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

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

Qu'est-ce que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (*LSST*)? :

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (*LSST*) est une loi provinciale qui exige les employeurs ontariens à créent un milieu de travail sécuritaire et sain, exempt de toute forme de harcèlement, de discrimination et de violence dans les lieux de travail relevant de la compétence provinciale. La LSST est appliquée par le ministère du Travail.

En quoi consiste le harcèlement sexuel en milieu de travail selon la *LSST*? :

Aux termes de la *LSST*, le harcèlement sexuel en milieu de travail est défini comme un ensemble de remarques ou de gestes vexatoires liés au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité ou l'expression sexuelle, réalisés par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail comprend également le fait de demander des faveurs et de faire des avances sexuelles (sollicitation sexuelle) en échange de récompenses ou d'avantages au travail, comme une augmentation de salaire, des heures de travail ou une promotion, lorsque la sollicitation sexuelle est connue ou raisonnablement connue comme étant non sollicitée.

La *LSST* pénalise les employeurs qui omettent de procéder à une enquête sur le harcèlement sexuel dans le lieu de travail et d'élaborer des politiques à cet égard. Dans le cas des lois qui offrent une indemnisation aux personnes victimes de harcèlement sexuel au travail, consulter le guide intitulé **Puis-je déposer une plainte en droits de la personne pour harcèlement sexuel au travail** pour savoir quand et comment déposer une demande en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario.

Quelles sont les responsabilités juridiques de mon employeur en vertu de la *LSST*? :

En vertu de la *LSST*, votre employeur est légalement responsable de crée un milieu de travail sécuritaire exempt de violence et de harcèlement.

Les employeurs ont le **devoir d'enquêter** sur toutes les plaintes de harcèlement et de violence sexuels au travail. La LSST oblige également les employeurs à :

1. **Se doter d'une politique et d'un programme de lutte contre le harcèlement et la violence en milieu de travail;**
2. **Réviser annuellement leur politique en matière de harcèlement et de discrimination;**
3. **Consigner la politique par écrit et l'afficher dans un endroit accessible du lieu de travail, s'il y a six travailleurs ou plus qui sont employés dans le lieu de travail;**
4. **Offrir de la formation aux employés au sujet de la politique en question;**
5. **Offrir aux travailleurs une procédure de signalement leur permettant de formuler une plainte de harcèlement sexuel au travail, y compris lorsque le harceleur présumé est un propriétaire, un directeur ou un superviseur.**

Consultez la **fiche de conseils sur le signalement de harcèlement au travail** pour obtenir des stratégies et des conseils pour vous aider à déposer une plainte de harcèlement sexuel au travail auprès de votre employeur.

Quels sont mes droits en tant que travailleur, aux termes de la *LSST*? :

1. **Le droit de signaler le harcèlement sexuel au travail :**
Votre employeur est tenu par la loi de mener une enquête sur toutes les plaintes de harcèlement sexuel en milieu de travail, que vous choisissiez, ou non, de déposer une plainte officielle auprès de votre employeur. Cela comprend les cas de harcèlement ayant lieu après que vous avez cessé de travailler. Lisez la politique sur le harcèlement sexuel au travail pour savoir comment déposer une plainte. Les employeurs comptant plus de cinq employés devraient consigner cette politique par écrit.

2. **Le droit de déposer une plainte en matière de santé et de sécurité au travail auprès du ministère du Travail :**
Vous devez déposer une plainte auprès du ministère du Travail si :
   - vous estimez que votre employeur n'a pas mené une enquête adéquate sur votre plainte;
   - votre employeur refuse de mener une enquête sur les plaintes de violence sexuelle au travail;
   - vous ne pouvez pas, en toute sécurité, soulever de préoccupations auprès de votre patron ou des membres de la direction au sujet du harcèlement sexuel en milieu de travail.

   Le ministère du Travail **peut uniquement** enquêter sur la question de savoir si votre employeur respecte les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il **ne peut pas enquêter sur l'acte de harcèlement comme tel**. Les fonctionnaires peuvent inspecter le lieu de travail, demander des copies de documents et ordonner à l'employeur de faire appel à un enquêteur tiers si l'employeur n'a pas mené une enquête adéquate.

3. **Droit de ne pas subir de représailles pour avoir déposé une plainte :**
Votre employeur ne peut pas prendre de mesures disciplinaires contre vous ou vous congédier pour avoir déposé une plainte ou demandé une enquête, car cela constitue une forme de **représailles**, ce qui est illégal en vertu de la *LSST*. Si vous subissez des représailles, **obtenez des avis ou des conseils juridiques**.

4. **Délai de prescription pour déposer une plainte auprès du ministère du Travail :** Vous disposez d'un délai de prescription de **deux ans** à compter de la date à laquelle votre employeur a enfreint la LSST pour déposer une plainte auprès du ministère du Travail. Si cela remonte à plus de deux ans, **obtenez un avis juridique.**

Exemples courants de harcèlement sexuel au travail et la *LSST* :

Exemple 1 : Un adolescent qui travaille dans un petit organisme sans but lucratif comptant dix employés ne sait pas s'il peut déposer une plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail parce que son harceleur est le directeur général et qu'il n'a pas reçu de politique à cet égard au moment de son entrée en fonction. Le travailleur demande à un autre gestionnaire s'il existe une politique sur le harcèlement sexuel en milieu de travail et le gestionnaire lui remet un ancien exemplaire de la politique disant que « toutes les plaintes de harcèlement font l'objet d'une enquête par le directeur général en l'absence d'un service de ressources humaines ».

Après avoir obtenu des avis ou des conseils juridiques, le travailleur dépose une plainte en vertu de la *LSST* auprès du ministère du Travail et le ministère ordonne une enquête par un tiers.

Exemple 2 : Une personne transgenre est renversée et bouleversée lorsque ses collègues la maltraitent et font référence à iel par son morinom. Iel ne croit pas que le superviseur prendra sa plainte au sérieux parce qu'il le mégenre aussi. Iel dépose une plainte en vertu de la *LSST* et le ministère du Travail ordonne à l'employeur du travailleur d'effectuer une enquête.

Exemple 3 : Une employée est contrariée et frustrée lorsque le frère du propriétaire continue de lui demander des rendez-vous, même si elle a répondu NON à de nombreuses reprises, et il essaie de la toucher physiquement et sexuellement lorsqu'il est en visite au lieu de travail. Le propriétaire, qui est au courant de la situation, dit qu'il a enquêté sur la situation; les résultats de l'enquête n'ont pas été partagés avec l'employée.

Elle dépose une plainte en vertu de la *LSST* et le ministère du Travail ordonne à l'employeur de faire appel à un enquêteur tiers pour mener une enquête en bonne et due forme.

Exemple 4 : Une préposée aux bénéficiaires travaille dans un foyer de groupe où travaillent six autres employés. Elle se sent mal à l'aise lorsqu'elle donne des soins à un patient souffrant de démence qui tente de la toucher sexuellement lorsqu'elle le nettoie et lui fait des commentaires racistes et à caractère sexuel. Elle a dit à son superviseur qu'elle n'est plus à l'aise de prendre soin de lui, mais son superviseur a répondu que cela fait partie du travail. La travailleuse dépose une plainte auprès du ministère du Travail et son superviseur entame une enquête au terme de laquelle il change le quart de travail de la préposée. Le superviseur met en place également une formation sur la politique en matière de harcèlement pour tous les employés.

Exemple 5 : Un barman est confus et bouleversé lorsque sa gérante lui demande des faveurs sexuelles, en échange d'un salaire plus élevé, et lui envoie des images et des messages sexuels inappropriés après le travail. Il fait rapport aux ressources humaines et son gestionnaire met fin au harcèlement. Son gestionnaire cesse également d'accorder des quarts de travail au barman.

Le barman dépose une plainte pour représailles en vertu de la *LSST* et reçoit une indemnité de 5 000$ pour représailles.

Quelles sont les indemnités et les réparations que je peux recevoir après avoir déposé une plainte en vertu de la *LSST* auprès du ministère du Travail*

** Les réparations et les indemnités sont déterminées au cas par cas. Les informations générales sur les réparations contenues dans cette fiche ne doivent pas être considérées comme des avis ou des conseils juridiques. Veuillez communiquer avec l'ÉRHAS ou avec un avocat spécialisé en droit du travail pour obtenir des avis ou des conseils juridiques.*

Aucune indemnité financière ou réparation personnelle n'est prévue dans la *LSST*, à moins que vous fassiez l'objet de **représailles** liées au harcèlement sexuel au travail. Le ministère du Travail peut effectuer une enquête sur votre employeur pour s'assurer qu'il respecte ses obligations prévues dans la *LSST*, y compris l'obligation de mener une enquête, et ordonner à votre employeur de s'y conformer. Visitez le site Web du Bureau des conseillers des travailleurs pour obtenir des détails sur le dépôt d'une plainte en vertu de la *LSST* pour représailles.

À quelles ressources puis-je avoir recours pour présenter une plainte de harcèlement sexuel au travail en vertu de la LSST?

1. Communiquez avec le **ministère du Travail de l'Ontario** pour déposer une plainte en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail (*LSST*)
   - **InfoCentre de santé et de sécurité au travail**
     1-877-202-0008
     ATS : 1-855-653-9260
   - Informations sur le dépôt d'une plainte en matière de santé et sécurité au travail auprès du ministère du Travail : https://www.ontario.ca/fr/page/depot-dune-plainte-en-matiere-de-sante-et-securite-au-travail

2. Communiquez avec le **Bureau des conseillers des travailleurs** afin d'obtenir de l'aide pour remplir une plainte en vertu de la *LSST*

   Problèmes de représailles en matière de santé et de sécurité :
   1-855-659-7744 **(sans frais)**
   416-212-5335 **(Toronto)**
   647-723-2089 **(télécopieur)**
   http://www.owa.gov.on.ca/fr/about/pages/contactus.aspx

3. Trouvez votre clinique juridique communautaire pour obtenir du soutien supplémentaire sur le 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?

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

HRLSC | Human Rights Legal Support Centre
CAJDP | Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne