

RÈGLEMENTATION DE L'ONTARIO

Porter plainte en cas de harcèlement sexuel en milieu de travail

Mettons fin au harcèlement
sexuel en milieu de travail



Avis

L'information fournie a pour but d'aider les personnes, dont le milieu de travail est régi par les règles de l'Ontario, à avoir une meilleure compréhension de base de leurs droits et leurs obligations en matière de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel.

Généralement, la loi provinciale s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour un employeur ayant des opérations et du personnel en Ontario, sauf si l'employeur est sous réglementation fédérale¹. Si votre employeur est sous réglementation fédérale et que vous voulez connaître vos droits et obligations en matière de harcèlement sexuel, veuillez consulter le livret Porter plainte en cas de harcèlement sexuel en milieu de travail : Règlementation fédérale. Les personnes travaillant dans d'autres provinces sont invitées à consulter les lois de leur province respective.

Le présent document ne porte que sur le harcèlement au travail et ne traite pas de la violence au travail.

L'information contenue dans ce livret ne remplace pas les conseils et l'aide d'un ou d'une avocate. Si vous avez des problèmes qui relèvent du droit de l'emploi ou du travail, 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 en Ontario?

En Ontario, les obligations et les droits en matière de harcèlement sexuel viennent de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*², du *Code des droits de la personne*³ et des décisions des tribunaux (la jurisprudence).

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 en matière de santé et de sécurité : les employeurs, les employés et employées, les superviseurs, etc. Elle oblige les employeurs à prévenir le harcèlement sexuel au travail, et à 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. En Ontario, il est donc interdit de vous discriminer dans votre milieu de travail à cause de :

- Votre sexe
- Votre orientation sexuelle (désigne la diversité de la sexualité humaine et s'applique à l'orientation gaie, lesbienne, bisexuelle et hétérosexuelle)
- Votre identité sexuelle (fait de vous sentir femme, homme, les deux ou aucun)
- L'expression de votre identité sexuelle (manière dont vous exprimez ouvertement votre genre, par vos comportements, votre apparence ou le choix d'un pronom)
- Votre race
- Votre couleur de peau
- Votre lieu d'origine
- Votre origine ethnique
- Votre citoyenneté
- Vos croyances (spirituelles ou religieuses)
- Votre âge
- Votre état matrimonial
- Votre état familial
- Un handicap
- Votre ascendance (qui sont vos parents ou grands-parents)
- L'existence d'un casier judiciaire (sans pardon)

² Voir la [Loi sur santé et la sécurité au travail](#) de l'Ontario notamment les articles 1, 32.0.1, 32.0.6, 32.0.7, 32.0.8 et 55.3.

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

Le *Code criminel* du Canada ne punit pas en soi le harcèlement sexuel en milieu de travail, mais interdit certains comportements, notamment le voyeurisme, la publication non consentie d'une image intime et l'agression sexuelle. En fonction du comportement, vous pourriez donc être victime de harcèlement sexuel au travail (donc être protégée par la *Loi sur la santé et sécurité au travail*) ET aussi d'une infraction criminelle (interdite par le *Code criminel*). Dans ce cas, vous pourriez porter plainte aussi à la police. Vous ne pouvez pas porter plainte à la police si le comportement n'est pas interdit dans le *Code criminel*.

En Ontario, plusieurs lois vous protègent donc en tant qu'employée contre le harcèlement sexuel au travail, y compris en télétravail. Ces lois prévoient :

- Un droit à un milieu de travail sans harcèlement sexuel
- Une obligation de votre employeur de prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel et y mettre fin, s'il y a lieu.

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.

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 supports 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, ou
- 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 vous avez subi un ou des comportements semblables, vous pourriez avoir été victime de harcèlement sexuel en milieu de travail.

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

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. Vous êtes donc protégée par la loi si vous êtes salariée, contractuelle, stagiaire ou bénévole. 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 où vous travaillez habituellement, 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 de vos horaires habituels de travail et hors de vos 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, le domicile d'une personne, y compris le vôtre en cas de télétravail.

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.

III Quelles sont les obligations des employeurs et du personnel?

1. Les obligations de l'employeur

De façon générale, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures raisonnables pour protéger son personnel contre le harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel⁵. 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 un programme pour sa mise en œuvre
2. La formation des employés et employées
3. L'enquête sur les incidents, signalements et/ou plaintes et la communication des résultats par écrit au prétendu harceleur et à la plaignante.

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 ou DSS note les problèmes possibles de santé et de sécurité dans le milieu de travail et en parle à l'employeur. Le CMSS ou DSS 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](#).

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. Les obligations des employés et employées

Tous les employés et employées ont des obligations en matière de la santé et la sécurité dans leur milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel. De façon générale, un ou une employée doit :

- Suivre les procédures en matière de santé et de sécurité au travail
- Respecter les consignes et les politiques de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail
- Coopérer avec toute personne qui remplit ses obligations légales, notamment l'employeur ou un inspecteur du ministère du Travail
- Coopérer et collaborer avec le CMSS ou avec le ou la représentante en matière de santé et de sécurité
- Signaler à l'employeur tout ce qui présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle de toute personne qui a accès au lieu de travail
- Signaler à l'employeur toute infraction à la *LSST*
- Ne pas déposer des plaintes de harcèlement de mauvaise foi
- Ne pas s'en prendre à une employée ou une cliente, qui porte plainte ou qui participe à une enquête de harcèlement en milieu de travail

Dans les milieux de travail syndiqué, le syndicat a aussi l'obligation de coopérer avec l'employeur et de signaler les incidents et les allégations de harcèlement sexuel dont il a connaissance. Le syndicat, y compris ses représentants et représentantes, ne peut pas non plus se livrer à du harcèlement dans le milieu de travail.

Le non-respect de ces obligations peut avoir à des conséquences graves, y compris des mesures administratives ou disciplinaires.

IV Comment porter plainte pour harcèlement sexuel à l'interne?

1. Qui peut porter plainte?

Vous pouvez porter plainte auprès de votre employeur :

- Si vous avez été directement victime de harcèlement
- Si vous avez été témoin 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 vous travaillez dans un milieu de travail syndiqué, vous pouvez vous référer à votre convention collective ou à votre 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, vous séparer de la personne mise en cause, 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 à l'organisation ou externe.
 - b. Entrevues de la personne chargée de l'enquête avec les témoins, la personne mise en cause et vous.
 - c. Préparation du rapport d'enquête.
- Communication des résultats de l'enquête et des mesures prises (s'il y en a) à vous et à la personne mise en cause.

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. Vous pouvez

vous informer auprès de votre employeur ou de votre syndicat, s'il y a lieu, du statut de votre plainte. Vous pouvez également demander à votre employeur que des mesures temporaires soient prises pour vous protéger, si ce n'est pas déjà fait.

3. Médiation avant ou pendant l'enquête

La médiation est une procédure informelle de règlement des conflits. 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, un 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. Après votre plainte, on vous offrira donc peut-être cette option.

Généralement, cette option s'offre avant que l'enquête formelle commence. Cependant, elle peut parfois arriver 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

Ce n'est pas vous qui choisissez la personne chargée de l'enquête. C'est votre employeur. Mais il doit respecter les exigences de la *LSST*. La personne chargée de l'enquête (interne ou externe) doit :

- Être objective
- Être compétente
- Être impartiale et crédible, et
- 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).

Vous ne pouvez pas vous opposer au choix de la personne chargée de l'enquête. Mais, il existe des recours si vous pensez que le processus d'enquête était fautif ou incomplet. Notamment, vous pouvez déposer une plainte auprès du ministère du Travail pour contester le processus d'enquête. Pour plus d'informations à ce sujet, voir la section « [Contester les résultats de l'enquête interne](#) » ci-dessous.

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 vous dites 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 les témoins qui sont identifiés. On ne peut pas obliger les témoins à témoigner. Cependant, les employés et employées ont des obligations selon la *LSSST* 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 vos allégations sont fondées et si elles répondent à la définition de harcèlement sexuel au sens de la politique de votre employeur.

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 vous, 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 mise en cause avait l'intention de harceler. Pour répondre à cette question, on se concentre sur votre perception. 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 vous 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 vous dirait aussi qu'elle est victime de harcèlement sexuel. Si elle détermine que c'est le cas, votre 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 va déterminer ensuite si des mesures administratives ou disciplinaires sont nécessaires.

Vous serez informée, ainsi que la personne mise en cause, des conclusions de l'enquête. Vous serez aussi informée si des mesures administratives ou disciplinaires ont été prises contre la personne mise en cause. Cependant, comme les mesures prises contre un ou une employée sont confidentielles, vous ne serez pas informée des détails des mesures prises. Seule la personne mise en cause connaîtra la nature exacte des sanctions.

8. À la suite de l'enquête interne

Si l'enquête détermine que votre plainte est fondée, plusieurs mesures correctrices peuvent être mises en place par votre employeur. 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 mise en cause
- Des mesures d'accommodement permanentes (par exemple, séparation des milieux de travail entre vous et la personne mise en cause)
- 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, vous ne pourrez pas contester devant les tribunaux le déroulement ou les résultats de l'enquête.

Par contre, si vous considérez que le processus d'enquête était fautif ou incomplet, vous pouvez 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 votre lieu de travail pour enquêter. S'il est déterminé que votre 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 votre employeur fasse faire l'enquête, à ses frais, 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 le prétendu harceleur (par exemple, si le prétendu harceleur 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 et l'inspecteur ou l'inspectrice peuvent aussi imposer des amendes aux employeurs. Cependant, ce recours ne vous donne pas droit à des compensations financières.

Vous pouvez aussi signaler un incident relatif à la santé et sécurité au travail au ministère par le biais du numéro sans frais de l'InfoCentre de santé et de sécurité au travail du ministère du Travail : 1 877 202-0008.

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

Parallèlement au processus de plainte interne, vous avez d'autres recours. Vous pouvez en bénéficier même si vous avez déjà déposé une plainte à l'interne. Vous pouvez vous représenter vous-même lors de ces recours, mais il est fortement recommandé de consulter votre syndicat (s'il y a lieu) ou un ou une avocate avant d'entreprendre toute procédure. Cela permettra entre autres de vous assurer de choisir la procédure la plus appropriée.

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. Or, un employeur ne peut pas imposer un changement fondamental des modalités de travail à un ou une employée sans son accord. Tout changement fondamental unilatéral est considéré comme un congédiement implicite. Si vous avez démissionné à cause du harcèlement subi, vous pouvez aller devant un tribunal pour faire reconnaître votre départ comme un congédiement implicite. Vous pourriez entre autres recevoir des dommages et intérêts (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.

Si vous êtes dans un milieu syndiqué, un climat toxique peut constituer une violation de la convention collective. Vous pouvez dans ce cas déposer un grief contre votre employeur.

2. Grief et arbitrage

Si vous faites partie d'un milieu de travail syndiqué et que vous êtes représentée par un syndicat, vous pouvez discuter de votre plainte avec votre représentant ou représentante syndicale. Le syndicat peut vous accompagner au cours du dépôt de la plainte, de l'enquête et des étapes suivantes.

Le syndicat peut aussi déposer un grief en votre nom. 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 vous, le syndicat, et votre employeur arrivez à une entente rapidement. Toutefois, si vous n'arrivez pas à 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 vous pensez que vous avez été victime de harcèlement sexuel au travail ou de discrimination ou de représailles fondés sur votre sexe, votre identité sexuelle, l'expression de votre identité sexuelle ou orientation sexuelle, vous pouvez 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*. Vous pourrez obtenir des mesures de redressement (monétaires et/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 vous avez été congédiée avant ou à la suite de votre plainte, votre réintégration au travail
- Une somme d'argent compensatoire pour violation des droits de la personne
- Une somme d'argent compensatoire pour compenser vos pertes financières

La procédure devant ce tribunal est semblable à un procès devant une cour de justice. Vous démarrez la procédure en déposant une plainte écrite appelée « requête ». Votre employeur a ensuite l'occasion d'y répondre en déposant un document appelé « défense ». Vous serez ensuite tous les deux entendus par le tribunal qui rendra sa décision. Une médiation est proposée avant la tenue de l'audience, mais vous pouvez la refuser.

Il est possible de consulter en ligne 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, vous ne serez pas autorisée à entamer deux recours à la fois contre votre employeur fondés sur les mêmes faits. Si vous déposez 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 vous êtes d'avis que votre employeur vous a imposé des représailles, c'est-à-dire des mesures punitives pour avoir revendiqué vos droits en vertu de la *LSST* relatifs au harcèlement en milieu de travail, vous pouvez 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, vous pourriez réclamer une compensation financière.

VI Ressources pour les employés

Si vous pensez avoir été victime de harcèlement sexuel, vous pouvez parler à la personne désignée dans la politique relative au harcèlement en milieu de travail de votre organisation. La personne-ressource et le processus de plainte sont indiqués dans la politique de votre employeur.

La personne-ressource des ressources humaines de l'organisation (ou son équivalent), si elle n'est pas désignée comme personne-ressource dans la politique de l'employeur, peut aussi vous informer des ressources complémentaires disponibles pour un soutien, comme les programmes d'aide aux employés et employées qui sont offerts par certains employeurs.

Si vous n'êtes pas syndiquée, vous pouvez également obtenir des conseils juridiques concernant, notamment, votre situation au travail, l'enquête et ses résultats, auprès d'un ou une avocate en droit de l'emploi.

Si vous êtes dans un milieu syndiqué, le syndicat peut aussi fournir de l'information et vous appuyer durant les étapes de la procédure interne de la plainte.

Si vous pensez avoir été victime d'un crime, vous pouvez le signaler à la police.

Enfin, vous pouvez aussi consulter ces ressources gratuites :

- Le [Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne](#)
- Le [Bureau des conseillers des travailleurs](#) du ministère du Travail
- Le [Centre d'appel national pour porter plainte](#) de la Commission canadienne des droits de la personne
- La ligne téléphonique de [Pro Bono Ontario](#) offre une des conseils juridiques gratuits sur le droit de l'emploi (site en anglais seulement)
- Le [Centre d'information juridique de l'Ontario](#) offre gratuitement de l'information juridique dans différents domaines de droit
- [L'Échange en matière de ressources pour le harcèlement et l'agression sexuelle](#) peut vous renseigner sur vos options juridiques ou sur les ressources communautaires



**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