

Puis-je déposer une plainte en droits de la personne pour harcèlement sexuel au travail?

*Ce guide contient des renseignements juridiques SEULEMENT, et les renseignements qu'il contient NE SONT PAS considérés comme des avis ou des conseils juridiques.



Qu'est-ce que le Code des droits de la personne de l'Ontario (le « Code »)?

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit que tous les travailleurs ont le droit d'être à l'abri du harcèlement sexuel dans les milieux de travail de l'Ontario. Le harcèlement sexuel au travail est défini comme un **ensemble de remarques ou de gestes vexatoires liés au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle ou à l'expression de cette celle-ci** de la part d'une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

En vertu du *Code*, vous pouvez déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario si vous pensez avoir été victime de harcèlement sexuel au travail. Vous aurez à démontrer que le harcèlement est lié à votre emploi et qu'il est lié à un motif de discrimination interdit, comme le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les représailles.



Le *Code* ne s'applique pas à tous les travailleurs de l'Ontario ni aux lieux de travail relevant de la compétence fédérale dont, notamment, les banques, les entreprises de télécommunications, les chemins de fer traversant les frontières provinciales et internationales, les transporteurs aériens, les conseils de bande (des Premières Nations, les sociétés de radiodiffusion et de télédiffusion, les mines et les ports. Les lieux de travail relevant de la compétence fédérale sont régis par la Loi canadienne sur les droits de la personne. Veuillez consulter **Puis-je déposer une plainte en droits de la personne pour harcèlement sexuel au travail? (FÉDÉRAL)** pour obtenir plus d'informations sur les employeurs relevant de la compétence fédérale.

Qu'est-ce le harcèlement sexuel en milieu de travail selon le Code?

Le harcèlement sexuel en milieu de travail peut comprendre de multiples incidents de nature sexuelle non désirés perpétrés par un ou plusieurs harceleurs. Il peut également s'agir d'un incident grave de harcèlement sexuel qui cause de la détresse, du préjudice et des traumatismes à une personne.

Le harcèlement sexuel au travail peut inclure de nombreux types de gestes et de comportements :



Le harcèlement sexuel physique :

- Imposition d'étreintes ou d'accolades aux collègues de travail
- Des attouchements
- Se tenir dans l'espace personnel de quelqu'un pour l'intimider physiquement ou sexuellement
- Bloquer physiquement le chemin à quelqu'un intentionnellement



Harcèlement sexuel visuel :

- Reliquer ou regarder fixement quelqu'un de façon inappropriée
- Partager en personne ou en ligne des images à caractère sexuel sans consentement
- Envoyer des messages texte à caractère sexuel sans consentement



Milieu de travail empoisonné :

- Les environnements de travail toxiques ou empoisonnés qui tolèrent différentes formes de harcèlement sexuel et ne soutiennent pas les travailleurs qui verbalisent leurs expériences sont également une forme de harcèlement sexuel au travail reconnue par le Code.



Harcèlement sexuel verbal :

- Blagues ou commentaires à caractère sexuel
- Se moquer de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'orientation sexuelle de quelqu'un
- Parler de la vie sexuelle d'autrui ou de votre propre vie sexuelle au travail
- Poser des questions intrusives sur l'identité de genre, la sexualité, les préférences sexuelles/les fréquentations ou l'expérience sexuelle



Autres formes de harcèlement :

- Représailles
- Harcèlement sexuel en ligne
- Demander des faveurs sexuelles en échange de « récompenses » ou d'avantages au travail



Le harcèlement sexuel en milieu de travail peut comprendre une ou plusieurs formes de harcèlement sexuel ou de discrimination pouvant survenir en même temps dans le lieu de travail ou même à l'extérieur de celui-ci, comme dans le cadre de formations, de fêtes de bureau, d'événements de travail et des médias sociaux.

Le harcèlement fondé sur le sexe (p. ex., la discrimination à l'égard d'un collègue en raison de son identité de genre ou de l'expression de son identité de genre) est également une forme de harcèlement sexuel en milieu de travail. Le harcèlement sexuel peut provenir d'un patron, d'un collègue, d'une personne de laquelle vous êtes responsable ou même d'un client.

En quoi consistent les représailles?

En vertu du *Code des droits de la personne*, les représailles sont définies comme les **conséquences ou une punition résultant d'une plainte de violation des droits de la personne**. Les représailles peuvent comprendre une augmentation du harcèlement sexuel en milieu de travail et des menaces de préjudice et de violence. Consultez le **Code des droits de la personne de l'Ontario et le guide du Tribunal des droits de la personne** pour obtenir plus d'informations sur les motifs de discrimination interdits. Voir : **Qu'est-ce que le Code des droits de la personne dans le cadre du système des droits de la personne de l'Ontario?**

Exemples courants de harcèlement sexuel en milieu de travail

Exemple 1 : Un travailleur transgenre est en colère et bouleversé lorsque son collègue lui pose des questions au sujet de sa chirurgie de confirmation sexuelle et des toilettes qu'il utilise.



Exemple 2 : Des serveuses s'identifiant comme des femmes dans un restaurant font l'objet d'attouchements inappropriés de la part d'un gérant adjoint. Elles ne savent pas si elles peuvent se plaindre au propriétaire.

Exemple 3 : Une femme noire ingénieure principale de logiciels dans une entreprise technologique en démarrage se sent mal à l'aise et triste après avoir entendu des propos racistes et à caractère sexuel au sujet de son corps et de sa personnalité de la part d'ingénieurs juniors qu'elle supervise au travail.

Exemple 4 : Un travailleur de la construction se sent mal à l'aise après avoir entendu les blagues portant sur le viol faites par son patron et par ses collègues lorsqu'un collègue commet une erreur au travail.

Exemple 5 : Au cours de sa formation, une apprentie en CVC est troublée par la proximité physique de son patron/mentor et par le flirt sexuel qu'il lui impose. Elle craint que si elle lui dit d'arrêter, il va la congédier.



Exemple 6 : Une travailleuse ou un travailleur de genre queer est mégenré au travail par son patron et reçoit des images sexuelles inappropriées de la part d'un collègue masculin dans une discussion privée de Zoom pendant les réunions et dans des textos après le travail.

Exemple 7 : Une travailleuse en fauteuil roulant se fait poser des questions inappropriées sur sa vie sexuelle et fait l'objet d'attouchements non consentis de la part de la majorité de ses collègues de travail.

Quel est le délai de prescription dont je dispose pour déposer une requête en droits de la personne?



Vous avez **un an**, à compter de la date du dernier incident de harcèlement sexuel au travail, pour déposer une requête en droits de la personne auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (TDPO).

Le TDPO a un délai de prescription strict selon lequel toutes les demandes de violation des droits de la personne doivent être déposées dans un délai d'un an suivant le dernier incident de harcèlement ou de discrimination. Cliquez ici pour obtenir plus de détails sur les délais de prescription du TDPO:

<https://hrlsc.on.ca/fr/guides-pratiques/delais-de-prescription/>

Dommages-intérêts et réparations pouvant m'être accordés dans une cause portant sur les droits de la personne*



**Les réparations et les dommages-intérêts sont déterminés au cas par cas par le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Les informations générales sur les réparations contenues dans cette fiche ne doivent pas être considérées comme des avis ou des conseils juridiques. Contactez l'Échange en matière de ressources pour le Harcèlement et l'Aggression Sexuelle (ÉRHAS) ou un avocat en droits de la personne pour obtenir des avis ou des conseils juridiques sur les cas en droits de la personne.*

- 1. Dommages-intérêts généraux :** Indemnité financière vous étant accordée pour atteinte à votre dignité, à vos sentiments et à votre respect de soi en raison du harcèlement et de la discrimination. Des dommages-intérêts généraux sont accordés lorsqu'il y a une violation du Code et que le demandeur a subi des répercussions sur le plan personnel en raison de cette infraction.
- 2. Dommages-intérêts spéciaux :** Des indemnités financières pour toute somme d'argent que vous avez perdue ou que vous devez dépenser (par exemple, une perte de revenu en raison d'un licenciement, des frais de thérapie, d'autres frais médicaux) en raison du harcèlement et de la discrimination. Ce type de réparation vise à vous remettre dans la situation financière dans laquelle vous vous trouveriez si le harcèlement et la discrimination n'avaient pas eu lieu.
- 3. Mesures de réparation non financières :** Le TDPO peut ordonner des réparations qui vous remettront dans la position où vous auriez été si la discrimination n'avait pas eu lieu.
- 4. Réparation d'intérêt public :** Le TDPO peut ordonner des réparations ou des mesures permettant de s'assurer que les intimés et d'autres personnes se conforment au Code. L'objectif des réparations d'intérêt public est d'entraîner des répercussions sur des personnes autres que celle qui a présenté la requête en droits de la personne et que le particulier ou l'organisation qui s'en est défendu. L'intention sous-jacente à ce type de réparation est d'empêcher que des cas semblables de harcèlement et de discrimination se reproduisent. Voici des exemples de réparation d'intérêt public :

- Demande de formation sur le harcèlement sexuel en milieu de travail à l'intention de la personne démontrant un comportement inapproprié, de l'employeur et des autres membres du personnel
- Demande de formation sur les droits de la personne à l'intention de la personne démontrant un comportement inapproprié, de l'employeur et des autres membres du personnel
- Demande de mise en place d'une politique sur le harcèlement sexuel ou de mise à jour du processus de déclaration à l'intention de l'employeur
- Demande d'afficher des cartons indiquant les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario à l'intention de l'employeur

Visitez le site Web du **Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne** pour obtenir des détails sur les types de dommages-intérêts et de réparations pouvant être accordés dans les cas de harcèlement et de discrimination au TDPO: <https://hrlsc.on.ca/fr/home-francais/>

Dois-je déposer une plainte en milieu de travail auprès de mon employeur *avant* de déposer une requête en droits de la personne?

Vous avez l'option légale de signaler directement à votre employeur le harcèlement sexuel au travail s'il est sécuritaire de le faire. Votre employeur est tenu par la loi de mener une enquête sur les plaintes de harcèlement sexuel en milieu de travail. Voici quelques conseils liés au signalement au travail :



1. Identifier et reconnaître : Identifier le harcèlement sexuel (p. ex., attouchements, gestes, commentaires ou autres) et reconnaissez ce que vous ressentez. Dites à votre/vos harceleur(s) de cesser leurs actions et comportements sexualisés, s'il est sécuritaire pour vous de le faire.



2. Tout documenter : Documentez **chaque incident** de harcèlement sexuel au travail, y compris les incidents qui vous se sont produits à votre égard et à l'égard d'autres personnes. Pour chaque incident, documentez les détails importants tels que :

- Qui sont le(s) harceleur(s)?
- Quand le harcèlement a-t-il eu lieu? (heure et date)
- Que s'est-il produit? (Précisez clairement ce qui a constitué du harcèlement sexuel)
- Où le harcèlement sexuel a-t-il eu lieu?
- Quelles ont été les conséquences du harcèlement sexuel sur vous et sur votre travail.

Vous pouvez également faire des captures d'écran et enregistrer des messages textes, des messages sur les médias sociaux, des images et des courriels pour constituer la preuve que vous intégrer aussi bien à votre plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail qu'à votre requête en droits de la personne. Conservez les preuves dans un endroit sûr à l'extérieur de votre lieu de travail.



3. Examiner la politique sur le harcèlement sexuel de votre lieu de travail : Chaque lieu de travail en Ontario comptant plus de cinq employés est tenu par la loi d'avoir une politique sur le harcèlement en milieu de travail qui précise comment les travailleurs peuvent déposer des plaintes de harcèlement auprès de leur employeur.



4. Choisissez la personne à qui vous présenterez votre plainte en milieu de travail : Vous devriez déposer une plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail par écrit auprès du service des ressources humaines ou d'un responsable du milieu de travail pour la plainte fasse l'objet d'une enquête.



5. Demandez la prise de mesures de sécurité et de mesures d'adaptation : Vous pouvez demander à votre employeur de prendre des mesures d'adaptation en matière de sécurité si vous craignez que le harceleur exerce des représailles contre vous après que vous ayez déposé votre plainte et pendant que l'enquête est en cours.



6. En savoir plus sur les autres recours à votre disposition : Prenez connaissance des autres recours légaux qui s'offrent à vous et des ressources de soutien communautaire qui peuvent vous aider à résoudre la situation. Le dépôt d'une plainte de harcèlement sexuel au travail n'est qu'une option parmi d'autres. Si votre harceleur est votre patron ou si vous n'avez pas de service ou responsable des ressources humaines, vous pouvez quand même porter plainte. Vous pourriez disposer de plusieurs recours légaux, selon votre situation.

Quelles ressources peuvent m'aider pour présenter une plainte de harcèlement sexuel au travail?

1. Contactez l'**Échange de ressources pour le Harcèlement et l'Agression Sexuelle (ÉRHAS)** pour obtenir des avis ou des conseils juridiques gratuits et confidentiels, ainsi que des informations et des ressources sur tous les recours qui sont à votre disposition en matière de harcèlement sexuel au travail.
Tél. : 416-597-4900, appuyez sur 5 pour vous connecter à l'ÉRHAS
Sans frais : 1-866-625-5179, appuyez sur 5 pour vous connecter à l'ÉRHAS
ATS : 416-597-4903
ATS sans frais : 1-866-612-8627
<https://www.hrlsc.on.ca/share/fr>
2. Visitez le site Web du **Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne** pour consulter son guide pratique afin de comprendre comment remplir et déposer une requête en droits de la personne auprès du TDPO.
3. Consultez le site Web de la **Commission ontarienne des droits de la personne** pour obtenir des renseignements juridiques sur le harcèlement sexuel en milieu de travail : <https://www.ohrc.on.ca/fr>
4. Trouvez votre clinique juridique communautaire pour obtenir du soutien supplémentaire au site Web d'Aide juridique Ontario : <https://www.legalaid.on.ca/fr/legal-clinics/>



Lisez les fiches d'information suivantes pour en savoir plus sur les autres recours légaux qui s'offrent à vous pour faire face au harcèlement sexuel au travail :

Puis-je déposer une plainte en droits de la personne pour harcèlement sexuel au travail? (FÉDÉRAL)

Puis-je déposer une plainte auprès de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) pour harcèlement sexuel au travail?

Puis-je déposer une plainte pour harcèlement sexuel au travail en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*?

Puis-je signaler un cas de harcèlement sexuel au travail à la police ?



Ministère de la Justice
Canada

Department of Justice
Canada



Échange de ressources
pour le harcèlement et
l'Aggression Sexuelle

HR|SC | Human Rights Legal Support Centre

CA|JP | Centre d'assistance juridique
en matière de droits de la personne