent pourquoi, dans bien des cas, elles décident de se taire.

>> Dora : Et que doit faire un employeur si un employé lui fait part d'une allégation, mais ne veut pas déposer une plainte, ni mettre en branle une quelconque procédure?

>> Cherie : Dites-vous que c'est une situation, à mon idée, que les employeurs rencontrent régulièrement. Parfois, la personne sent qu'elle a besoin d'en parler à son supérieur. Elle a peut-être dû s'absenter et elle souhaite expliquer pourquoi son rendement au travail s'est dégradé. Elle n'a pourtant pas l'envie ni la force ou

autre d'aller jusqu'à déposer une plainte officielle. Et comme je l'ai expliqué, lorsqu'un employeur est informé d'allégations de harcèlement sexuel au travail, la prudence voudrait qu'il mène une enquête proactive pour s'assurer que tous les employés, les membres du personnel et de la direction, etc. ont connaissance des obligations qui incombent à l'employeur en vertu du *Code des droits de la personne*, de façon à indiquer clairement qu'il prend au sérieux le respect des droits sur le lieu de travail. Cette démarche peut être entreprise sans jamais citer de noms et en respectant la vie privée de la personne qui s'est confiée à son supérieur ou au personnel des ressources humaines.

>> Dora : Nous avons de nouveaux plusieurs questions similaires sur ce qu'un employeur doit faire lorsqu'il reçoit une plainte.

>> Cherie : L'employeur est dans l'obligation de la traiter directement et dans les plus brefs délais. Il doit mener une enquête et, dans l'idéal, interroger les deux parties (le cas échéant) séparément, en prenant des notes détaillées. Nous conseillons toujours aux employés et au personnel des ressources humaines de conserver des traces écrites très solides de toutes les démarches entreprises, car si l'employé décide par la suite de déposer une plainte en droits de la personne ou d'intenter d'autres actions, l'employeur ou le personnel des ressources humaines doit être en mesure de prouver qu'il a agi de

manière responsable et qu'il s'est acquitté de ses obligations, lesquelles sont exposées en détail dans notre politique.

>> Dora : Nous allons maintenant prendre quelques secondes pour étudier certaines de vos questions.

>> Cherie : Dora, parmi les questions qui viennent d'être posées, je vois notamment celle-ci : Que se passe-t-il si une plainte de harcèlement sexuel est déposée contre un professeur titulaire? En application du *Code des droits de la personne* et de la législation connexe, un professeur titulaire n'est pas plus en droit que quiconque d'exercer un harcèlement sexuel au travail. Si l'instance se produit dans une université, par exemple, la responsabilité de cette dernière est engagée. Dans ce cas de figure, la personne doit faire l'objet du même traitement que tout autre auteur présumé de harcèlement sexuel.

>> Cherie : Je jette un œil aux autres questions que nous avons reçues, qui portent sur certains points que j'ai effleurés. Nous avons des questions au sujet du harcèlement exercé par des tierces parties, et non par des employés. J'ai expliqué très clairement la responsabilité de l'employeur quant au règlement des instances de harcèlement sexuel de la part des tierces parties. En cas de doute ou de confusion sur ce point, je vous invite à consulter notre politique. Un chapitre spécial y est consacré et permet de clarifier les zones d'ombre qui pourraient subsister.

>> Dora : Cherie, disons que je suis une employée. Si je suis victime de harcèlement sexuel, à qui dois-je m'adresser, en tout premier lieu?

>> Cherie : Cela dépend de chaque personne et de son niveau d'aisance. Il existe de nombreuses façons de régler le harcèlement sexuel. Nous avons déjà parlé du recours prévu par le *Code des droits de la personne* et de la possibilité de déposer une plainte en droits de la personne. Par conséquent, si une personne souhaite agir en ce sens en Ontario, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne fournit une aide juridique et peut même prendre en charge la représentation par avocat dans les instances susceptibles d'être portées devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Notre politique explique en profondeur les éléments dont il faut avoir connaissance lorsqu'on décide de déposer une plainte en droits de la personne. Auparavant, toutefois, si l'employeur s'est montré proactif en mettant en place une solide politique de lutte contre le harcèlement sexuel et si les employés ont confiance dans la capacité de l'employeur de traiter efficacement une instance de harcèlement sexuel, ce recours s'avère le plus approprié. Le plus rapide peut être de faire jouer les politiques internes de l'organisme et si la personne est membre d'un

syndicat, par exemple, elle peut communiquer avec cet organisme.

Cela pourrait donc être la solution la plus rapide si la personne est à l'aise avec cette démarche. Le recours à un mécanisme interne, comme la consultation de la politique de l'organisme et la notification à l'employeur, ne remplace pas le droit de déposer une requête en droits de la personne. Ainsi, en évoquant le problème de façon informelle avec son employeur, la personne ne se prive pas de la possibilité de déposer par la suite une plainte officielle en droits de la personne. Nous avons aussi décrit précédemment les cas où le comportement revêt une nature criminelle et je les ai illustrés par des exemples dans lesquels il est alors possible de communiquer avec la police locale, surtout si la personne craint pour sa sécurité. Nous avons donc abordé en détail toutes les façons dont une personne peut, en fonction des circonstances, régler une situation dans laquelle elle se sent victime de harcèlement sexuel. Je vous encourage à consulter la politique.

>> Dora : Nous avons une question au sujet du cyberharcèlement. Comment réagir en cas de cyberharcèlement à l'ère des médias sociaux?

>> Cherie : Ce problème prend effectivement de plus en plus d'ampleur pour les employeurs. Les médias sociaux sont sans nul

doute un domaine où sévit le harcèlement. Nous en avons conscience. Les employeurs doivent se préoccuper de savoir si ces médias sont consultés sur le lieu de travail et/ou en lien avec le milieu de travail, et déterminer les implications pour les travailleurs. Certaines questions de compétence à ce sujet restent à clarifier dans la législation. Diverses instances instruites actuellement par le système sont en train de lever des ambiguïtés, mais nous savons que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a tranché quelques plaintes de harcèlement sexuel et nous a donné certaines directives quant à l'interprétation du harcèlement « au travail ». Le champ d'application des comportements considérés en lien avec le milieu de travail s'étend. Par exemple, si des événements se produisent en dehors du lieu de travail, dans le cadre de fêtes organisées par l'entreprise, de voyages d'affaires ou d'autres d'événements qui ont un lien avec le milieu de travail, la loi stipule clairement qu'ils seront jugés comme ayant eu lieu au travail.

Tout comme les comportements qui se manifestent en ligne, par l'intermédiaire des médias sociaux. Nous conseillons aux employeurs d'essayer de surveiller les agissements sur le lieu de travail physique et de veiller à ce que le milieu de travail ne soit pas empoisonné par le contenu diffusé sur les médias sociaux. Bien que cela sorte légèrement du cadre du *Code des droits de la personne*, nous avons pu constater dans le cadre de divers

incidents très médiatisés que des employés ont été licenciés pour des conduites ayant clairement eu lieu sur leur temps personnel, hors du lieu de travail et sans lien clairement étayé avec le milieu de travail. Aucun employé n'a encore contesté ce type de licenciement, mais je suis sûre que cela viendra. Nous verrons alors si la décision de l'employeur est confirmée. Toujours est-il que tout un ensemble d'éléments est désormais pris en compte pour juger les comportements adoptés par les employés, sur le lieu de travail ou en dehors, qui sont susceptibles de ternir la réputation d'un employeur. Les décisionnaires semblent se montrer plutôt compatissants avec les employeurs. Et certaines plaintes et décisions font évoluer les choses en ce moment même. Nous y verrons plus clair quand ces litiges seront tranchés. Toutefois, d'après mes observations, une grande valeur est accordée à la nécessité et à la capacité des employeurs de protéger leur réputation par les moyens qu'ils jugent adéquats.

>> Dora : Il nous reste juste quelques instants pour parler du plan d'action publié en mars. Des nouvelles à ce propos?

>> Cherie : La Commission ontarienne des droits de la personne est un partenaire du gouvernement de l'Ontario, dont le plan d'action sur la violence faite aux femmes et le harcèlement sexuel fait l'objet d'une table ronde. À mes yeux, les fonds et les

ressources que le gouvernement provincial a débloqué prouvent le sérieux qu'il accorde à ce problème. Évidemment, certains incidents ont été très médiatisés l'an dernier et ont mis ces questions sur le devant de la scène dans tout le pays, ce qui a certainement sensibilisé les employeurs quant aux responsabilités qui leur incombent en vertu du *Code des droits de la personne* et à leurs obligations en matière de prévention du harcèlement sexuel au travail.

>> Dora : Merci Cherie d'avoir partagé votre expertise. Je rends la parole à Nancy.

>> Merci infiniment pour votre intervention. C'est un sujet très [vaste] et nous avons reçu de nombreuses questions. Je sais que nous n'avons malheureusement pas pu répondre à tout le monde. Nous vous enverrons un lien vers divers documents et ressources en ligne dans le courriel contenant notre enquête. Vous recevrez tout cela aujourd'hui. Vous pourrez également réécouter ce webinaire dans quelques semaines. La version à la demande sera transmise à tous les participants inscrits d'ici deux à trois semaines. Comme je l'ai dit, nous accordons une grande importance à votre rétroaction.

Nous vous remercions de bien vouloir prendre quelques minutes pour remplir notre enquête. Elle contient des liens vers les ressources documentaires. Le code de recertification dont vous pourriez avoir besoin sera fourni à la dernière question de cette

enquête. Si vous avez des questions concernant le perfectionnement professionnel, n'hésitez pas à nous envoyer un courriel à partir du site HRP.A.ca. Merci et bonne journée à tous. Au revoir.

*****AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ*****

LE PRÉSENT DOCUMENT CONTIENT UNE TRANSCRIPTION PRÉLIMINAIRE BRUTE, SANS CORRECTION, PROVENANT DU FICHER DE SORTIE DU LOGICIEL DE SOUS-TITRAGE EN TEMPS RÉEL. CETTE TRANSCRIPTION N'EST PAS UN COMPTE RENDU TEXTUEL ET N'A PAS ÉTÉ RELUE. CETTE TÂCHE EST FACTURÉE EN SUS. CE FICHER EST SUSCEPTIBLE DE CONTENIR DES ERREURS. POUR TOUTE CLARIFICATION, VEUILLEZ VOUS ADRESSER AU(X) CONFÉRENCIER(S).

IL EST INTERDIT DE COPIER OU DE DIFFUSER CETTE TRANSCRIPTION SANS AUTORISATION ÉCRITE DU BUREAU OU DU SERVICE ASSURANT POUR VOUS LE SOUS-TITRAGE EN TEMPS RÉEL ASSISTÉ PAR ORDINATEUR. ENFIN, CETTE TRANSCRIPTION NE PEUT PAS ÊTRE UTILISÉE DEVANT UN TRIBUNAL.

*****AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ*****

[Fin du webinaire]