

**LIVRET EMPLOYEURS
RÈGLEMENTATION PROVINCIALE**

Le harcèlement sexuel en milieu de travail

**Mettons fin au harcèlement
sexuel en milieu de travail**



Avis

L'information fournie dans ce livret a pour but d'aider les employeurs, dont le milieu de travail est régi par la réglementation provinciale, à avoir une meilleure compréhension de base de leurs obligations en matière de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel.

Généralement, le régime provincial s'applique à tous les employeurs ayant des opérations et des employés et employées qui travaillent en Ontario, sauf si l'employeur est sous réglementation fédérale¹. Si vous êtes un employeur sous réglementation fédérale et désirez connaître vos obligations en matière de harcèlement sexuel, veuillez consulter le livret pour les employeurs dont le milieu de travail est régi par la réglementation fédérale.

Par ailleurs, le présent document ne traite pas des obligations de l'employeur en matière de violence au travail. Pour en savoir plus sur vos obligations en matière de violence, veuillez consulter des documents complémentaires sur plusjamais.ca.

L'information contenue dans ce livret ne remplace pas les conseils et l'aide d'un ou d'une avocate. Nous vous encourageons d'obtenir des conseils juridiques afin de connaître vos droits et vos options.

Précision grammaticale

Le harcèlement sexuel en milieu de travail touche majoritairement les personnes qui s'identifient comme femmes et est majoritairement commis par des hommes. Pour représenter cette réalité, dans le présent livret le féminin est employé pour faire référence aux victimes et le masculin est employé pour faire référence aux agresseurs. Nous reconnaissons toutefois que des hommes peuvent être victimes et que des femmes peuvent harceler.

¹ Les employeurs sous réglementation fédérale sont, notamment :

- des ministères, un organisme fédéral ou une société d'État;
- des banques à charte;
- des transporteurs aériens;
- des stations de télévision ou de radio;
- des compagnies de téléphone ou de télécommunications interprovinciales;
- des compagnies de transport interprovincial (autobus, trains);
- des gouvernements des Premières Nations ou certains de leurs organismes; ou
- d'autres industries sous réglementation fédérale, comme certaines sociétés minières.

I Quelles lois sont applicables aux employeurs provinciaux?

Les obligations des employeurs sous réglementation provinciale et les droits des employées en matière de harcèlement sexuel découlent de la loi provinciale portant sur la santé et la sécurité en milieu de travail² et sur les droits de la personne³.

La *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario (LSST) établit les droits et les devoirs de toutes les parties au travail (les employeurs, les employés et employées, les superviseurs, etc.) en matière de santé et de sécurité. Elle fournit, par exemple, des démarches obligatoires que l'employeur doit entreprendre pour prévenir le harcèlement sexuel au travail, et intervenir lorsque des incidents de harcèlement sexuel au travail se produisent.

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code ») est une loi provinciale qui assure à tous et toutes les mêmes droits et chances sans discrimination dans des domaines sociaux spécifiques comme l'emploi, le logement, les services, les installations, les contrats et les ententes.

Le but du Code est de prévenir la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs tels que : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire (sans pardon), l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

II Qu'est-ce que le harcèlement sexuel en milieu de travail?

1. Définition du harcèlement

Selon la loi, 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 ». Le harcèlement, c'est donc toute parole ou tout geste blessant ou offensant venant d'une personne qui sait ou devrait savoir que son comportement est déplacé.

² Voir la [Loi sur santé et la sécurité au travail de l'Ontario](#).

³ Voir le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, notamment l'article [7](#).

Voici quelques exemples de comportements pouvant être du harcèlement :

- Manque de tolérance
- Hostilité, en parole ou en geste
- Commentaires, blagues ou insinuations inappropriés
- Insultes, intimidation ou menaces
- Attitude condescendante
- Abus de pouvoir
- Affichage de visuels offensants
- Cris, hurlements
- Humiliations, rabaissements, moqueries

Un incident isolé peut être assez grave pour constituer du harcèlement, mais généralement, il faut qu'il y ait plusieurs incidents pour qu'il y ait harcèlement.

Il existe plusieurs types de harcèlement. Les obligations de votre employeur et vos droits à la suite d'une plainte ou d'un signalement sont sensiblement les mêmes, peu importe le type de harcèlement.

2. Définition du harcèlement sexuel

On parle de harcèlement sexuel quand les paroles ou les gestes ont un caractère sexuel, donc portent sur :

- Le sexe
- L'orientation sexuelle
- L'identité sexuelle
- L'expression de l'identité sexuelle

Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes :

- Verbal (paroles, chantage à connotation sexuelle)
- Non-verbal (gestes ou attitude dégradante de nature sexuelle)
- Visuel (dessins, photos ou vidéos de nature sexuelle)
- Physique (caresses ou autre contact non sollicité)
- Électronique ou « cyberharcèlement » (courriels, textos, messages sur les réseaux sociaux de nature sexuelle)

Voici quelques exemples de harcèlement sexuel en milieu de travail :

- Faire du chantage (demander des contacts sexuels en échange d'une promotion, d'une augmentation, etc.)
- Sanctionner une personne qui a refusé des contacts sexuels ou la menacer de la sanctionner
- Demander de façon insistante un rendez-vous et ne pas accepter un refus
- Demander des contacts sexuels
- Imposer un contact physique, y compris un attouchement non désiré

- Faire des commentaires dénigrants sur les femmes
- Dire des insultes de nature sexuelle
- Faire des commentaires de nature sexuelle sur l'apparence d'une personne
- Faire des commentaires sur l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle d'une personne
- Afficher ou distribuer, y compris en ligne, du matériel pornographique ou de nature sexuelle (photos, dessins, vidéos, etc.)
- Faire des blagues de nature sexuelle
- Parler de sa vie sexuelle⁴

Si une employée a subi un ou des comportements semblables, elle pourrait avoir été victime de harcèlement sexuel en milieu de travail.

3. Définition du milieu de travail

Un « employeur » est une personne ou une organisation qui emploie ou loue les services d'une ou plusieurs personnes.

Le terme « employé » inclut les personnes qui travaillent en échange d'une rémunération en argent, les étudiants et étudiantes du secondaire ou post-secondaire travaillant sans rémunération et les personnes qui travaillent sans rémunération. Cela inclut les personnes salariées, contractuelles, stagiaires ou bénévoles. Il peut y avoir harcèlement sexuel en milieu de travail, même si la relation de travail n'a pas encore officiellement commencé, par exemple si les incidents ont eu lieu lors de l'entrevue pour le poste.

La définition du « milieu de travail » est large. Il comprend le lieu de travail habituel mais aussi tout autre endroit lié au travail. Il y a donc harcèlement sexuel en milieu de travail si les comportements non désirés ont lieu, même en dehors des horaires habituels de travail et hors des locaux traditionnels. La loi s'applique donc même pendant les voyages d'affaires, les conférences, les fêtes entre collègues et toutes les occasions liées au travail.

Le milieu de travail peut donc comprendre des lieux publics et le domicile d'une personne.

Les communications électroniques (comme les courriels ou les textos) entre collègues, durant et en dehors des heures de travail, peuvent aussi être considérées comme des milieux de travail.

⁴ Source : Commission des droits de la personne de l'Ontario

Mises en situation illustrant le concept de harcèlement en milieu de travail

Mise en situation 1 :

Un superviseur coupe la parole à une employée durant des réunions ou fait des observations sur son apparence, d'une manière qui la distingue de ses collègues masculins. Les commentaires peuvent suggérer qu'elle n'est pas égale aux hommes, comme : « les femmes n'ont rien à faire dans une salle de conférence ». Il s'agit de harcèlement sexuel par des paroles.

(Exemple provenant de la Commission des droits de la personne de l'Ontario)

Mise en situation 2 :

Un employé mécontent répand des rumeurs à propos de sa directrice, affirmant qu'elle entretient une liaison avec le président de la compagnie et qu'elle réussit seulement parce qu'elle a utilisé ce moyen pour grimper les échelons de la hiérarchie. Lorsque l'on décrit une collègue d'une manière sexuelle dans nos propos au travail, on diminue son statut et son image aux yeux des autres membres du personnel, peu importe son poste.

Ainsi, ces propos peuvent correspondre à du harcèlement au sens de la *LSST* et/ou de la politique de l'employeur ainsi qu'à de la discrimination fondée sur le sexe. Il s'agit de harcèlement sexuel par des paroles.

(Exemple provenant de la Commission des droits de la personne de l'Ontario)

III Quelles sont les obligations des employeurs?

1. Les obligations générales

De façon générale, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger ses employés et employées du harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel⁵. À cette fin, la *LSST* prévoit trois (3) volets aux obligations de l'employeur en matière de harcèlement au travail, notamment :

1. L'élaboration d'une politique sur le harcèlement au travail et d'un programme pour sa mise en œuvre
2. La formation du personnel
3. L'enquête sur les incidents, signalements et/ou plaintes et la communication des résultats par écrit au prétendu harceleur et à la plaignante

⁵ L'employeur a également l'obligation de protéger son personnel contre la violence en milieu de travail. Par exemple, un employeur, qui a connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir eu connaissance d'un risque de violence familiale pouvant causer une blessure dans le milieu de travail, a l'obligation de prendre des précautions raisonnables pour protéger l'employée. L'obligation de l'employeur de protéger son personnel contre la violence n'est pas abordée dans ce livret, qui ne traite que de harcèlement.

2. L'obligation de confidentialité

L'obligation de confidentialité est applicable en tout temps et à toutes les étapes d'un signalement ou d'une plainte de harcèlement au travail, sauf si la divulgation est nécessaire à l'enquête.

Par exemple, lors de la réception d'une plainte, l'employeur devra faire connaître à la personne accusée le nom de la plaignante et les détails contenus dans la plainte qui sont nécessaires pour lui permettre de répondre à la plainte. Ainsi, la personne accusée a l'occasion de donner sa « version de l'incident ». Ceci dit, la personne accusée doit tout de même conserver la confidentialité de ces informations en dehors du processus de règlement de la plainte.

3. L'élaboration d'une politique contre le harcèlement au travail et d'un programme pour sa mise en œuvre

L'employeur doit :

- préparer une politique écrite concernant le harcèlement au travail, dont la portée inclut obligatoirement le harcèlement sexuel au travail;
- élaborer et maintenir un programme écrit de mise en œuvre de la politique, en consultation avec le CMSS ou le DSS, selon le cas.

Le saviez-vous?

Selon la *Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)*, les milieux de travail employant 6 personnes ou plus doivent avoir un « comité mixte sur la santé et la sécurité au travail » (CMSS). Les milieux de travail employant 5 personnes ou moins sont tenus d'avoir un ou une déléguée à la santé et sécurité (DSS).

Un CMSS est formé de représentants et représentantes du personnel et de l'employeur. Les membres du comité doivent s'engager à améliorer ensemble les conditions de santé et de sécurité dans le lieu de travail. Le CMSS note les problèmes possibles de santé et de sécurité dans le milieu de travail et en parle à l'employeur. Le CMSS doit aussi être tenu au courant par l'employeur de questions portant sur la santé et la sécurité dans le lieu de travail.

Pour plus d'information sur les obligations des comités, veuillez consulter le [Guide pour les comités et les délégués en matière de santé et de sécurité de l'Ontario](#).

Les employeurs n'ont pas l'obligation de faire approuver leur politique sur le harcèlement en milieu de travail par le gouvernement provincial. Ils doivent tout de même respecter les minimums requis par la *LSSST*, tant dans la préparation de la politique que dans son application pratique. La politique doit être :

- rédigée par l'employeur⁶;
- affichée dans un endroit bien en vue du lieu de travail où elle attirera l'attention des travailleurs;
- examinée aussi souvent que nécessaire par l'employeur, mais au moins une fois par année; et
- datée et signée par la personne la plus haut placée de l'employeur ou du lieu de travail.

Voici un sommaire du contenu obligatoire de la politique et du programme sur le harcèlement selon la *LSSST*. Ils doivent :

- comprendre la procédure que les employés doivent suivre pour signaler les incidents de harcèlement; et
- énoncer la manière dont l'employeur compte faire face aux incidents et aux plaintes de harcèlement au travail.

Plus spécifiquement, le programme doit être élaboré en consultation avec le CMSS ou le DSS, selon le cas, et inclure une procédure régissant :

- **la présentation des plaintes** : les démarches et les étapes que les employés doivent suivre pour signaler les incidents de harcèlement au travail, selon les circonstances applicables.
- **le déroulement des enquêtes** : la manière dont l'enquête sur les incidents ou les plaintes de harcèlement au travail se déroulera et les mesures qui seront prises pour y faire face.
- **la protection des renseignements confidentiels** : la manière dont les renseignements obtenus au sujet d'un incident ou une plainte de harcèlement au travail, y compris les renseignements au sujet des individus impliqués, demeureront confidentiels, en tenant compte des limites auxquelles la confidentialité de la plainte et de l'enquête est assujettie. (Pour plus de détails, voir la rubrique 4 « Formation des employés et employées » ci-dessous).
- **la communication des résultats d'enquête et des mesures correctives** : la manière selon laquelle la plaignante et la personne accusée, s'il s'agit d'un employé de l'employeur, seront informés des résultats de l'enquête et des mesures correctives qui ont été ou seront prises à l'issue de l'enquête, le cas échéant.

⁶ Si l'employeur a cinq (5) employés et employées ou moins, la politique n'a pas besoin d'être écrite. Notez, cependant, qu'il sera difficile de démontrer l'existence d'une politique non écrite au ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences, en cas d'inspection.

Le [ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences](#) et la [Commission des droits de la personne](#) de l'Ontario mettent à la disposition des employeurs des exemples de politiques. Vous pouvez aussi consulter notre gabarit de politique et de programme contre le harcèlement et la discrimination en milieu de travail ainsi que celui sur la violence en milieu de travail en consultant plusjamais.ca. Sachez qu'il est recommandé de faire valider votre politique et procédure auprès d'un ou d'une avocate en droit du travail et de l'emploi.

4. La formation des employés et employées

L'employeur doit fournir des renseignements et des directives adaptés aux employés et employées sur le contenu de la politique et du programme concernant le harcèlement au travail. Il est impératif de former les employés et employées sur :

- ce qu'il faut faire lorsque l'on se croit victime de harcèlement au travail ou lorsqu'on est témoin d'un tel incident
- la façon d'obtenir immédiatement de l'aide
- la façon de signaler les incidents de harcèlement
- la façon dont l'employeur enquêtera
- les rôles et responsabilités des employés et employées et de la direction de l'employeur.

L'employeur devrait offrir régulièrement de la formation à ses employés et employées, surtout lorsque des modifications importantes sont apportées à la politique ou au programme.

Les dossiers de formation devraient être documentés et conservés.

iv Quelles sont les obligations des employés et employées?

Les employés et employées ont aussi des obligations envers la santé et la sécurité de leur milieu de travail, y compris la prévention du harcèlement sexuel. De façon générale, les employés et employées doivent :

- suivre les procédures en matière de santé et de sécurité au travail
- se conformer aux consignes de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail
- collaborer avec toute personne qui remplit ses obligations légales
- collaborer avec le CMSS ou le ou la représentante en matière de santé et de sécurité

- signaler à son employeur tout incident qu'elle estime être du harcèlement ou de la violence sexuelle en milieu de travail, qu'il s'agisse d'un collègue, d'un superviseur ou d'un client
- ne pas déposer de plaintes de harcèlement de mauvaise foi
- ne pas se livrer à des représailles à l'égard d'un ou d'une employée ou d'un ou d'une cliente en raison de leur participation à une enquête de harcèlement en milieu de travail en quelque capacité.

Dans les milieux de travail syndiqué, le syndicat a aussi l'obligation de coopérer avec l'employeur et de signaler les incidents de harcèlement sexuel.

Le syndicat, y compris ses représentants et représentantes, ne peuvent pas non plus se livrer à du harcèlement dans le milieu de travail.

v Quelle est la procédure pour régler une plainte à l'interne?

1. Qui peut porter plainte?

Les employés et employées peuvent porter plainte auprès de leur employeur :

- si elles ont été directement victimes de harcèlement
- si elles ont été témoins de harcèlement

Une plainte ou un signalement par un témoin déclenche la procédure prévue dans la politique relative au harcèlement en milieu de travail de l'employeur.

2. Étapes de la procédure de plainte à l'interne

Les premières étapes à suivre après une plainte sont généralement prévues dans la politique sur le harcèlement en milieu de travail de l'employeur.

Si les employés et employées font partie d'un milieu de travail syndiqué, ils et elles peuvent se référer à la convention collective ou au représentant ou représentante syndicale au besoin pour savoir comment déposer un grief (plainte déposée contre un employeur suite à une décision ou une inaction considérée comme contraire à la convention collective).

Les grandes étapes sont généralement les suivantes :

- Dépôt de la plainte auprès de la personne désignée dans la politique et accusé de réception de l'employeur
- Prise de mesures provisoires ou temporaires au besoin par l'employeur (par exemple, séparer la plaignante de la personne accusée, imposer un congé administratif payé, etc.)
- Enquête impartiale :
 - a. Identification de la personne chargée de mener l'enquête par l'employeur. Cette personne peut être une personne interne ou externe à l'organisation.
 - b. Entrevues de la personne chargée de l'enquête avec les témoins, la plaignante et la personne accusée.
 - c. Préparation du rapport d'enquête.
- Communication des résultats de l'enquête et des mesures prises (s'il y en a) à l'employée et à la personne accusée.

Ces étapes doivent être complétées le plus rapidement possible dans les circonstances. Dans certains cas, cela peut prendre plusieurs jours ou mêmes semaines. La complexité des faits entourant la plainte, la taille de l'organisation et le nombre de témoins ou de personnes impliquées sont tous des facteurs qui peuvent influencer le délai de traitement de la plainte. Dans certains cas, le processus peut prendre plusieurs mois.

Les employées peuvent demander que des mesures temporaires soient prises pour les protéger, si ces mesures n'ont pas encore été mises en place.

3. Médiation avant ou pendant l'enquête

La médiation est une procédure informelle de règlement de conflit.

Le médiateur ou la médiatrice aide les personnes à parvenir à un accord à l'amiable. Il ou elle ne prend pas de décision; son rôle se limite à aider les personnes à arriver à une entente.

Dans le contexte provincial, en général, l'employeur n'impose pas un processus de médiation obligatoire avant l'ouverture de l'enquête. Mais, certains employeurs prévoient dans leur politique un mécanisme de résolution de conflits informel et volontaire, pouvant inclure la médiation.

Généralement, cette option s'offre avant que l'enquête formelle commence. Cependant, elle peut parfois se faire après le début de l'enquête. Dans ce cas, l'enquête est suspendue le temps de la médiation.

4. Sélection de la personne chargée de l'enquête

C'est l'employeur qui choisit la personne chargée de l'enquête. Mais, il doit respecter les exigences de la *LSST*. La personne chargée de l'enquête doit :

- Être objective
- Être compétente
- Être impartiale et crédible
- Avoir les connaissances nécessaires de la loi en matière de harcèlement au travail et de l'équité procédurale (c'est-à-dire connaître les étapes d'une procédure juste et équitable).

L'employée ne peut pas s'opposer au choix de la personne chargée de l'enquête. Mais, il existe des recours si elle pense que le processus d'enquête était fautif ou incomplet. Notamment, elle peut déposer une plainte auprès du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences pour contester le processus d'enquête. Pour plus d'informations à ce sujet, voir la section 9 « Contester les résultats de l'enquête interne » ci-après.

5. L'enquête

Afin de déterminer s'il y a eu harcèlement sexuel en milieu de travail, la personne chargée de l'enquête doit évaluer ce que l'employée dit et l'ensemble de la preuve recueillie (les témoignages et documents, par exemple) au cas par cas.

La personne chargée de l'enquête doit tenter de rencontrer tous et toutes les témoins qui sont identifiées. On ne peut pas obliger les témoins à témoigner. Cependant, les employés et employées ont des obligations selon la *LSST* de coopérer à l'enquête. Des mesures administratives ou disciplinaires peuvent être prises en cas de refus de coopération.

En fonction de la preuve recueillie et de la crédibilité des différents témoignages, la personne chargée de l'enquête doit décider si les allégations de l'employée sont fondées et si elles répondent à la définition de harcèlement sexuel au sens de la politique mise en place.

La personne chargée de l'enquête doit tout d'abord déterminer si la preuve recueillie prouve que les faits dénoncés ont eu lieu.

Ensuite, s'il est déterminé que les faits ont eu lieu, la personne chargée de l'enquête doit répondre à deux questions :

1. Selon l'employée, est-ce que les faits dénoncés constituent du harcèlement sexuel au sens de la politique de l'employeur?

Il n'est pas nécessaire de prouver que la personne accusée avait l'intention de harceler. Pour répondre à cette question, on se concentre sur la perception de l'employée qui pourrait avoir subi du harcèlement. Une personne accusée de harcèlement ne pourrait pas se justifier en disant qu'il ne voulait pas harceler ni blesser et que c'était juste une farce.

2. « Une personne raisonnable » placée dans la même situation que l'employée considérerait-elle les faits comme du harcèlement?

La personne chargée de l'enquête doit déterminer ici si une autre personne placée dans la même situation que l'employée dirait aussi qu'elle est victime de harcèlement sexuel. Si elle détermine que c'est le cas, la plainte est fondée.

6. Le rapport d'enquête

En général, la personne chargée de l'enquête remet un rapport écrit. Elle y détaille le déroulement de l'enquête, la preuve recueillie, l'analyse faite de la preuve et les conclusions.

7. La communication du rapport d'enquête

Le rapport est remis à l'employeur qui détermine ensuite si des mesures administratives ou disciplinaires sont nécessaires.

L'employée ainsi que la personne accusée seront informées des conclusions de l'enquête. L'employée sera aussi informée si des mesures administratives ou disciplinaires ont été prises contre la personne accusée. Cependant, comme les mesures prises contre un employé sont confidentielles, les détails de ces mesures ne sont pas partagés avec la personne qui se dit victime de harcèlement. Seule la personne accusée connaîtra la nature exacte des sanctions.

8. Mise en œuvre des recommandations du rapport d'enquête

Si l'enquête détermine que la plainte de l'employée est fondée, plusieurs mesures correctrices peuvent être mises en place. La ou les mesures qui s'imposent sont déterminées par l'employeur (et non la personne chargée de l'enquête), au cas par cas, selon les circonstances. Les mesures peuvent inclure :

- Des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement de la personne accusée
- Des mesures d'accommodement permanentes (par exemple, séparation des milieux de travail entre l'employée et la personne accusée)
- L'élaboration et la mise en œuvre de politiques en milieu de travail
- La formation des employés et employées
- La médiation ou des activités de développement d'esprit d'équipe, etc.

9. Contester les résultats de l'enquête interne

Normalement, l'employée ne peut pas contester devant les tribunaux le déroulement ou les résultats de l'enquête.

Par contre, si elle considère que le processus d'enquête était fautif ou incomplet, elle peut le signaler à un inspecteur ou inspectrice du ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences.

Dans ce cas, l'inspecteur ou inspectrice se rendra sur le lieu de travail pour enquêter. S'il est déterminé que l'employeur n'a pas respecté ses obligations légales en matière de harcèlement au travail, l'inspecteur ou l'inspectrice a le pouvoir, notamment, d'ordonner par écrit que l'employeur fasse faire l'enquête. L'enquête sera aux frais de l'employeur et faite par une personne impartiale possédant les connaissances, l'expérience et les qualités requises. Une telle ordonnance peut être prise si l'inspection montre, par exemple, que :

- L'enquête a été confiée à une personne à l'interne jugée non impartiale parce qu'elle peut être influencée par la personne accusée (par exemple, si la personne accusée est la personne la plus haut placée dans l'organisation).
- L'employeur ou l'organisation n'a pas réglé efficacement une plainte de harcèlement au travail par le passé (par exemple, plusieurs plaintes ont été déposées au sujet du même comportement ou de la même personne).
- L'employeur ne peut pas garantir que l'enquête pourra être faite objectivement par un ou une membre de son personnel.

Le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences et l'inspecteur ou l'inspectrice peuvent aussi imposer des amendes aux employeurs. Cependant, ce recours ne donne pas droit à des compensations financières aux employées.

VI Y a-t-il d'autres recours?

Parallèlement au processus de plainte interne, il existe d'autres recours. Les employées peuvent en bénéficier même si elles ont déjà déposé une plainte à l'interne. Elles peuvent se représenter elles-mêmes lors de ces recours.

1. Poursuite civile pour congédiement implicite

Le harcèlement en milieu de travail peut rendre le climat de travail toxique et peut pousser une personne à quitter son emploi. Cette démission à cause du harcèlement pourrait être considérée par un tribunal comme un congédiement implicite.

Dans un milieu de travail non syndiqué, un climat de travail toxique est considéré comme étant un changement fondamental des modalités de travail.

Tout changement des conditions de travail sans accord de l'employée est considéré comme un congédiement implicite.

Si une employée a démissionné à cause du harcèlement subi, elle peut aller devant un tribunal pour faire reconnaître son départ comme un congédiement implicite. Elle pourrait entre autres recevoir une compensation financière.

Sachez par contre qu'une poursuite civile est longue et coûte cher. Les procès sont rares : souvent les parties régleront le différend à l'amiable grâce à des négociations.

2. Grief et arbitrage

Si l'employée fait partie d'un milieu de travail syndiqué et qu'elle est représentée par un syndicat, elle peut discuter de sa plainte avec son représentant ou sa représentante syndicale. Le syndicat peut l'accompagner au cours du dépôt de la plainte, de l'enquête et des étapes suivantes.

Le syndicat peut aussi déposer un grief au nom de l'employée. Il peut le faire s'il est d'avis que les modalités de la convention collective n'ont pas été respectées par l'employeur en raison des allégations de harcèlement ou de la façon selon laquelle il a géré la plainte.

Les délais pour le dépôt d'un grief varient selon la convention collective applicable mais ils sont souvent très courts. La procédure varie aussi selon la convention collective.

Un grief peut se régler en quelques jours si l'employée, le syndicat, et l'employeur arrivent à une entente rapidement. Toutefois, s'il n'est pas possible de trouver de terrain d'entente, le grief peut être soumis à l'arbitrage. L'arbitrage est un processus de règlement de conflit, semblable à un procès, qui peut durer des mois ou des années.

L'arbitre a comme mandat de rendre une décision sur l'application et l'interprétation de la convention collective opposant les parties.

3. Requête au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Si une employée pense qu'elle a été victime de harcèlement sexuel au travail ou de discrimination ou de représailles fondés sur son sexe, son identité sexuelle, l'expression de son identité sexuelle ou orientation sexuelle, elle peut entamer un recours auprès du [Tribunal des droits de la personne de l'Ontario](#) (« le TDPO ») pour non-respect du *Code des droits de la personne*. Elle peut obtenir des mesures de redressement (monétaires ou non monétaires).

Les mesures de redressement pouvant être ordonnées par le TDPO peuvent inclure, selon le cas :

- L'élaboration et la mise en œuvre de politiques en milieu de travail par l'employeur
- La formation des employés et employées par l'employeur
- Si l'employée a été congédiée avant ou à la suite d'une plainte, sa réintégration au travail
- Une somme d'argent compensatoire pour violation des droits de la personne
- Une somme d'argent compensatoire pour compenser les pertes financières de l'employée

La procédure devant ce tribunal est semblable à un procès devant une cour de justice.

Vous pouvez consulter les étapes détaillées de la [procédure au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario](#).

Le délai pour entamer une procédure est normalement d'un an à compter du congédiement, de l'incident, ou du dernier incident s'il est question d'une série de gestes ou de propos discriminatoires. En raison de ressources limitées, une procédure devant le TDPO peut prendre plusieurs années avant d'obtenir une décision finale.

Par ailleurs, l'employée n'est pas autorisée à entamer deux recours à la fois contre son employeur fondés sur les mêmes faits. Si elle dépose une requête auprès du TDPO alors qu'une autre instance est en cours (poursuite civile, grief, etc.), l'employeur peut demander au TDPO de suspendre la procédure en attendant la fin de l'autre procédure en cours.

4. Requête pour représailles à la Commission des relations de travail de l'Ontario

Si une employée est d'avis que l'employeur lui a imposé des représailles, c'est-à-dire des mesures punitives pour avoir revendiqué ses droits en vertu de la *LSST* relatifs au harcèlement en milieu de travail, elle peut entamer une procédure auprès de la [Commission des relations de travail de l'Ontario](#).

Le délai pour déposer une requête à la Commission des relations de travail de l'Ontario est normalement d'un an à compter de l'incident de représailles.

Selon les circonstances, elle pourrait réclamer une compensation financière.

vii Ressources pour les employeurs

Pour appuyer les employeurs assujettis à la réglementation provinciale à mettre en œuvre leurs obligations en matière de prévention de harcèlement et harcèlement sexuel au travail, Action ontarienne contre la violence faite aux femmes met à votre disposition les outils complémentaires suivants au [plusjamais.ca](#) :

- Gabarit de politique contre le harcèlement en milieu de travail
- Liste de contrôle pour employeur sur la prévention du harcèlement sexuel au travail
- Livret portant sur le harcèlement sexuel en milieu de travail à l'intention des employées assujetties à la réglementation provinciale

Les employeurs peuvent également consulter les ressources en ligne suivantes :

- [Comprendre la loi traitant de violence et de harcèlement au travail](#)
- [La violence au travail et le harcèlement au travail](#)
- [Code de pratique sur le harcèlement au travail](#)
- [Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe](#)
- [Harcèlement sexuel](#)



**Ça ne
s'passe
plus!**

plusjamais.ca

plusjamais.ca



La campagne « Ça ne passe plus » a été financée par Justice Canada



Ministère de la Justice
Canada

Department of Justice
Canada