

La prévention du harcèlement sexuel au travail

Webinaire présenté par la Commission ontarienne de droits de la personne

Le 10 décembre 2014, 13 h

CAROLYN GRÉGOIRE :

Bonjour et bienvenue au webinaire de la Commission ontarienne des droits de la personne sur la prévention du harcèlement sexuel au travail. Je m'appelle Carolyn Gregoire. Je suis spécialiste de l'éducation en droits de la personne auprès de la CODP. Je serai votre modératrice aujourd'hui. Avant de commencer, j'aimerais vous informer d'une nouvelle fonction de ce webinaire - une fenêtre Twitter, que vous pouvez voir à l'écran. Notre compte Twitter est @Onthumanrights et les hashtags de ce webinaire sont #JamaisOK ou #NeverOK. Il vous permet de suivre nos messages en temps réel durant le webinaire, de les rediffuser et de diffuser les vôtres.

Commençons le webinaire avec un mot par la directrice générale de la CODP, Dianne Carter.

(Présentation vidéo)

DIANE CARTER :

Bonjour et bienvenue à notre webinaire sur le harcèlement sexuel. Merci de vous être joints à nous. Cela peut sembler évident, mais certaines personnes ne comprennent pas ce message très simple : Le harcèlement sexuel est contraire à la loi. Le Code des droits de la personne de l'Ontario est très clair. Il interdit le harcèlement sexuel en matière d'emploi, de services comme les services éducatifs et de logement. La CODP reconnaît depuis longtemps les horribles répercussions du harcèlement sexuel au travail sur les victimes. Nous savons que les organismes qui ne prennent pas de mesures pour prévenir le harcèlement sexuel s'exposent à des frais importants dus à une perte de productivité, à un accroissement de l'absentéisme, à un manque de motivation, à des problèmes de santé et à une responsabilité légale éventuelle. Malheureusement, le fléau terrible que constitue le harcèlement sexuel perdure. En raison d'une variété de facteurs comme la peur des représailles et la honte, la plupart des personnes qui subissent du harcèlement sexuel ne le rapportent pas. Les conduites sexuelles inappropriées qu'on laisse se poursuivre peuvent dégénérer en formes plus graves, y compris en agressions sexuelles. Tout le monde, y compris les employeurs, fournisseurs de services et employés, doivent savoir où

se situe la limite et comment prévenir le harcèlement sexuel.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Suivons avec un court aperçu offert par Vanessa Tamburro, Agente d'information avec la CODP. Elle vous aidera à reconnaître le harcèlement sexuel à l'aide d'exemples et vous parlera de façons de le prévenir et d'y réagir. N'oubliez pas d'entrer vos questions dans le module de Q et R à n'importe quel moment durant de la présentation.

VANESSA TAMBURRO :

Bonjour tout le monde. À la suite de certains événements récents, un débat s'est engagé à l'échelle du pays sur le harcèlement sexuel et la violence faite aux femmes dans toute la société canadienne. Le harcèlement sexuel est contraire à la loi. Le Code des droits de la personne de l'Ontario - nommé le Code - interdit le harcèlement sexuel en emploi, en matière de services et de logement, et dans d'autres « domaines sociaux ».

La CODP reconnaît depuis longtemps que le harcèlement sexuel au travail a des répercussions graves sur les personnes qui en sont victimes et sur la motivation et la productivité globale des employés d'une organisation. À

la fin de ce webinaire, nous vous fournirons un lien vers la version complète de la Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe de la CODP, qui offre des renseignements supplémentaires sur toutes les questions dont nous discuterons aujourd'hui. Durant la séance d'aujourd'hui, je donnerai des exemples de harcèlement sexuel et nous parlerons de façons de les prévenir et d'y réagir. Le harcèlement sexuel ne se limite pas à une classe sociale et économique, à un groupe ethnique, à un type d'emplois ou à un secteur de la collectivité. Les femmes visées par plus d'un des motifs du Code peuvent être plus vulnérables au harcèlement sexuel. Les femmes handicapées, qui ont un faible revenu ou qui sont issues de communautés racialisées, par exemple les femmes noires ou autochtones, peuvent être particulièrement susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel. Le harcèlement qu'elles subissent peut être d'autant plus intense s'il est conjugué à de la discrimination ou à du harcèlement fondé sur d'autres motifs du Code. Le harcèlement sexuel peut prendre de nombreuses formes et la politique en donne certains exemples. Par exemple, il peut prendre les formes suivantes :

- demandes insistantes d'accolades
- envahissement de l'espace personnel

- contacts physiques non nécessaires, y compris des attouchements non désirés
- regards concupiscents ou déplacés
- envoi ou circulation de matériel pornographique, d'images ou de dessins à caractère sexuel, de graffitis sexuellement explicites ou d'autres images à caractère sexuel (y compris en ligne)
- diffusion de rumeurs de nature sexuelle
- vantardise au sujet de ses prouesses sexuelles
- demandes insistantes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles
- plaisanteries ou remarques offensantes de nature sexuelle
- conduite paternaliste qui, selon la personne visée, mine son respect de soi ou sa position d'autorité
- menaces de sanctions à l'endroit d'une personne qui refuse de se plier à des avances sexuelles (appelées représailles).

Les employeurs qui exercent des activités en Ontario sont légalement tenus de prévenir et de régler le harcèlement sexuel. Les employeurs doivent veiller à maintenir des milieux non empoisonnés qui respectent les droits de la personne. Il n'est pas acceptable de faire fi des cas de harcèlement sexuel, qu'une plainte pour

violation des droits de la personne ait été déposée ou non. Les conduites sexuelles non appropriées qu'on laisse perdurer peuvent dégénérer en formes plus graves, y compris en agressions sexuelles et autres comportements violents.

Les employeurs peuvent prévenir de nombreux cas de harcèlement sexuel en :

- adoptant une politique claire et exhaustive de lutte contre le harcèlement sexuel
- s'assurant que tous les employés ont la politique et connaissent leurs droits ainsi que leur obligation de ne pas commettre de harcèlement
- offrant à toutes les personnes en position d'autorité une formation sur la politique et leurs obligations en matière de droits de la personne.

Il est important d'adopter une politique efficace de lutte contre le harcèlement sexuel. Une telle politique peut limiter les torts ainsi que la responsabilité de l'employeur. La promotion des objectifs d'équité et de diversité des organisations et des institutions constitue également une bonne pratique commerciale. La Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe de la CODP offre des suggestions

d'éléments à inclure à une politique de lutte contre le harcèlement sexuel. Les démarches proactives de maintien d'un milieu non empoisonné contribueront à empêcher que le harcèlement sexuel ne prenne racine et se répande. Les employeurs devraient surveiller leurs milieux de travail à intervalles réguliers pour s'assurer qu'ils sont libres de harcèlement sexuel.

Au moment de déterminer si un employeur a réagi convenablement à une plainte pour harcèlement sexuel, les tribunaux des droits de la personne sont susceptibles d'examiner :

- les procédures en place au moment de l'incident pour réagir aux cas de discrimination et de harcèlement
- le temps qu'il a fallu à l'organisation pour intervenir
- le sérieux accordé à la plainte
- les ressources affectées au règlement de la plainte
- si l'organisation a créé un environnement sain pour la personne qui s'est plainte
- dans quelle mesure on a gardé la personne ayant déposé la plainte bien informée du statut du cas, des gestes posés et autres.

Les organismes qui ne prennent pas de mesures pour prévenir le harcèlement sexuel s'exposent à des frais

importants dus à une perte de productivité, à un manque de motivation, à un accroissement de l'absentéisme et des problèmes de santé, et à leur responsabilité légale.

Toute personne qui croit avoir été harcelée sexuellement devrait essayer, dans la mesure du possible, de régler la situation en suivant les politiques internes ou le mécanisme de règlement des plaintes de l'employeur. Si elle est membre d'un syndicat, elle peut communiquer avec lui pour obtenir de l'aide. Toute personne qui a recours à un mécanisme de règlement interne conserve le droit de déposer une requête en droits de la personne ou d'entamer d'autres procédures de règlement de la situation. Une personne qui subit du harcèlement sexuel au travail peut parfois exercer un recours en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Communiquez avec le ministère du Travail de l'Ontario pour obtenir plus d'information.

Dans certains cas, le harcèlement sexuel constitue un acte criminel. C'est le cas lorsqu'il inclut une tentative ou une incidence d'agression physique, dont une agression sexuelle, ou des menaces d'agression. Le fait de « traquer » quelqu'un est une forme de harcèlement criminel. Lorsque le harcèlement sexuel comprend l'un ou

l'autre des éléments décrits précédemment, les gens peuvent communiquer avec la police locale.

Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne peut fournir des conseils et des services juridiques en matière de droits de la personne. Les victimes de harcèlement sexuel peuvent déposer une plainte, appelée requête, auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. La requête doit être déposée dans l'année qui suit le dernier incident de harcèlement sexuel.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci Vanessa. Il nous reste quelques minutes pour répondre à vos questions, n'hésitez pas à nous faire part de vos questions dans le module de Q et R.

J'ai maintenant le plaisir de vous présenter Jeff Poirier, notre intervenant invité qui occupe le poste d'analyste principal des politiques auprès de la CODP. Bonjour Jeff.

JEFF POIRIER :

Bonjour tout le monde.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Parlons maintenant de droits de la personne.

Commençons par une question qu'on nous pose fréquemment à la Commission : que dois-je faire si je suis victime de harcèlement sexuel?

JEFF POIRIER :

C'est une question très importante.

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel, commencez à garder un dossier écrit des incidents. Prenez note de ce qui s'est passé, quand cela s'est passé, où cela s'est passé, ce qui a été dit ou fait, qui l'a dit ou fait, qui a vu ce qui est arrivé et ce que vous avez fait à ce moment.

Ajoutez le nom de toute personne à qui vous avez parlé, quand vous lui avez parlé et quelles mesures ont été prises selon les circonstances pour régler la situation. Dans la mesure du possible, dites clairement à la personne qui vous a harcelé que son comportement n'est pas apprécié, n'est pas acceptable et qu'il doit cesser. Mais on reconnaît qu'une personne ciblée par le harcèlement peut être dans une situation vulnérable, avoir peur d'en parler. Il peut y avoir une violation du Code même si la personne ne s'oppose pas au harcèlement au moment où il est arrivé. La personne peut toujours faire valoir ses droits en vertu du Code, quand même. Les

employeurs ont l'obligation de maintenir des milieux de travail sans discrimination et harcèlement, même si personne ne s'est plaint.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Jeff, certains employeur ont prévu un processus interne pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel. Faut-il s'adresser à ces personne en premier?

JEFF POIRIER :

Oui, dans la mesure du possible, essayez de trouver une solution au problème en suivant les politiques et procédures internes de l'employeur. Même s'il y a un mécanisme de plainte interne, on a toujours le droit de déposer une requête au Tribunal des droits de la personne. Si vous êtes membre d'un syndicat, vous pouvez communiquer avec eux pour obtenir de l'aide. Et si vous portez plainte, il est toujours bon de le faire par écrit. Incluez tous les détails et demandez une réponse écrite, gardez une copie de votre plainte et de toute réponse reçue. Aussi, cela peut être utile si vous décidez de prendre des mesures additionnelles.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci Jeff. Ceci est une question posée par un participant durant le temps de l'inscription. Quelles sont les options pour une femme qui dénonce le harcèlement sexuel qu'elle vit au travail à son union et qu'aucune action n'est prise?

JEFF POIRIER :

Les syndicats ont aussi la responsabilité légale de ne pas causer d'acte de discrimination dans le milieu de travail ou y contribuer. Comme l'employeur, le syndicat peut être tenu responsable des politiques, ou des actions qui sont discriminatoires. Cette responsabilité inclut l'omission de prendre des mesures raisonnables pour régler le problème du harcèlement sexuel dans le milieu de travail ou dans un environnement empoisonné. Dans certains cas, le harcèlement sexuel constitue un acte criminel et il est possible d'appeler la police. Vous pouvez aussi déposer une plainte, appelée une requête, auprès du Tribunal des droits de la personne. La requête doit être déposée dans l'année qui suit le dernier incident de harcèlement sexuel. Et si vous voulez parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique pour une requête, on peut communiquer avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci Jeff. On a une personne qui demande de quelle manière peut-on dénoncer un acte de harcèlement sexuel en tant que témoin et non comme victime?

JEFF POIRIER :

Surtout si vous êtes un employé qui travaille, dans un contexte d'emploi, c'est important que tous les employés, tous les travailleurs dénoncent si possible les actes de harcèlement, c'est quelque chose qu'on peut souligner avec notre patron, parce que ça prend tout le monde d'aider à arrêter le harcèlement sexuel. S'il y a une enquête, l'employé peut assister à l'enquête aussi, ça va mieux si tout le monde prend leur part pour aider les personnes qui sont d'habitude ciblées par le harcèlement sexuel.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci. Et nous avons une autre question: la prévention de harcèlement sexuel est un problème de société. Dans une société hypersexualisée comme la nôtre, dans quelle mesure peut-on éduquer les jeunes garçons à partir de l'école dans nos communautés avant qu'ils n'entrent dans le milieu du travail? Comment ces divers secteurs de la vie peuvent collaborer pour combattre le harcèlement sexuel?

JEFF POIRIER :

C'est une grande question. Bien sûr, le harcèlement qui se produit dans le milieu de travail a ses racines dans les attitudes et les préjugés de la société en général et d'une part, le Code ne peut pas prévenir ces attitudes plus larges dans la société. C'est vraiment, c'est à nous, c'est à tout le monde de faire ça. Par exemple, le système d'éducation, même les garderies, quand les gens sont jeunes, tout ce genre d'organisation, de système a des rôles à jouer dans la lutte contre le harcèlement sexuel. Tous les secteurs de la société devraient examiner leur milieu pour s'assurer qu'ils ne ferment pas les yeux au harcèlement. Aussi, on doit tous travailler pour ne pas reproduire ces attitudes qui mènent au harcèlement et la violence contre les femmes. Comme ça, le Code peut protéger les gens dans certains secteurs, comme l'emploi, les services, logement, mais c'est vrai que c'est les attitudes et la société en général où on doit changer les choses et bien sûr, c'est plus facile si on commence avec les gens plus jeunes.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci Jeff. Que puis-je faire si la personne qui me harcèle est mon superviseur au travail et menace de me congédier

si je rapporte le harcèlement?

JEFF POIRIER :

Le Code des droits de la personne protège contre les représailles associées à toute forme de harcèlement sexuel ou fondées sur le sexe, comme l'hostilité, les examens excessifs, exclusion sociale ou les autres comportements négatifs à l'égard d'une personne qui a rejeté des avances sexuelles, ou d'autres propositions, comme une demande de rendez-vous. Tout cela peut arriver après que quelqu'un a signalé le harcèlement et constitue une forme de représailles contraire au Code. Toute personne est protégée contre représailles ou les menaces de représailles.

Même si la plainte ou requête de harcèlement sexuel n'est pas prouvée, ça veut dire on a le droit de déposer des plaintes, de souligner la question de harcèlement sexuel et les représailles contre nos actions sont protégées par le Code.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci Jeff. Nous avons reçu une autre question au temps de l'inscription : C'est quoi l'impact du caractère multiculturel de la population francophone et du statut

de l'immigration sur la vulnérabilité au harcèlement sexuel en milieu de travail?

JEFF POIRIER :

C'est vrai que la population de l'Ontario continue à se diversifier, en particulier avec l'immigration d'autres pays francophones. La politique du CODP sur la protection du harcèlement sexuel reconnaît que les personnes visées par plus d'un des motifs du Code peuvent être plus vulnérables aux discriminations et harcèlement. Cela veut dire qu'il peut y avoir une intersection ou un carrefour entre plusieurs motifs, comme le sexe, la race et la place d'origine. Les femmes francophone noires qui ont ont immigré d'autres pays, par exemple, peuvent être particulièrement susceptibles, c'est vrai, au harcèlement sexuel dans le milieu de travail.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci. Maintenant, on a une question de Espérance. Elle demande : A-t-on des chiffres, statistiques qui peuvent aider à souligner l'ampleur du phénomène? Même si on sait que les obstacles aux divulgations sont nombreuses et que les cas rapportés sont rares, peut-on démontrer que le problème est réellement existant, surtout les jeunes en

situation d'emploi?

JEFF POIRIER :

Très bonne question, nous autres ici à la Commission, on a posé la même question. Ailleurs, on a posé ça à Statistique Canada, à d'autres organisations, ça a l'air qu'on a très peu de données, n'importe où, au Canada, qui surveillent cette question de harcèlement sexuel au travail. On pense que c'est vraiment quelque chose qu'il manque, que c'est un problème où on devrait avoir des données pour mesurer le problème pour voir si les choses changent une année après l'autre. C'est vraiment une bonne question, un bon point à faire.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci. Alors nous avons une autre question de Geneviève, qui demande : au sujet de la question des représailles, le Code nous protège. Mais quoi faire si l'employeur nous met à la porte en disant qu'il y a eu des coupures? C'est une représailles sous forme de coupure, quels sont les recours?

JEFF POIRIER :

Oui, ce genre de situation, c'est difficile, c'est vrai. On a besoin de la preuve parce que si l'employeur peut

démontrer une raison raisonnable et qu'il a la preuve, la raison pour mettre quelqu'un à la porte, bien là, il y a une raison autre qu'une raison discriminatoire.

C'est à la personne qui dépose une plainte de démontrer que non, ce n'était pas une raison raisonnable, ça veut dire que la personne était une bonne employée, il n'y avait pas raison de mettre cette personne... vraiment, la raison, c'est que quelque chose est arrivé, s'est passé dans le milieu de travail, il y avait des incidents, c'était lié à une question de harcèlement. C'est la raison que c'est toujours important de souligner les choses quand ça arrive sur le milieu de travail. Parce que là, l'obligation pour l'employeur, c'est toujours de faire des suivis, de faire une enquête pour voir si vraiment, quelque chose s'est passé. On a la preuve après ça, il devrait faire un rapport et là, on aura la preuve de démontrer qu'il y avait... ce n'était pas une raison comme on a mis plusieurs personnes à la porte pour d'autres raisons, c'était vraiment à cause du fait de quelqu'un se plaignait. Si ce genre de cas va devant le Tribunal des droits de la personne, c'est ça que le tribunal... le tribunal va regarder pour ce genre de preuve, si vraiment, il y a une raison raisonnable ou non pour l'action de l'employeur de mettre quelqu'un à la porte. Et s'il n'y

a pas une raison raisonnable, avec la preuve pour appuyer la raison raisonnable, bien là, enfin, c'est seulement la question de harcèlement sexuel et la preuve autour de cette question. Mais je sais que c'est quelque chose qui peut être très difficile à prouver dans certains contextes. Mais comme j'ai dit avant, quand il y a des incidents qui arrivent, même si la personne décide ou pas au moment de déposer une plainte à l'intérieur de l'organisation, même au Tribunal des droits de la personne, si ces incidents commencent à arriver, c'est bien si la personne au moins prend des notes. Comme on avait indiqué tout à l'heure, si vous regardez dans notre politique, vous voyez les mêmes indications, le genre de notes que les gens peuvent prendre, les incidents, les dates, les noms, à qui et tout ça. Ça va démontrer que la personne peut appuyer en cas que la personne, c'est nécessaire de déposer une plainte au tribunal.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci. Et puis on a une dernière question. Lorsqu'un cas d'harcèlement est identifié au travail, que se passe-il par la suite pour la victime et la personne accusée? Seront-elles en mesure de continuer à travailler ensemble? Cela peut provoquer des conséquences sur la santé mentale sur la victime pouvant aller jusqu'à la

perte de son emploi, comment les victimes sont-elles protégées à ce niveau-là?

JEFF POIRIER :

Bien elles sont toujours protégées et l'employeur devrait prendre des étapes pour régler la situation. Il fait une enquête, il trouve que le harcèlement sexuel a eu lieu dans le contexte et là, c'est de trouver des solutions pour régler la situation et les solutions, ça va être différent dans chaque cas parce que dans chaque cas, le contexte est différent. Pour certains contexte, pour certaines personnes, c'est vrai, c'est quelque chose de grave et c'est vrai que ça ne va pas marcher que les deux personnes travaillent ensemble, mais ce n'est pas nécessairement le cas qu'on va mettre la personne qui était ciblée par le harcèlement à la porte. Vraiment, les conséquences devraient être sévères pour la personne qui a fait le harcèlement et trouver une solution enfin qui appuie la personne qui a été harcelée. Et aussi, l'organisation devrait démontrer qu'elle prend ça au sérieux et qu'il va y avoir des conséquences pour les travailleurs, les employés qui s'engagent dans le harcèlement en milieu de travail. Mais les solutions pour chaque cas, ça va être différent.

CAROLYN GRÉGOIRE :

Merci, alors je pense que c'était la dernière question.

Merci encore de votre participation et merci encore, Jeff.