

POLITIQUE SUR

La prévention

du harcèlement sexuel et du
harcèlement fondé sur le sexe

Motifs entrecroisés
violence
DISCRIMINATION
ABUS DU POUVOIR
éducation
EMPLOI
Sexisme
LOGEMENT
NOI/VAQIMINI
harcèlement fondé sur le sexe
Milieu EMPOISONNÉ
harcèlement sexuel



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

POLITIQUE SUR

La prévention

du harcèlement sexuel et du
harcèlement fondé sur le sexe

Motifs entrecroisés
violence
ABUS DU POUVOIR
éducation
EMPLOI
Sexisme
Milieu EMPOISONNÉ
harcèlement sexuel
LOGEMENT
NOIADIDINI
harcèlement fondé sur le sexe



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

ISBN # 978-1-4606-2728-0
Approuvé par la Commission le 27 janvier, 2011
Mis à jour par la CODP – mai 2013
Disponible en divers formats
Également accessible sur Internet : www.ohrc.on.ca
Available in English

Table des matières

| | |
|--|----|
| Table des matières..... | 2 |
| Sommaire..... | 3 |
| Qu’entend-on par harcèlement sexuel?..... | 3 |
| Qu’entend-on par harcèlement fondé sur le sexe?..... | 3 |
| Formes de harcèlement sexuel..... | 4 |
| Exemples de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe :..... | 4 |
| Le harcèlement sexuel est contraire à la loi..... | 5 |
| Qui est affecté?..... | 5 |
| Coûts associés au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe..... | 6 |
| Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe..... | 6 |
| Je crois être victime de harcèlement sexuel. Qui dois-je contacter?..... | 8 |
| 1. Introduction..... | 9 |
| 2. Identification du harcèlement sexuel..... | 11 |
| 2.1 Définition du harcèlement sexuel..... | 11 |
| 2.2 Lorsque les motifs prévus par le Code s’entrecroisent..... | 15 |
| 2.3 Formes de harcèlement sexuel..... | 17 |
| 2.3.1 Sollicitations et avances sexuelles..... | 18 |
| 2.3.2 Milieu empoisonné..... | 19 |
| 2.3.3 Harcèlement fondé sur le sexe..... | 23 |
| 2.3.4 Harcèlement sexuel et violence..... | 28 |
| 3. Harcèlement sexuel dans le domaine de l’emploi..... | 31 |
| 4. Harcèlement sexuel dans le domaine du logement..... | 35 |
| 5. Harcèlement sexuel dans le domaine de l’éducation..... | 38 |
| 6. Façons de régler le harcèlement sexuel..... | 44 |
| 6.1 Politiques internes..... | 44 |
| 6.2 Conventions collectives..... | 44 |
| 6.3 Plainte en vertu de la LSST..... | 45 |
| 6.4 Autres organes administratifs..... | 45 |
| 6.5 Accusations criminelles..... | 46 |
| 6.6 Requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l’Ontario..... | 46 |
| 7. Charge de la preuve : questions probantes..... | 46 |
| 8. Prévenir et régler le harcèlement sexuel..... | 50 |
| 8.1 Employeurs..... | 55 |
| 8.2 Fournisseurs de logements..... | 59 |
| 8.3 Éducateurs..... | 60 |
| 9. Protection contre le harcèlement sexuel en vertu des droits de la personne..... | 64 |
| 9.1 Code des droits de la personne de l’Ontario..... | 64 |
| 9.1.1 Représailles..... | 65 |
| 9.2 Protections internationales..... | 66 |
| Annexe A : Objet des politiques de la CODP..... | 68 |
| Annexe B : Tableau des causes..... | 69 |
| Index..... | 75 |
| Pour plus d’information..... | 77 |
| Suivez-nous!..... | 77 |

Sommaire

Qu'entend-on par harcèlement sexuel?

Dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*), le harcèlement sexuel 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 ». Dans certaines circonstances, un incident isolé peut être assez grave pour constituer du harcèlement sexuel.

La référence à des remarques ou à la conduite d'une personne qui « sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns » signifie que le test de harcèlement comporte deux éléments. Premièrement, on doit déterminer si la personne qui harcèle avait elle-même conscience de la manière dont sa conduite était perçue. Deuxièmement, il faut déterminer de quelle façon une autre personne interpréterait généralement la conduite en question, ce qui permet de réfléchir dans l'optique d'une personne qui est victime de harcèlement.

Qu'entend-on par harcèlement fondé sur le sexe?

Le harcèlement fondé sur le sexe est un type de harcèlement sexuel. On le définit comme étant « toute conduite qui impose et renforce les normes hétérosexuelles traditionnelles se rapportant au sexe » ((Elizabeth J. Meyer, « Gendered Harassment in Secondary Schools: Understanding Teachers' (Non) Interventions », *Gender and Education*, vol. 20, n° 6, novembre 2008, p. 555 à 555). Le harcèlement fondé sur le sexe est également utilisé pour renforcer la conformité aux stéréotypes traditionnels des sexes (hommes dominants, femmes soumises) ou comme tactique d'intimidation, souvent entre les membres du même sexe.

Exemple : Un étudiant de neuvième année qui a de nombreuses amies et s'intéresse davantage aux arts qu'à l'athlétisme est appelé « pédé », « homo », « gai » et d'autres noms par un groupe de garçons de l'école.

Contrairement aux autres formes de harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe n'est généralement pas motivé par un intérêt d'ordre sexuel. En fait, il est plus souvent fondé sur de l'hostilité et vise à faire en sorte que la victime se sente exclue de son milieu. Dans certains cas, le harcèlement fondé sur le sexe peut s'apparenter au harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou à l'intimidation homophobe. Compte tenu de l'ajout des nouveaux motifs d'« expression de l'identité sexuelle » et d'« identité sexuelle » au *Code*, de nombreuses plaintes alléguant un harcèlement fondé sur le sexe peuvent également inclure la discrimination et/ou le harcèlement fondé sur l'expression de l'identité sexuelle. En fonction des circonstances, il pourrait aussi être approprié de citer l'identité sexuelle.

Formes de harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut inclure ce qui suit :

- des sollicitations et avances sexuelles (un enseignant réclame des relations sexuelles en échange d'une note de passage)
- un milieu empoisonné (des images pornographiques au lieu de travail)
- le harcèlement fondé sur le sexe (cibler une personne qui ne se conforme pas aux stéréotypes des rôles assignés aux deux sexes)
- la violence (si la conduite sexuelle inappropriée n'est pas réglée, elle peut dégénérer en formes plus graves, y compris en agression sexuelle et autres comportements violents).

Exemples de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe :

- les demandes de caresses
- l'envahissement de l'espace personnel
- un contact physique non nécessaire y compris les attouchements non désirés, etc.
- le langage et/ou les remarques dérogatoires à l'égard des femmes (ou des hommes, dans certains cas), noms dérogatoires de nature sexuelle
- les regards concupiscent ou déplacés
- les remarques de nature sexuelle concernant l'apparence d'une personne ou ses manières
- la conduite ou les remarques désobligeantes liées à la non-conformité d'une personne au stéréotype du rôle assigné à son sexe
- l'exposition ou la circulation de matériel pornographique, d'images ou de dessins de nature sexuelle, de graffitis sexuellement explicites ou autres images de nature sexuelle (y compris en ligne)
- les plaisanteries de nature sexuelle y compris la circulation de ces plaisanteries par écrit (par exemple, par courriel)
- l'humour grossier ou les paroles vulgaires à contenu sexuel
- la conduite ou les remarques de nature sexuelle ou fondée sur le sexe servant à intimider une personne
- la diffusion de rumeurs de nature sexuelle (y compris en ligne)
- les remarques suggestives ou offensantes ou encore les insinuations à l'égard des personnes de l'un ou de l'autre sexe
- les propositions d'intimité physique
- les insultes, les menaces ou les railleries liées au sexe
- la vantardise au sujet de sa prouesse sexuelle
- les demandes insistantes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles
- les questions ou discussions se rapportant à des activités sexuelles
- le fait de demander à une employée ou à un employé de s'habiller d'une manière sexualisée ou propre à l'un des deux sexes

- la conduite paternaliste qu'une personne ressent comme une atteinte à son statut ou à sa position d'autorité
- les menaces de sanctions ou de punition à l'égard d'une personne qui refuse de se plier à des avances sexuelles (appelées représailles).

Le harcèlement sexuel est contraire à la loi

En Ontario, le *Code* interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe et cela inclut le harcèlement sexuel. Le *Code* s'applique dans cinq domaines d'interaction sociale :

- les services, les biens et les installations (y compris l'enseignement)
- le logement
- les contrats
- l'emploi
- l'adhésion à une association professionnelle, par exemple un syndicat.

Le *Code* interdit les représailles contre une personne qui soulève des questions ou se plaint d'actes de harcèlement sexuel. L'hostilité à l'égard d'une personne, les examens excessifs (par exemple au travail), l'exclusion sociale ou autres comportements négatifs à l'égard d'une personne qui a rejeté des avances sexuelles ou d'autres propositions (comme une demande de rendez-vous) constituent une forme de représailles.

Une personne n'est pas tenue de s'opposer au harcèlement au moment où il survient pour qu'une violation ait lieu ou qu'elle puisse faire valoir ses droits en vertu du *Code*. Une personne qui est la cible de harcèlement peut être dans une situation vulnérable et avoir peur de parler.

Par suite du déséquilibre de pouvoirs qui existe souvent entre le harceleur et la personne harcelée et des conséquences perçues d'une objection à la conduite harcelante, la personne peut accepter le comportement malvenu. Mais dans ces cas, il s'agit quand même de harcèlement sexuel et celui-ci est contraire à la loi.

Pour établir qu'une instance de harcèlement sexuel a eu lieu, les tribunaux des droits de la personne examinent les répercussions du comportement suspect sur la personne et s'il a un effet discriminatoire. L'intention n'est pas un critère indispensable à cette fin. Un manque d'intention n'est pas une défense contre une allégation de discrimination.

Qui est affecté?

Le *Code* protège les hommes et les femmes contre le harcèlement sexuel, mais les femmes sont plus affectées que les hommes. Les conventions internationales sur les droits de la personne et les décisions juridiques canadiennes ont reconnu le harcèlement sexuel comme un abus de pouvoir qui peut renforcer la situation d'infériorité de la femme par rapport aux hommes.

Le harcèlement sexuel ne se limite pas à une classe sociale et économique, un groupe ethnique, un emploi et un endroit dans la collectivité.

Les personnes sont souvent plus vulnérables au harcèlement sexuel lorsqu'elles sont visées par plus d'un des motifs du *Code*, à savoir la race, l'orientation sexuelle, un handicap, etc. En outre, le harcèlement sexuel peut avoir des répercussions plus graves s'il est conjugué à la discrimination ou au harcèlement fondé sur d'autres motifs du *Code*.

Coûts associés au harcèlement sexuel et au harcèlement fondé sur le sexe

Le harcèlement sexuel peut empêcher une personne de gagner sa vie, de trouver un logement, de faire des études, de se sentir en sécurité et autrement de participer à part entière à la société. Les victimes de harcèlement sexuel sont exposées à un éventail d'effets physiques et émotionnels, notamment anxiété, dépression, fatigue, perte de poids, nausée et troubles de l'estomac, insomnie, refus d'entretenir des relations, sentiment de culpabilité, manque d'estime de soi et syndrome de stress post-traumatique.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe peuvent avoir des effets particulièrement néfastes sur les étudiants. En plus de ressentir les effets susmentionnés, ils peuvent arrêter de faire leurs devoirs et de participer aux activités scolaires. Ils peuvent manquer et abandonner des cours ou quitter l'école entièrement. Certains étudiants font un usage abusif de drogues ou d'alcool pour faire face à la situation. Dans les cas extrêmes, les étudiants peuvent envisager ou tenter de se suicider.

Les organismes qui ne prennent pas de mesures pour prévenir le harcèlement sexuel s'exposent à des frais importants dus à une perte de productivité, à un manque de motivation, à un absentéisme et à des frais de santé accrus et à d'éventuels frais juridiques.

Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe

Les organismes et les institutions qui exercent des activités en Ontario sont légalement tenus de prendre des mesures pour prévenir et régler le harcèlement sexuel. Les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables doivent veiller à maintenir des milieux non empoisonnés qui respectent les droits de la personne. Du point de vue des droits de la personne, il n'est pas acceptable d'ignorer des instances de harcèlement sexuel, qu'une plainte officielle ou une plainte pour violation des droits de la personne ait été déposée ou non.

Les tribunaux examinent généralement les éléments suivants pour décider si un organisme s'est acquitté de son obligation de répondre à une plainte au motif des droits de la personne :

- les procédures actuellement en place pour traiter les instances de discrimination et de harcèlement
- la rapidité avec laquelle l'organisme a répondu à la plainte
- si la plainte a été traitée sérieusement
- les ressources disponibles pour traiter la plainte
- si l'organisme a fourni un milieu sain à la personne qui a porté plainte
- si on a bien expliqué les mesures qui ont été prises à la personne qui a porté plainte [*Wall v. University of Waterloo* (1995), 27 C.H.R.R. D/44 aux par. 162-67 (Commission d'enquête de l'Ontario)].

Les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables peuvent contribuer à la promotion d'un milieu exempt de harcèlement en mettant en place une politique de lutte contre le harcèlement claire et exhaustive. Dans les cas d'allégation de harcèlement sexuel, la politique informera toutes les parties de leurs droits, rôles et responsabilités respectifs. Les politiques doivent expliquer clairement les mesures qui seront prises pour traiter le harcèlement sexuel promptement et efficacement. La politique de la CODP, *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe*, offre des suggestions à propos du contenu d'une politique anti-harcèlement sexuel.

Tout le monde devrait être au courant de l'existence d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et des démarches établies pour régler les plaintes. Pour ce faire, l'organisme peut :

- distribuer les politiques à tous dès qu'elles sont instaurées
- sensibiliser les employés, locataires, étudiants, etc. aux politiques en les incluant dans les documents d'orientation
- donner une formation aux gens, y compris aux personnes en position d'autorité, sur le contenu des politiques et les sensibiliser aux questions relatives aux droits de la personne.

Une politique anti-harcèlement sexuel peut limiter les torts et diminuer la responsabilité. En outre, elle met en valeur les objectifs d'équité et de diversité des organismes et des institutions et elle constitue une bonne pratique commerciale.

Toutes les parties responsables devraient surveiller leurs milieux régulièrement pour s'assurer qu'ils sont exempts de harcèlement sexuel. Des démarches proactives pour maintenir un milieu non empoisonné contribueront à empêcher le harcèlement sexuel de prendre racine et de s'envenimer.

La *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe* présente des renseignements sur les responsabilités qui incombent aux employeurs, aux fournisseurs de logements, aux éducateurs et autres parties responsables.

Je crois être victime de harcèlement sexuel. Qui dois-je contacter?

Toute personne qui croit être victime de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe devrait, dans la mesure du possible, essayer de trouver une solution à son problème en suivant les politiques internes de l'organisme responsable ou en appliquant son mécanisme de règlement des plaintes. Si elle est membre d'un syndicat, elle devrait communiquer avec lui pour obtenir de l'aide. L'utilisation d'un mécanisme interne n'enlève à personne le droit de déposer une plainte au motif des droits de la personne ou d'entamer d'autres procédures.

Une personne qui est harcelée (y compris sexuellement) au travail peut demander que des recours soient mis en place en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Elle peut également s'adresser au ministère du Travail pour obtenir plus de renseignements.

Dans les cas extrêmes, le harcèlement sexuel constitue une infraction criminelle. C'est un crime si le harcèlement inclut une tentative ou un cas d'agression physique, notamment une agression sexuelle ou des menaces d'agression. Le harcèlement avec menaces est un acte criminel appelé « harcèlement criminel ». Lorsque le harcèlement sexuel comprend l'un ou l'autre des éléments décrits précédemment, les gens peuvent communiquer avec la police locale.

Toute personne qui croit avoir été victime de harcèlement sexuel ou fondé sur le sexe peut déposer une plainte (c'est-à-dire déposer une requête) auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. La requête doit être déposée dans l'année qui suit le dernier incident de harcèlement sexuel. Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne aide les gens à déposer ce type de requête.

1. Introduction

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe¹. Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*) interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe et comprend des provisions axées sur le harcèlement sexuel. La protection que le *Code* offre contre cette forme de discrimination s'applique dans cinq domaines d'interaction sociale, à savoir les services, les biens et les installations, l'occupation d'un logement, les contrats, l'emploi et l'appartenance à une association professionnelle, par exemple un syndicat.

À défaut d'être contré, le harcèlement sexuel peut empêcher une personne de gagner sa vie, de trouver un logement, de faire des études, de se sentir en sécurité et autrement de participer à part entière à la société. Les organismes qui ne prennent pas de mesures pour prévenir le harcèlement sexuel s'exposent à des frais importants dus à une perte de productivité, à un manque de motivation, à un absentéisme et à des frais de santé accrus et à d'éventuels frais juridiques.

Le *Code* rappelle que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne, de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à celle-ci. L'objectif est de veiller à ce que chacun puisse vivre et travailler dans un milieu libre de tout harcèlement fondé sur un motif de discrimination illicite selon le *Code*.

Le *Code* protège les hommes et les femmes contre le harcèlement sexuel, mais les femmes sont plus affectées que les hommes. Une culture de sexisme² généralisée joue un rôle majeur dans les processus sociaux qui engendrent et renforcent la discrimination fondée sur le sexe. Le harcèlement sexuel, en tant que forme de discrimination fondée sur le sexe, peut être compris dans ce contexte.

¹ La Cour suprême du Canada a unanimement décrété que le harcèlement sexuel constitue de la discrimination fondée sur le sexe : *Janzen c. Platy Enterprises*, [1989] 1 R.C.S. 1252. Pour une cause antérieure devant un tribunal des droits de la personne portant sur les mêmes principes, voir *Bell v. Ladas*, (1980), 1 C.H.R.R. D/158 (Commission d'enquête de l'Ontario, maintenant Tribunal des droits de la personne de l'Ontario). Pour consulter un cas récent réaffirmant ce principe, voir *Friedmann v. MacGarvie*, 2012 BCCA 445.

² Le sexisme peut être défini comme étant une idéologie qui affirme explicitement ou implicitement qu'un sexe (généralement masculin) est fondamentalement supérieur à un autre (typiquement féminin). L'idéologie sexiste peut être ouvertement exprimée dans les insultes, les farces ou les crimes de haine. Cependant, elle peut être plus profondément ancrée dans les attitudes, les valeurs et les croyances stéréotypées. Ces croyances peuvent être conscientes ou inconscientes. Le sexisme est un phénomène plus vaste que la discrimination fondée sur le sexe. La CODP tente de lutter contre le sexisme en éduquant le public et en favorisant les droits de la personne, mais les cas de sexisme ne peuvent pas tous être traités en vertu du *Code*. En effet, celui-ci interdit uniquement les incidents de discrimination fondée sur le sexe (y compris le harcèlement sexuel) dans les domaines d'interaction sociale précisés.

Les conventions internationales sur les droits de la personne³ et les décisions juridiques canadiennes⁴ ont reconnu le harcèlement sexuel comme un abus de pouvoir qui renforce la situation d'infériorité de la femme par rapport aux hommes⁵. Une auteure commente en ces termes :

Dans l'ensemble de la société – qu'il s'agisse du ménage, d'un établissement d'enseignement ou d'un lieu de travail – le harcèlement fondé sur la sexualité existe. Et, dans chaque milieu, caractérisé par sa spécificité propre, le harcèlement des femmes par les hommes maintient la domination des hommes sur les femmes, tant au niveau individuel que collectif⁶.

Le harcèlement sexuel recoupe toutes les classes socioéconomiques, ethnies, professions et sphères sociales. Un auteur mentionne :

Tant les dirigeants que les ouvriers d'usine peuvent en être les victimes. Le harcèlement sexuel ne se produit pas seulement au travail et à l'école, mais aussi dans les locaux du parlement et les églises⁷.

Le harcèlement fondé sur le sexe est reconnu de plus en plus comme une forme ou un sous-ensemble du harcèlement sexuel. La présente politique examinera la façon dont le harcèlement fondé sur le sexe est utilisé pour maintenir la spécificité des sexes et tenter de renforcer la conformité aux stéréotypes traditionnels des rôles assignés aux deux sexes ou comme tactique d'intimidation, souvent entre les membres du même sexe.

Le harcèlement sexuel peut avoir des conséquences graves et à long terme. Les victimes de harcèlement sexuel sont exposées à un éventail d'effets physiques et émotionnels, notamment anxiété, dépression, fatigue, perte de poids, nausée et troubles de l'estomac, insomnie, refus d'entretenir des relations, sentiment de culpabilité, manque d'estime de soi et syndrome de stress post-traumatique.

³ Pour plus de renseignements, voir la section intitulée « Protections internationales ».

⁴ Voir, par exemple, *Bell v. Ladas*, (1980), *supra*, note 1; *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, (1989), *supra*, note 1; *Sanford v. Koop*, 2005 HRTO 53 (Tribunal des droits de la personne de l'Ontario).

⁵ *Cuff v. Gypsy Restaurant* (1987), 8 C.H.R.R. D/3972 (Commission d'enquête de l'Ontario); voir également *Chovalo v. Toronto Police Services Board* (2010) OHRTD No. 2027 (HRTO) au par. 193, dans lequel le tribunal affirme que le harcèlement sexuel dont la plaignante était victime lui enlevait sa dignité en tant que femme. (Demande de réexamen refusée, 2011 HRTO 1291.)

⁶ Melissa Sheridan Embser-Herbert, « A Missing Link: Institutional Homophobia and Sexual Harassment in the U.S. Military », dans *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, James E. Gruber et Phoebe Morgan, éditeurs. (Boston: Northeastern University Press), 2005, p. 215 à 237.

⁷ Arjun P. Aggarwal, *Sexual Harassment in the Workplace* (1987, Butterworths Canada Ltd.) à 1, tel que cité dans *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.* (1989), *supra*, note 1. Veuillez cependant noter que, comme cette politique l'explique, les personnes visées par plus d'un des motifs du Code sont souvent plus vulnérables au harcèlement sexuel.

Les principes énoncés dans la présente politique s'appliqueront, selon les circonstances, aux instances de harcèlement sexuel dans l'un ou l'autre des domaines d'interaction sociale traités par le *Code*. Toutefois, afin de refléter les principaux développements survenus récemment dans la loi et la recherche en sciences sociales, elle focalisera les secteurs de l'emploi, du logement et de l'éducation.

La présente politique vous aidera à :

- définir et identifier le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe
- déterminer quelles mesures prendre pour prévenir le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe
- traiter les instances de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe
- connaître vos droits et responsabilités
- trouver d'autres ressources.

2. Identification du harcèlement sexuel

2.1 Définition du harcèlement sexuel

L'article 10 du *Code* définit le harcèlement de la manière suivante : « Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires⁸ lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». D'après cette définition, il faut qu'une série d'incidents se produisent pour qu'il y ait infraction au *Code*⁹. Cependant, selon les circonstances, un incident isolé peut être assez significatif ou important pour constituer du harcèlement sexuel.

Exemple : Un tribunal a jugé qu'un incident au cours duquel un employé a touché le mamelon d'une employée suffisait à démontrer qu'il y avait eu harcèlement sexuel¹⁰.

La référence à des remarques ou à la conduite d'une personne qui « sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns » établit un test subjectif et un test objectif. L'élément subjectif consiste à déterminer si la personne responsable du harcèlement avait elle-même conscience de la manière dont sa conduite était perçue. L'élément objectif consiste à déterminer de quelle façon une tierce personne raisonnable interpréterait généralement la conduite en question.

⁸ « Remarques ou gestes vexatoires » s'entend d'actes ou de mots qui irritent, ennuient ou provoquent la Personne qui en est victime; par exemple, un comportement a été jugé vexatoire lorsque l'auteur de la plainte a trouvé les remarques ou les gestes inquiétants, gênants et avilissants : voir *Streeter v. HR Technologies*, 2009 HRTO 841 au par. 33.

⁹ Voir *Re Metropolitan Toronto (Municipality) and C.U.P.E., Local 79* [1996] O.L.A.A. No. 774, par. 353.

¹⁰ *Murchie v. JB's Mongolian Grill (n° 2)* (2006), 58 C.H.R.R. D/280, 2006 HRTO 33 (Tribunal des droits de la personne de l'Ontario). Voir également *Haykin v. Roth*, 2009 HRTO 2017; *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, 2010 HRTO 1491; *Ford v. Nipissing University*, 2011 HRTO 204; et *Gregory v. Parkbridge Lifestyle Communities Inc.* 2011 HRTO 1535. Dans *Dhanjal v. Air Canada* (1996), 28 C.H.R.R. D/367 (C.H.R.T.), le tribunal a remarqué que plus la conduite est grave, moins elle a besoin d'être répétée. Inversement, le tribunal a soutenu que moins la conduite est grave, plus il faut montrer sa persistance.

Pour établir le point de vue d'une tierce personne raisonnable, il faut prendre en compte la perspective de la personne qui est victime de harcèlement. Autrement dit, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « Tribunal ») peut conclure, suivant la preuve qui lui a été présentée, qu'une personne savait ou aurait dû savoir que sa conduite était importune¹¹.

Il importe de comprendre que l'on peut déduire de la réaction de la personne visée par certains types de remarques ou de gestes que ceux-ci sont importuns, même si elle ne s'en plaint pas ouvertement¹². C'est par exemple le cas si une personne se retire ou s'éloigne avec dégoût de quelqu'un parmi ses collègues de travail qui lui a posé une question liée au sexe¹³.

La jurisprudence en matière de droits de la personne a interprété et élargi la définition de l'article 10 du *Code*. Dans une des premières causes de harcèlement sexuel au Canada, un tribunal a jugé que dans le secteur de l'emploi, une conduite discriminatoire peut exister dans un continuum et aller d'une conduite ouvertement sexuelle, notamment un contact physique non désiré et non voulu et des propositions persistantes, à une conduite plus subtile, notamment des insultes sexistes et des railleries, à laquelle on pourrait raisonnablement attribuer un environnement de travail psychologiquement et émotionnellement négatif¹⁴.

Dans une autre décision, la Cour suprême du Canada a affirmé ce qui suit :

Le harcèlement sexuel peut revêtir des formes variées. Le harcèlement sexuel ne se limite pas à des demandes de faveurs sexuelles faites sous la menace de conséquences défavorables en matière d'emploi si l'employé ne s'y conforme pas. Les victimes de harcèlement n'ont pas à établir qu'elles n'ont pas été embauchées, qu'on leur a refusé une promotion ou qu'elles ont été congédiées parce qu'elles ont refusé de participer à des activités sexuelles. Les cas de harcèlement où la victime a subi un préjudice économique réel parce qu'elle ne s'est pas soumise aux demandes sexuelles ne sont qu'une manifestation particulièrement flagrante et répugnante du harcèlement sexuel...¹⁵

Au fil du temps, la définition de harcèlement sexuel a continué d'évoluer pour refléter une meilleure compréhension de la façon dont le pouvoir sexuel agit dans la société. Par exemple, c'est un fait bien établi que le harcèlement et la discrimination fondés sur le sexe ne sont pas toujours de nature sexuelle. Une conduite qui n'est pas explicitement

¹¹ *Reed v. Cattolica Investments Ltd. and Salvatore Ragusa*, [1996] O.H.R.B.I.D. No. 7 (Commission d'enquête de l'Ontario). Voir aussi *Gregory v. Parkbridge Lifestyle Communities Inc.*, *idem* au par. 87

¹² Dans *Harriott v. National Money Mart Co.*, 2010 HRTO 353 au par. 104, le tribunal a jugé que les remarques et la conduite sexualisées et inappropriées continues de l'intimé étaient malvenues au lieu de travail.

¹³ Voir *S.S. v. Taylor*, 2012 HRTO 1839 au par. 71

¹⁴ *Bell v. Ladas* (1980), *supra*, note 1.

¹⁵ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.* (1989), *supra*, note 1 au par. 44447.

sexuelle peut quand même constituer du harcèlement fondé sur le sexe d'une personne. On doit envisager la situation dans un contexte global¹⁶.

Exemple : Un tribunal a jugé que même si l'on qualifie généralement de harcèlement sexuel une conduite telle que faire des avances, solliciter des faveurs sexuelles, faire des attouchements sexuels, etc., la définition de harcèlement sexuel comprend également une conduite qui dénigre la sexualité d'une femme ou une conduite vexatoire dirigée vers une femme à cause de son sexe¹⁷.

Les lois sur les droits de la personne reconnaissent clairement que le harcèlement sexuel porte souvent sur autre chose qu'un désir ou un intérêt d'ordre sexuel. En fait, il implique souvent hostilité, rejet et/ou intimidation de nature sexuelle. Pour plus de renseignements, voir la section intitulée « Harcèlement fondé sur le sexe ».

La liste qui suit n'est pas complète, mais elle devrait pouvoir servir à déterminer ce qui pourrait constituer un harcèlement sexuel et fondé sur le sexe :

- les demandes de caresses¹⁸
- l'envahissement de l'espace personnel¹⁹
- un contact physique non nécessaire²⁰ y compris les attouchements non désirés²¹, etc.
- le langage et/ou les remarques dérogatoires à l'égard des femmes²² (ou des hommes, selon les circonstances), noms dérogatoires de nature sexuelle²³
- les regards concupiscent²⁴ ou déplacés

¹⁶ *Impact Interiors Inc. v. Ontario (Human Rights Commission)* (1988), 35 C.H.R.R. D/477 (C.A. Ont.); *Drummond v. Tempo Paint & Varnish Co.* (1998), 33 C.H.R.R. D/175 (Commission d'enquête de l'Ontario).

¹⁷ *Shaw v. Levac Supply Ltd.* (1990), 14 C.H.R.R. D/36 (Commission d'enquête de l'Ontario.)

¹⁸ *Arias v. Desai*, 2003 HRTO 1.

¹⁹ *Harriott v. National Money Mart Co.* (2010), *supra*, note 12.

²⁰ *Harriott, idem.* À noter que les filles et les femmes qui ont un handicap (physique ou mental) sont particulièrement vulnérables au contact physique inutile et non désiré et à d'autres formes de harcèlement sexuel.

²¹ *Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, (1989), *supra*, note 1; *Impact Interiors Inc. v. Ontario (Human Rights Commission)* (1988), *supra*, note 16; *Olarte v. De Filippis* (1983), 4 C.H.R.R. D/1705 (Commission d'enquête de l'Ontario); jugement confirmé (1984), 49 O.R. (2d) 17 (Cour divisionnaire).

²² *Harriott v. National Money Mart Co.*, (2010), *supra*, note 12.

²³ Susan Dimock, « Reasonable Women in the Law » *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, Vol. 11, n° 2, juin 2008, pages 153 à 160. Voir aussi *Fornwald v. Astrographic Industries Ltd.* (1996), 27 C.H.R.R. D/317 (B.C.C.H.R.); *Farris v. Staubach Ontario Inc.*, 2011 HRTO 979 au par. 164, demande de réexamen refusée, 2011 HRTO 1778, inf. en partie, 2012 ONSC 3876, réexamen de la responsabilité, 2012 HRTO 182; *Iu v. Markham Marble*, 2012 HRTO 65 au par. 26; *McIntosh v. Metro Aluminum Products and another*, 2011 BCHRT 34 (requête en examen judiciaire rejetée, 2012 BCSC 345)

²⁴ *Harriott v. National Money Mart Co.* (2010), *supra* note 12. Selon les circonstances, on doit se demander s'il y a d'autres explications valables pour les regards inappropriés. Par exemple, une personne ayant une déficience visuelle ou un autre handicap pourrait ne pas avoir conscience qu'elle fixe quelqu'un du regard.

- les remarques de nature sexuelle concernant l'apparence d'une personne ou ses manières²⁵
- la conduite ou les remarques liées à la non-conformité perçue d'une personne au stéréotype du rôle assigné à son sexe²⁶
- l'exposition ou la circulation de matériel pornographique²⁷, d'images ou de dessins de nature sexuelle²⁸, de graffiti sexuellement explicites²⁹ ou autres images de nature sexuelle (y compris en ligne)
- les plaisanteries de nature sexuelle y compris la circulation de ces plaisanteries par écrit (p. ex., par courriel)³⁰
- l'humour grossier ou les paroles vulgaires à contenu sexuel
- la conduite ou les remarques de nature sexuelle ou fondées sur le sexe servant à intimider une personne
- la diffusion de rumeurs de nature sexuelle (y compris en ligne)³¹
- les remarques suggestives ou offensantes ou encore les insinuations à l'égard des personnes de l'un ou de l'autre sexe
- les propositions d'intimité physique
- les insultes, les menaces ou les railleries liées au sexe
- la vantardise au sujet de sa prouesse sexuelle
- les demandes insistantes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles
- les questions ou discussions se rapportant à des activités sexuelles
- le fait de demander à une ou un employé de s'habiller d'une manière sexualisée ou propre à l'un des deux sexes³²
- le comportement paternaliste basé sur le sexe qu'une personne ressent comme une atteinte à son statut ou à sa position d'autorité
- les menaces de sanctions ou de punition à l'égard d'une personne qui refuse de se plier à des avances sexuelles (appelées représailles).

²⁵ *Shaw v. Levac Supply Ltd.* (1990), *supra*, note 17; *Fornwald v. Astrographic Industries Ltd.* (1996), *supra*, note 24 au par. D/322. *Farris v. Staubach Ontario Inc.*, 2011, *supra*, note 23.

²⁶ *Farris, idem.*

²⁷ *Baylis-Flannery v. DeWilde*, 2003 HRTO 28; *Waroway v. Joan & Brian's Upholstering & Interior Decorating Ltd.* (1992), 16 C.H.R.R. D/311 (Commission d'enquête de l'Ontario); voir également *Abdoulalipour v. Allied Chemical Canada Ltd.* (1996), [1996] O.H.R.B.I.D. No. 31 (Commission d'enquête de l'Ontario); *deSousa v. Gauthier* (2002), 43 C.H.R.R. D/128 (Commission d'enquête de l'Ontario).

²⁸ *deSousa v. Gauthier* (2002), *idem.*

²⁹ *I.A.M., Lodge 171 v. Fleet Industries*, [1997] O.L.A.A. No. 791 (Conseil d'arbitrage de l'Ontario).

³⁰ *deSousa v. Gauthier* (2002), *supra*, note 27.

³¹ *A. v. Quality Inn*, (1993), 20 C.H.R.R. D/230 (Commission d'enquête de l'Ontario); *Farris v. Staubach Ontario Inc.*, 2011, *supra*, note 23.

³² *Mottu v. MacLeod and others*, 2004 B.C.H.R.T. 67; *Bil v. Northland Properties*, 2010 B.C.H.R.T. 234.

2.2 Lorsque les motifs prévus par le Code s'entrecroisent

Une personne visée par plus d'un motif prévu par le Code peut être particulièrement vulnérable au harcèlement sexuel. Par exemple, une jeune mère seule recevant l'aide sociale qui a de la difficulté à trouver un logement adéquat pour elle et son enfant peut avoir beaucoup de difficulté à déménager si son propriétaire continue de lui faire des avances sexuelles après qu'elle ait refusé. Le sexe, l'âge, l'état familial et l'état d'assistée sociale de cette femme la rendent vulnérable au harcèlement sexuel. Si elle est racialisée ou handicapée, le harcèlement qu'elle subit peut changer ou être multiplié³³.

Lorsque plusieurs motifs s'entrecroisent pour produire une forme unique de discrimination ou de harcèlement, on doit en tenir compte pour traiter de l'incidence sur la personne qui en fait l'expérience. Si les preuves démontrent que le harcèlement est survenu pour plusieurs motifs, les décideurs doivent considérer l'entrecroisement lorsqu'ils envisagent la responsabilité et le recours dont dispose l'intimé³⁴.

Les tribunaux et les cours font un usage croissant de l'approche intersectionnelle lorsqu'ils instruisent une cause portant sur les droits de la personne. Par exemple, dans une cause alléguant un harcèlement sexuel au travail, le tribunal a reconnu que l'identité de la demanderesse en tant que mère seule autochtone permettait de comprendre les choix dont elle disposait lorsqu'elle tentait de conserver son emploi et de composer avec le comportement de l'intimé. Le tribunal a déclaré :

Le sexe de la plaignante, son statut de mère seule et ses antécédents autochtones l'ont ensemble rendue particulièrement vulnérable à la conduite de l'intimé³⁵.

Dans une autre cause traitant du harcèlement sexuel dont une femme était victime au lieu de travail, le tribunal a déclaré dans sa décision :

« Quant à sa vulnérabilité, elle était sans aucun doute accrue par le fait que, comme lesbienne, elle faisait partie d'un groupe marginalisé »³⁶.

³³ La CDOP a examiné cette approche « contextualisée » ou « intersectionnelle » à l'égard de l'analyse de la discrimination dans son document de travail *Approche intersectionnelle de la discrimination : Pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples* affiché à : www.ohrc.on.ca/fr/resources/discussion_consultation/DissIntersectionalityFtnts/view (consulté le 22 avril 2013). Le terme « intersectionnel » a été défini comme désignant une « oppression intersectionnelle issue de la combinaison de diverses oppressions qui, ensemble, produisent quelque chose d'unique et de différent de toute forme de discrimination individuelle... » M. Eaton, « Patently Confused, Complex Inequality and *Canada v. Mossop* » (1994) 1 Rev. Cons. Stud. p. 203 à 229.

³⁴ Voir, par exemple, *Baylis-Flannery v. Walter DeWilde* (2003), *supra*, note 27; *SH v. M [...] Painting*, 2009 HRTO 595 (CanLII).

³⁵ *S.H. v. M.*, *idem* au par. 5. Voir aussi *Iu v. Markham Marble*, *supra*, note 23.

³⁶ Voir *Crozier v. Asselstine*, (1994), 22 C.H.R.R. D/244 au par. 18 (Commission d'enquête de l'Ontario).

Les dispositions relatives au harcèlement du *Code* (paragraphe 2(2), 5(2), 7(1) et (2)), interdisent spécifiquement le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle³⁷.

Exemple : Une femme travaillant dans un café a été invitée à sortir par son employeur son deuxième jour au travail. Elle a refusé l'invitation. Lorsque son employeur a appris qu'elle était lesbienne, son intérêt envers elle s'est intensifié et il a essayé de la persuader d'avoir une relation hétérosexuelle avec lui. Un tribunal des droits de la personne a jugé que la conduite de l'employeur constituait du harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle et du harcèlement sexuel³⁸.

Les recherches ont démontré que les femmes célibataires sont plus vulnérables au harcèlement sexuel dans le marché du travail que les femmes mariées, car elles sont perçues comme étant moins puissantes³⁹. Les jeunes femmes, de même que les femmes handicapées, sont pareillement des cibles de harcèlement sexuel, car on les perçoit comme étant plus vulnérables et incapables de se protéger⁴⁰.

Les stéréotypes raciaux à propos de la sexualité des femmes ont joué un rôle dans plusieurs plaintes en matière de harcèlement sexuel. Les femmes peuvent être visées en raison d'une croyance selon laquelle, compte tenu de caractéristiques racialisées, elles sont plus disponibles sexuellement, plus susceptibles de se soumettre à l'autorité masculine, plus vulnérables, etc.

Exemple : Une femme d'ascendance métisse et noire a été victime d'une série de remarques sexuelles de la part de son employeur qui faisait constamment référence à sa préférence pour les noires et les caractéristiques physiques des noires ou des Africaines. Elle a également été assujettie à des touchers et exposée à du matériel pornographique. Le tribunal a jugé que son employeur la harcelait sexuellement et racialement parce qu'elle est une jeune noire et que, en tant qu'employeur, il pouvait

³⁷ L'« orientation sexuelle » a été ajoutée comme motif à ces paragraphes suite à l'adoption du projet de loi 33, *Loi Toby de 2012 sur le droit à l'absence de discrimination et de harcèlement fondés sur l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle*. Cependant, avant l'introduction de ces modifications, la CODP considérait que les dispositions du *Code* sur le harcèlement devaient être lues de façon à inclure l'orientation sexuelle. Cette approche était conforme à la jurisprudence sur les droits de la personne datant d'avant les modifications. Voir *Crozier v. Asselstine* (1994).

³⁸ *Crozier v. Asselstine* (1994), *idem*.

³⁹ Voir, par exemple, Marla H. Kohlman, « Intersection Theory: A More Elucidating Paradigm of Quantitative Analysis », *Race, Gender & Class*, 13:3 4 [2006], 42-53.

⁴⁰ Voir, par exemple, Fiona Sampson, « Globalization and the Inequality of Women with Disabilities », (2003) 2 *J. L. & Equality* 18; Susan Fineran, « Sexual harassment and students with disabilities », (2002) Article présenté au congrès annuel de la Society for the Study of Social Problems, Washington D.C.; et Susan Fineran, « Sexual Harassment Between Same-Sex Peers: The Intersection of Mental Health, Homophobia, and Sexual Violence in Schools », (2002) *Social Work*, 47. Les deux articles font l'objet d'une discussion dans James E. Gruber et Susan Fineran, « The Impact of Bullying and Sexual Harassment on Middle and High School Girls », *Violence Against Women*, volume 13, numéro 6, juin 2007, p. 627 à 632.

exercer un pouvoir et un contrôle économique sur elle. Il l'a abaissée maintes fois à cause de ses préjugés raciaux envers la sexualité des noires. Le tribunal a accordé des dommages pécuniaires distincts pour le harcèlement racial et le harcèlement sexuel. Il a également affirmé que l'entrecroisement du harcèlement et de la discrimination aggravait l'angoisse de la victime⁴¹.

Dans une cause similaire, le harcèlement sexuel d'un employeur à l'égard d'une employée comprenait des références dérogatoires à sa race et des remarques concernant ce qu'il croyait être les habitudes et préférences sexuelles des noires⁴². La sexualité et le racisme se chevauchent parfois. Les gens peuvent avoir des opinions stéréotypées et racistes de la sexualité d'une personne fondée sur son identité ethnoraciale⁴³ et ces opinions peuvent sous-tendre certaines formes de harcèlement sexuel.

Une personne peut également être victime de harcèlement sexuel ou d'un environnement empoisonné parce qu'elle a une relation avec une personne racialisée. Par exemple, une femme peut être la proie de remarques sexuelles inappropriées parce qu'elle a une relation sentimentale avec un homme racialisé⁴⁴.

Les femmes qui viennent au Canada de pays étrangers pour travailler comme aides familiales (ou aides familiales résidentes) sont particulièrement vulnérables au harcèlement sexuel. Elles sont généralement tenues d'habiter chez leur employeur, isolées et ont besoin de la coopération de leur employeur pour obtenir leur citoyenneté. Pour de plus amples renseignements, voir la section intitulée « Harcèlement sexuel dans l'emploi ».

2.3 Formes de harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes allant de transgressions en apparence légères⁴⁵ à une conduite grave. Les formes plus subtiles incluent l'humour et les insinuations à contenu sexuel ou les gestes d'affection non désirés et répétés. Dans ses formes plus extrêmes, le harcèlement sexuel peut envahir la vie d'une personne et dégénérer en filature, violence physique et, notamment, en tentative ou cas de viol et de meurtre.

⁴¹ *Baylis-Flannery v. Walter DeWilde* (2003), *supra*, note 27.

⁴² *Cuff v. Gypsy Restaurant* (1987), *supra*, note 5.

⁴³ Voir, par exemple, *Baylis-Flannery v. Walter DeWilde*, *supra* note 27.

⁴⁴ L'article 12 du *Code* protège les droits d'une personne associée à quelqu'un qui fait partie d'un groupe identifié par le *Code*.

⁴⁵ À noter cependant que l'on doit examiner l'histoire personnelle d'une personne qui a été victime de harcèlement sexuel lorsqu'on détermine la gravité des remarques ou de la conduite. Le harcèlement sexuel qui peut sembler être au bas de l'échelle de gravité peut quand même avoir un impact très négatif sur la personne harcelée et constituer une violation du *Code*.

Bien que de nombreuses formes de harcèlement sexuel aient lieu dans le cadre de contacts de personne à personne, un taux alarmant d'instances de harcèlement sexuel ont lieu en ligne⁴⁶. Courriel, blogues, réseaux sociaux, forums de discussion, sites Web de relations amoureuses, messagerie texte sur cellulaire, etc. sont d'éventuels domaines de harcèlement sexuel. Le cyberharcèlement, comme on l'appelle également, peut être effectué par n'importe qui – par exemple, un collègue de travail, un chef de service, un fournisseur de logement, un colocataire, un compagnon d'études, un enseignant, un employé d'école ou un étranger. La croissance de la technologie a créé un potentiel sans précédent de propagation virale de commentaires, de photos, d'images vidéo, etc. par voie électronique. L'anonymat rendu possible par de nombreuses formes de communication en ligne peut faire de celle-ci un mécanisme de choix pour les harceleurs. Cependant, les organismes visés par le *Code* ont l'obligation de maintenir des environnements non empoisonnés. À cette fin, ils doivent être au courant des effets discriminatoires pouvant découler de l'utilisation inappropriée d'Internet dans leurs bureaux.

2.3.1 Sollicitations et avances sexuelles

L'alinéa 7 (3)a) du *Code* énonce le droit d'une personne d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles importunes provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage. Cette disposition du *Code* est enfreinte lorsque l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes.

Les personnes qui sont en mesure de conférer, d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion incluent un employeur, superviseur, chef de service, intervieweur, fournisseur de logement, professeur, chef de résidence, adjoint à l'enseignement, enseignant, etc. Les avantages peuvent être les suivants : des possibilités d'emploi, des avantages liés à l'emploi, tels que promotion, primes ou conditions de travail favorables, des prestations de logement, une bonne note dans un cours ou une référence positive et autres faveurs⁴⁷.

Exemple : Un professeur ou un enseignant fait des avances sexuelles importunes à un étudiant et lui fait comprendre qu'une résistance de sa part compromettrait ses chances d'obtenir une note de passage.

Exemple : Dans un immeuble de logements locatifs, le surintendant exige des faveurs sexuelles d'un locataire pour lui permettre de déménager dans un appartement plus grand.

⁴⁶ Voir *The Road to Health: A Final Report on School Safety*, School Community Safety Advisory Panel (rapport Falconer) (janvier 2008), consultable à : www.schoolsafetypanel.com/pdf/finalReport_volume4.pdf (consulté le 22 avril 2013). Voir aussi *McIntosh v. Metro Aluminum Products and another*, *supra*, note 23.

⁴⁷ Russel Zinn, *The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure*, Canada Law Book, à 11-28.

Les sollicitations ou avances sexuelles peuvent également survenir entre collègues lorsqu'une personne est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage lié à l'emploi à l'autre.

Exemple : En milieu de travail, une personne refuse de partager des renseignements professionnels importants avec une autre à moins que celle-ci ne cède à ses avances sexuelles.

Les lois sur les droits de la personne reconnaissent que la domination d'un sexe par l'autre peut empêcher quelqu'un de donner son consentement réel. Ainsi, une personne qui compte sur une autre pour obtenir un emploi, un logement, un avantage, etc. peut se sentir incapable de protester contre une activité sexuelle importune commise par une personne en position d'autorité, particulièrement si elle craint de perdre l'avantage en question. Pour de plus amples renseignements, voir la section intitulée « Charge de la preuve : questions probantes ».

L'article 8 du *Code* interdit les représailles en général. L'alinéa 7(3)b) interdit spécifiquement les représailles ou les menaces de représailles associées à des sollicitations ou à des avances sexuelles.

Exemple : Un tribunal a jugé qu'un employeur avait enfreint l'alinéa 7(3)b) en menaçant de licencier une employée si elle n'acceptait pas ses invitations à dîner et à aller à son club, puis en la licenciant après qu'elle eut refusé sa troisième demande⁴⁸.

2.3.2 Milieu empoisonné

La Cour suprême du Canada a inclus dans la définition de harcèlement sexuel une conduite qui crée un milieu hostile ou empoisonné⁴⁹. Le fait de créer ou de tolérer un milieu empoisonné signifie que certaines personnes sont assujetties à des conditions de travail, de location, d'éducation, etc. très différentes de celles des personnes qui ne sont pas sujettes aux remarques ou à la conduite. Cela mène à un déni d'égalité en vertu du *Code*.

Exemple : Un tribunal a jugé que l'usage répété par un employeur de termes d'affection tels que « ma belle », « petite femme », « chérie », « mon chou » et « ma chère » revenait à proférer des « termes

⁴⁸ *Pchelkina v. Tomsons*, 2007 HRTO 42. Voir également *Morrison v. Motsewetscho*, 2003 HRTO 21; *Waroway v. Joan & Brian's Upholstering & Interior Decorating Ltd.* (1992), *supra*, note 27; *Robinson v. Company Farm Ltd.* (1984), 5 C.H.R.R. D/2243 (Commission d'enquête de l'Ontario); *Mitchell v. Traveller Inn (Sudbury) Ltd.* (1981), 2 C.H.R.R. D/590 (Commission d'enquête de l'Ontario); *Q. v. Wild Log Homes Inc.*, 2012 BCHRT 135 aux par. 155, 158.

⁴⁹ *Janzen et al c. Platy Enterprises Ltd. et al.* (1989), *supra*, note 1.

d'aviilissement » et que, dans le contexte plus vaste de ses autres avances sexualisées, l'utilisation de ces termes créait un milieu de travail empoisonné et enfreignait le droit d'une femme d'être à l'abri de discrimination dans l'emploi⁵⁰.

Dans le domaine de l'emploi, les tribunaux ont jugé que l'atmosphère d'un lieu de travail est une condition d'emploi au même titre que les heures de travail ou le taux salarial. Une condition d'emploi inclut les circonstances émotionnelles et psychologiques du lieu de travail⁵¹. Les chefs de service qui savent ou devraient savoir qu'un milieu empoisonné existe, mais lui permettent de se perpétuer, exercent de la discrimination contre les employés touchés même s'ils ne contribuent pas directement à le créer⁵².

Exemple : Lorsqu'une collègue a mis fin à une relation amoureuse avec lui, un homme a montré des photos intimes d'elle sur son cellulaire à plusieurs collègues de travail. Son superviseur a découvert que d'autres personnes avaient vu les photos, mais ne les a pas vues lui-même. Il a décidé de ne pas intervenir dans ce qu'il considérait une affaire personnelle, même s'il était légalement tenu de le faire en vertu du *Code*.

Bien que le concept de milieu empoisonné soit survenu surtout dans le secteur de l'emploi, il peut également survenir dans le logement, l'éducation et autres domaines d'interaction sociale traités par le *Code*.

Exemple : Un professeur a organisé des rencontres avec une éventuelle étudiante de deuxième cycle. Ces rencontres comprenaient de la musique séduisante, un éclairage tamisé, des chandelles, un feu de foyer, un dîner, du vin, des retours à domicile en voiture et des conversations intimes. Le tribunal a jugé que cela constituait du harcèlement sexuel, car une étudiante vulnérable qui souhaitait parler de son avenir avec une personne en position d'autorité a été assujettie à ce genre d'ambiance sexuelle alors que cette conduite était objectivement reconnue comme étant importune⁵³.

Les éducateurs, employeurs, fournisseurs de logements et autres parties responsables sont dans l'obligation de maintenir un milieu positif non discriminatoire exempt de harcèlement sexuel. Le fait d'ignorer une atmosphère sexualisée peut ouvrir la voie à un comportement sexuel plus flagrant. Dans une cause, un tribunal a affirmé :

⁵⁰ *Colvin v. Gillies* 2004 HRTO 3.

⁵¹ *Dhillon v. F.W. Woolworth* (1982), 3 C.H.R.R. D/743 (Commission d'enquête de l'Ontario); *Naraine v. Ford Motor Company* [1996], [27 C.H.R.R. D/23014](#) (Commission d'enquête de l'Ontario); jugement confirmé [34 C.H.R.R. D/405](#) (Cour divisionnaire); révisé (2001), 209 D.L.R. (4th) 465 (Cour d'appel de l'Ontario); autorisation d'appel refusée [2002] S.C.C.A. No. 69 (QL).

⁵² *Ghosh v. Domglas Inc. (No.2)* (1992), 17 C.H.R.R. D/216 au par. 76 (Commission d'enquête de l'Ontario).

⁵³ *Mahmoodi v. Dutton*, (1999), 36 C.H.R.R. D/8 (B.C. Hum. Rts. Trib.) au par. 242.

La création d'une atmosphère empoisonnée ou sexualisée a eu pour effet d'accroître la vulnérabilité de la demanderesse à des avances sexuelles plus directes en estompant les limites d'une conduite appropriée...⁵⁴

En outre, le fait d'ignorer le harcèlement sexuel peut par lui-même causer un milieu empoisonné.

Un milieu empoisonné peut être basé sur la nature des remarques ou de la conduite et sur l'incidence qu'elles ont sur la personne plutôt que sur le nombre de fois que le comportement se produit⁵⁵. Dans certains cas, une seule déclaration, si elle est assez nocive, peut avoir une incidence sur une personne en créant un milieu empoisonné⁵⁶.

Exemple : Un milieu empoisonné peut être le résultat d'une seule action telle qu'une déclaration par un représentant syndical concernant l'inaptitude des femmes en général, ou des femmes d'une race ou d'antécédents ethniques particuliers, d'être représentantes syndicales. Pareillement, un milieu empoisonné peut être créé par des étudiants qui distribuent ou publient sur un campus du matériel écrit dont le contenu est menaçant ou intimidant à l'égard des femmes⁵⁷.

Un milieu empoisonné peut être créé par les remarques ou actions de n'importe quelle personne, peu importe sa position d'autorité ou son statut. Par conséquent, un collègue de travail, un superviseur, un colocataire, un fournisseur de logement, un membre du conseil d'administration, un compagnon d'études, un enseignant, un entrepreneur, un client, etc. peuvent faire quelque chose qui crée un milieu empoisonné. Peu importe qui est concerné, la personne ayant autorité est dans l'obligation d'y remédier.

Voici d'autres situations qui pourraient causer une infraction au *Code* en créant un milieu empoisonné :

- un superviseur, un enseignant ou un fournisseur de logement dit à un employé, à un étudiant ou à un locataire « les femmes devraient rester chez elles et avoir des enfants au lieu d'être dans la salle de réunion, la salle de classe ou de vivre seules », etc.
- des remarques, panneaux, caricatures ou dessins humoristiques affichés dans un lieu de travail, une salle commune, un établissement d'enseignement, un milieu de service (comme un magasin ou un restaurant), etc. qui présentent les femmes d'une manière avilissante⁵⁸

⁵⁴ *Curling v. Torimiro* [1999] O.H.R.B.I.D. No. 17 au par. 77 (Commission d'enquête de l'Ontario).

⁵⁵ Voir *Moffatt v. Kinark Child and Family Services* (1998) 35 C.H.R.R. D/205 (Commission d'enquête de l'Ontario) et *Kharoud v. Valle-Reyes* (2000) BCHRT 40.

⁵⁶ Comme mentionné auparavant, dans *Dhanjal v. Air Canada, supra*, note 10 au par. 209, le tribunal a noté que plus la conduite est grave, moins il est nécessaire qu'elle soit répétée et que moins la conduite est grave, plus il est nécessaire de démontrer sa persistance.

⁵⁷ *Saskatchewan (Human Rights Commission) v. Engineering Society* (1989), 10 C.H.R.R. D/5636 (Sask. Bd. Inq.).

⁵⁸ *J.D. v. M.G.* [2002] O.H.R.B.I.D. No. 9 (Commission d'enquête de l'Ontario).

- des graffitis ou des images sexualisés ou liées au sexe qui sont tolérés et ne sont pas immédiatement retirés par un employeur, un fournisseur de logements, un éducateur ou autre partie responsable
- des remarques, des plaisanteries ou des allusions de nature sexuelle ou liées au sexe de la personne à propos d'un employé, d'un client, d'un étudiant, d'un client, d'un locataire, etc. De plus, les remarques, les plaisanteries ou les allusions de nature sexuelle ou fondée sur le sexe à propos d'autres gens ou groupes qui pourraient porter des tiers à croire qu'ils font l'objet d'opinions semblables.

Lorsqu'on met fin à l'emploi d'une personne au sein d'un milieu de travail empoisonné, on doit tenir compte du milieu lorsqu'on décide si le licenciement était discriminatoire⁵⁹.

Il n'est pas nécessaire que la conduite s'adresse à une personne en particulier pour que l'on soit en présence d'un milieu empoisonné. En outre, une personne peut être dans un milieu empoisonné même si elle ne fait pas partie du groupe protégé par le *Code* qui en est la cible⁶⁰. Dans une étude, les chercheurs ont adopté le terme « harcèlement ambiant » pour décrire les retombées que le harcèlement d'une personne peut avoir sur les autres personnes présentes. Les chercheurs ont signalé que dans le lieu de travail, « le harcèlement sexuel ambiant avait des effets préjudiciables sur la satisfaction professionnelle et le bien-être psychologique »⁶¹.

Exemple : L'équipe de recrutement d'un cabinet juridique menait des entrevues pour pourvoir des postes de stagiaires. Un associé principal marchant dans le corridor adjacent à la salle où se trouvaient les étudiants qui attendaient d'être interviewés a indiqué une jeune candidate du doigt et dit à une femme membre de l'équipe de recrutement « embauchez-la, elle est belle à regarder ». Ce commentaire a créé un milieu empoisonné pour la candidate éventuelle et la femme membre de l'équipe de recrutement.

Une remarque ou une conduite inappropriée n'empoisonne pas seulement le milieu pour les personnes visées : elle offense tout le monde.

Exemple : Un tribunal a jugé que, dans un milieu de travail dominé par des hommes, une mentalité de « vestiaire d'équipe » n'est pas une excuse pour avoir un comportement vexatoire, même si certains participants l'acceptent

⁵⁹ *Smith v. Mardana Ltd.* (2005), CHRR Doc. 05-094 (Cour divisionnaire de l'Ontario), inf. en partie (2002),

44 C.H.R.R. D/142 (Commission d'enquête de l'Ontario); *Naraine v. Ford Motor Company of Canada* (Commission d'enquête de l'Ontario), *supra*, note 51 aux par. 98 et 99.

⁶⁰ *Lee v. T.J. Applebee's Food Conglomeration* (1987), 9 C.H.R.R. D/4781 (Commission d'enquête de l'Ontario).

⁶¹ Selon la discussion dans Margaret S. Stockdale, « The Sexual Harassment of Men: Articulating the Approach-Rejection Theory of Sexual Harassment », dans « *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment* », *supra*, note 6, à 135.

ou semblent même l'apprécier⁶². Le tribunal a rejeté l'allégation de l'employeur affirmant que « les hommes dans un lieu de travail dominé par des hommes doivent tolérer les milieux vulgaires et obscènes [et a déclaré]... que ce comportement est contraire à l'objet du *Code*, qui vise à promouvoir et à protéger le respect mutuel, la dignité inhérente et la valeur de toute personne »⁶³.

Tout employeur, fournisseur de logement, enseignant ou autre partie responsable doit veiller à ce que son milieu soit exempt de ce genre de comportement, même si personne ne s'y oppose et que la majorité des gens y prennent part⁶⁴. En vertu de lois sur les droits de la personne, on ne peut dire en sa défense que les autres employés étaient traités de la même façon que le plaignant⁶⁵.

2.3.3 Harcèlement fondé sur le sexe

Le harcèlement fondé sur le sexe peut être défini comme étant « toute conduite qui impose et renforce les normes hétérosexuelles traditionnelles se rapportant au sexe »⁶⁶. Il inclut le harcèlement pour non-conformisme sexuel et s'apparente souvent au harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle réelle ou perçue d'une personne. Comme mentionné précédemment, la CODP considère le harcèlement fondé sur le sexe comme une forme ou un sous-ensemble de harcèlement sexuel.

En 2012, le *Code* a été modifié pour inclure l'« expression de l'identité sexuelle » comme nouveau motif (le nouveau motif d'« identité sexuelle » a aussi été ajouté en même temps). Bien que le *Code* ne définisse pas l'« expression de l'identité sexuelle » (ou l'« identité sexuelle » quant à cela), l'expression de l'identité sexuelle peut être interprétée notamment comme incluant les attributs externes, le comportement, l'apparence ou le mode vestimentaire en fonction desquels une personne s'exprime et à travers lesquels autrui perçoit le sexe de cette personne. Par conséquent, de nombreuses formes de harcèlement fondé sur le sexe, si ce n'est la majeure partie d'entre elles, seraient désormais interdites également en vertu du motif d'expression de l'identité sexuelle. Une personne qui est victime de harcèlement sexuel fondé sur le sexe peut déposer une plainte au motif de harcèlement sexuel devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Selon les circonstances, sa plainte peut également alléguer une violation de son droit d'être à l'abri de toute discrimination et/ou de tout harcèlement fondé(e) sur l'expression de l'identité sexuelle et, dans certains cas, sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité sexuelle.

⁶² *Smith v. Menzies Chrysler Inc.* 2009 HRTO 1936; (demande de réexamen refusée, 2009 HRTO 2270).

⁶³ *Idem*, au par. 156.

⁶⁴ Voir *Smith v. Ontario (Human Rights Commission)*, 2005 [52 C.H.R.R. D/89](#) (Cour divisionnaire) et *Naraine v. Ford Motor Company* (1996), *supra* note 51.

⁶⁵ Voir *Hughes v. Dollar Snack Bar* (1981), [3 C.H.R.R. D/1014](#) (Commission d'enquête de l'Ontario).

⁶⁶ Elizabeth J. Meyer, « Gendered Harassment in Secondary Schools: Understanding Teachers' (Non) Interventions », *Gender and Education*, vol. 20, n° 6, novembre 2008, p. 555 à 555.

Le harcèlement fondé sur le sexe peut être exercé par les hommes ou les femmes et sa cible peut être une personne de sexe masculin ou féminin. Il peut survenir dans n'importe quel domaine d'interaction sociale traité par le *Code*.

Il est bien établi que le harcèlement sexuel peut inclure une conduite qui n'est pas ouvertement de nature sexuelle⁶⁷. Il peut inclure des remarques ou une conduite à connotation sexiste et viser à avilir quelqu'un ou à lui infliger de l'humiliation ou de l'embarras⁶⁸. La jurisprudence en matière de droits de la personne continue d'évoluer pour reconnaître une façon plus nuancée de comprendre les liens entre le harcèlement sexuel et le traitement négatif à connotation sexiste. Par exemple, un tribunal a déclaré :

Le *Code* affirme que toute personne a le droit d'être à l'abri de toute discrimination... et de harcèlement en matière d'emploi... « fondé sur le sexe ». Il est évident que la référence à « fondé sur le sexe » englobe les concepts de sexe, de sexualité et de catégories sexuelles, ainsi que les catégories sexuelles et, par conséquent, comprend la discrimination et le harcèlement liés au sexe. Une enquête sur le harcèlement sexuel ne porte pas strictement sur le sexe ou l'orientation sexuelle des parties. C'est une évaluation polyvalente qui examine l'équilibre du pouvoir entre les parties, la nature, la gravité et la fréquence de la conduite contestée et l'impact de celle-ci. L'indice (et le tort) principal du harcèlement sexuel est l'utilisation de la sexualité pour exercer un abus de pouvoir en vue de dominer, d'intimider ou d'embarrasser la victime⁶⁹.

Le harcèlement fondé sur le sexe n'est généralement pas motivé par un intérêt d'ordre sexuel (à noter, cependant, que le motif n'est pas pertinent dans une analyse de discrimination : voir la section intitulée « Charge de la preuve » pour plus de renseignements). En fait, il est plus souvent basé sur une hostilité fondée sur le sexe et vise à faire en sorte que la victime se sente exclue de son milieu. Dans de nombreux cas, le harcèlement fondé sur le sexe « amoindrit, humilie ou rejette la personne visée pour un motif d'ordre sexuel à l'aide de remarques, de plaisanteries, de documents ou de taquineries de nature sexuelle et fondée sur le sexe⁷⁰ ».

⁶⁷ Dans *Wagner v. Bishop*, 2010 HRTO 2546 au par. 25, le tribunal a déclaré qu'« il n'est pas nécessaire de démontrer une attraction sexuelle pour établir le 'harcèlement dû au sexe' ». Voir également la cause *Shaw v. Levac Supply Ltd.* (1990), *supra*, note 17, dans laquelle le tribunal a jugé que le harcèlement dû au sexe n'implique pas nécessairement des pressions pour avoir des relations sexuelles.

⁶⁸ Voir *Bell v. Ladas*, (1980), *supra*, note 1; *Demars v. Brampton Youth Hockey Association*, 2011 HRTO 2032.

⁶⁹ *Smith v. Menzies Chrysler Inc.*, *supra*, note 62, au par. 150.

⁷⁰ Jennifer L. Berdahl, « The Sexual Harassment of Uppity Women », *Journal of Applied Psychology*, 2007, vol. 92, n° 2, 425-437 à 426. Voir aussi *Demars v. Brampton Youth Hockey Association*, *supra*, note 68.

Le harcèlement fondé sur le sexe sert souvent à renforcer les stéréotypes traditionnels du rôle des sexes (dominance masculine et asservissement féminin). Une auteure écrit :

Les idéaux de sexe évoquent des caractéristiques physiques et des traits de personnalité. Les caractéristiques personnelles souhaitables chez les hommes comprennent l'esprit de décision, l'autonomie et la dominance; pour les femmes, elles incluent la modestie, la déférence et la chaleur⁷¹.

Les personnes qui ne se conforment pas aux idées traditionnelles sur la conduite « appropriée » au rôle de leur sexe peuvent être victimes de harcèlement à titre d'anormales en ce qui a trait aux rôles des sexes⁷². Une autre auteure écrit :

Le harcèlement sexuel est un outil destiné à maintenir une hiérarchie masculine qui récompense les hommes dotés des traits masculins requis. Les femmes sont dans une double impasse lorsqu'elles sont dans des situations contrôlées par des hommes qui ont tendance au harcèlement. Si elles tentent de passer outre aux rôles traditionnels du sexe féminin, par exemple en s'adonnant à des occupations traditionnellement réservées aux hommes, elles peuvent être victimes d'un harcèlement visant à les dissuader. Si elles se conforment aux rôles traditionnels du sexe féminin, par exemple en s'habillant d'une manière féminine ou en occupant des postes traditionnellement réservés aux femmes, elles peuvent faire l'objet d'une attention sexuelle qui concentre l'attention sur leur statut de partenaire sexuelle plutôt que sur leur statut de travailleuse. Ces deux formes de harcèlement à l'égard des femmes servent à maintenir le statu quo de la dominance mâle⁷³.

Le fait d'assujettir une femme à un traitement négatif parce que l'on pense qu'elle n'est pas jolie et ne correspond pas à un idéal stéréotypé de beauté féminine a été jugé constituer du harcèlement sexuel.

Exemple : Un tribunal a jugé que les remarques répétées et négatives d'un employé à l'égard d'une collègue concernant son apparence et le fait qu'il pensait qu'elle avait un excès de poids constituaient du harcèlement sexuel. Le tribunal a dit que les remarques du collègue de travail avaient uniquement pour but de démontrer que la femme n'était pas attrayante physiquement et indésirable sexuellement. La commission a qualifié sa conduite de « harcèlement sexuel sous forme de remarque inappropriée de nature sexuelle ».⁷⁴

⁷¹ Berdahl, *idem* à 425. Voir aussi *Demars v. Brampton Youth Hockey Association*, *idem*.

⁷² Berdahl, *idem*.

⁷³ Margaret S. Stockdale, « The Sexual Harassment of Men: Articulating the Approach-Rejection Theory of Sexual Harassment », *supra*, note 61, à 117.

⁷⁴ *Shaw v. Levac Supply Ltd.* (1990), *supra*, note 17, au par. 139.

Exemple : Dans une cause semblable, où un collègue de travail a dit à la demanderesse « soulève ton gros derrière, espèce de garce », un tribunal a déclaré que « le terme 'gros derrière' est une insulte généralement adressée à une femme qui ne se conforme pas au stéréotype de taille physique qui convient à une femme attrayante ». Le tribunal a ensuite dit que « dans le contexte du lieu de travail de l'intimé, le terme avait un caractère sexiste et était appliqué exclusivement en guise d'insulte [envers la demanderesse] parce qu'elle est une femme... Le terme 'garce' est utilisé uniquement en référence aux femmes⁷⁵ ».

Les femmes assurées, indépendantes qui défient les normes sexuelles sont particulièrement vulnérables au harcèlement. Une étude sur le harcèlement fondé sur le sexe a démontré que « plus une femme s'éloignait des rôles traditionnels des sexes – en occupant un emploi 'd'homme' ou en ayant une personnalité masculine – plus [elle était] la cible de harcèlement sexuel⁷⁶.

Exemple : Une agente immobilière qui réussissait très bien dans son métier était critiquée pour son « agressivité », « pour être une femme dans un environnement masculin » et pour son « comportement qui ressemblait à celui d'un homme ». On l'a qualifiée d'autoritaire et de condescendante, souvent en raison d'un comportement qui n'était pas différent de celui des agents immobiliers de sexe masculin travaillant dans le même bureau. Les agents de la compagnie faisaient des commentaires désobligeants à son égard, fondés sur son sexe, et ses collègues ont fait circuler de fausses rumeurs sexuelles prétendant qu'elle avait une liaison avec un des gestionnaires⁷⁷.

Exemple : Une agente de police, qui était également culturiste, a trouvé des vibrateurs, un calice hygiénique et un condom et une serviette hygiénique souillés dans sa boîte à courrier au travail. Elle était également soumise à des bruits et du matériel sexuellement explicites⁷⁸.

Exemple : On a privé une femme ouverte, très compétente dans un cabinet comptable dominé par des hommes du statut d'associée et on lui a dit de « marcher d'une façon plus féminine, de parler d'une manière plus féminine, de porter des vêtements plus féminins, de porter du fond de teint, de se faire coiffer et de porter des bijoux⁷⁹ ».

⁷⁵ *Fornwald v. Astrographic Industries Ltd.* (1996), *supra*, note 23, à D/322. Voir la note 23 pour trouver d'autres cas récents d'utilisation d'un langage avilissant sur le plan sexuel durant un épisode de harcèlement sexuel.

⁷⁶ Jennifer L. Berdahl, « The Sexual Harassment of Uppity Women », *supra*, note 70 à 434.

⁷⁷ *Farris v. Staubach Ontario Inc.*, 2011, *supra*, note 23 aux par. 56-58.

⁷⁸ *Sanchez v. City of Miami Beach*, 720 F. Supp. 974 (S.D. Fla. 1989).

⁷⁹ *Price Waterhouse v. Hopkins*, 109 S. Ct. 1775 (1989), selon la discussion dans Jennifer L. Berdahl, « The Sexual Harassment of Uppity Women », *supra*, note 70 à 426. Voir aussi *Farris v. Staubach Ontario Inc.*, 2011, *supra*, note 23.

Les femmes peuvent être assujetties à des conseils non sollicités fondés sur des idées sexistes sur l'allure, l'habillement et la conduite qui convient aux femmes.

Exemple : Un enseignant fait des remarques répétées à une étudiante à propos de ses choix de vêtements. Il lui dit qu'elle devrait porter des jupes plus souvent parce qu'elles lui donnent une allure plus « féminine » et qu'elle est « plus jolie » lorsqu'elle porte ses cheveux longs.

Les hommes peuvent également subir un harcèlement fondé sur le sexe, souvent de la part d'autres hommes, s'ils ne se conforment pas aux notions stéréotypées de la masculinité. Une auteure écrit :

Les hiérarchies sexuelles parmi les hommes sont rigoureusement appliquées en fonction des normes de masculinité. Les hommes sont victimes de violence sexuelle et de harcèlement s'ils ne se conforment pas à ces normes, et ce, disproportionnellement s'ils ont une déficience physique ou mentale ou encore s'ils font partie d'une communauté autrement marginalisée⁸⁰.

Le harcèlement fondé sur le sexe chez les hommes vise souvent les hommes qui semblent efféminés, gais, jeunes, inexpérimentés ou autrement « insuffisamment » masculins⁸¹. Le harcèlement inclut souvent des insultes homophobes et sarcastiques, peu importe l'orientation sexuelle de la victime.

Exemple : Des collègues de travail se moquaient d'un homme à cause des problèmes d'infécondité auxquels lui et sa femme étaient confrontés. Sa masculinité était ridiculisée et il était appelé à maintes reprises « taton », un terme péjoratif utilisé pour décrire les hommes gais, bisexuels ou efféminés⁸².

Les hommes peuvent être victimes de harcèlement fondé sur le sexe s'ils ne participent pas à une conduite sexualisée ou ne s'intéressent pas suffisamment à l'humour ou au matériel explicitement sexuel⁸³.

Exemple : Un tribunal a jugé qu'un homme avait été pris à partie, soumis à « du harcèlement sexuel associé à de l'intimidation au lieu de travail » et au bout du compte licencié parce qu'il refusait de regarder du matériel pornographique durant les heures de travail avec son superviseur et ses collègues⁸⁴.

⁸⁰ Janine Benedet, « Same-Sex Sexual Harassment in Employment » (2000), 26 Queen's L. J. 101 au par. 83.

⁸¹ Margaret S. Stockdale, « The Sexual Harassment of Men: Articulating the Approach-Rejection Theory of Sexual Harassment » (2005), *supra*, note 60.

⁸² *Shroff v. Tipco* 2009 HRTO 1405; (demande de réexamen refusée, 2009 HRTO 1660)..

⁸³ Michael S. Kimmel et Tyson Smith, « The 'Reasonable Woman' and the Unreasonable Man, Gendered Discourses in Sexual Harassment Litigation » dans *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment* », *supra*, note 6 à 144.

⁸⁴ *Smith v. Menzies Chrysler Inc.* 2009, *supra*, note 62, au par. 150.

Exemple : Un homme a été harcelé sexuellement par ses collègues de travail parce qu'il refusait de participer à des conversations de nature sexuelle avec eux et qu'il désapprouvait leur utilisation d'un langage grossier⁸⁵.

De ces façons, les hommes exercent un harcèlement fondé sur le sexe non seulement pour nuire à leurs victimes, mais également pour renforcer la domination masculine⁸⁶ et « démontrer » leur propre masculinité aux autres mâles présents⁸⁷.

Les personnes qui s'identifient comme étant transgenderistes peuvent être particulièrement vulnérables au harcèlement fondé sur le sexe. En ne se conformant pas aux stéréotypes traditionnels des rôles des sexes, les transgenderistes s'exposent à des tactiques visant à maintenir la spécificité des sexes et autres formes de harcèlement sexuel⁸⁸.

Exemple : Dans un entrepôt, une employée transgenderiste est l'objet de farces répétées et qualifiée de « monstre » par ses collègues.

L'interdiction du harcèlement sexuel prévue dans le *Code* vise toutes les formes de harcèlement fondé sur le sexe.

2.3.4 Harcèlement sexuel et violence

Une conduite sexuelle inappropriée évolue souvent avec le temps et, à défaut d'être contestée, elle peut prendre des formes plus graves⁸⁹. La violence est souvent la culmination d'actes de harcèlement continus. Ce lien est très clair dans le cas du harcèlement sexuel et de la violence. À bien des égards, le harcèlement sexuel et la violence sexuelle se trouvent sur le même continuum d'attitudes négatives envers les filles et les femmes.

⁸⁵ *Polly v. Houston Lighting & Power Co.* 825 F. Supp. 135 (S. D. Tex. 1993). Voir également la cause type américaine de harcèlement sexuel à l'égard du même sexe : *Oncale v. Sundowner Offshore Services*, 118 S. Ct. 998 (1998).

⁸⁶ Voir *Wagner v. Bishop*, 2010 HRTO 2546, *supra*, note 67 au par. 26.

⁸⁷ Margaret S. Stockdale, « The Sexual Harassment of Men: Articulating the Approach-Rejection Theory of Sexual Harassment », *supra*, note 61 à 125.

⁸⁸ Voir *Vanderputten v. Seydaco Packaging Corp.*, 2012 HRTO 1977 (demande de réexamen refusée, 2012 HRTO 2165). Pour plus de renseignements, voir la *Politique sur la discrimination et le harcèlement en raison de l'identité sexuelle* de la CODP disponible à : www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-discrimination-et-le-harc%3%A8lement-en-raison-de-l%E2%80%99identit%C3%A9-sexuelle (consulté le 22 avril 2013).

⁸⁹ Dans *Cugliari v. Clubine*, 2006 HRTO 7, au par. 23, Sandy Welsh, Ph.D. professeure adjointe au département de sociologie de l'Université de Toronto a témoigné qu'« il y a souvent une exacerbation du comportement qui est un peu obscur au début et finit par se manifester par des remarques plus directes et des attouchements physiques ou sexuels. »

Exemple : Les attouchements et remarques de nature sexuelle répétés d'un employeur à l'égard d'une employée durant une période de trois à quatre mois au lieu de travail ont mené à une entrée avec effraction dans le domicile de l'employée un matin et à des menaces de viol⁹⁰.

La *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes* des Nations Unies complète et renforce la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*⁹¹. Elle reconnaît spécifiquement « le harcèlement sexuel et l'intimidation [envers les femmes] au travail, dans les établissements d'enseignement et ailleurs » comme étant des formes de violence à l'égard des femmes⁹².

Dans trois causes célèbres, des actes de harcèlement sexuel au lieu de travail ont dégénéré en actes de violence et abouti à des meurtres. L'enquête de 1997 sur le décès de Theresa Vince, l'enquête de 2002 sur le décès de Gillian Hadley et l'enquête de 2007 sur le décès de Lori Dupont ont examiné le cas de ces femmes qui ont été tragiquement assassinées – Theresa Vince et Lori Dupont par leurs collègues et Gillian Hadley par son ex-mari après avoir été harcelée au travail par ses beaux-parents. Le Projet de loi 168, *Loi modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail et d'autres questions*, a été adopté en partie grâce aux activités de sensibilisation organisées à la suite de ces événements tragiques⁹³.

Comme d'autres formes de harcèlement sexuel, le harcèlement fondé sur le sexe peut dégénérer en comportement violent. Les cibles de cette violence peuvent être des hommes ou des femmes.

Exemple : Dans la première cause de harcèlement sexuel à l'égard du même sexe entendue aux États-Unis, un travailleur sur une plate-forme de forage en mer était exposé à la dérision et au ridicule constants de ses collègues. Cette conduite a mené à un acte d'agression sexuelle contre lui dans un vestiaire⁹⁴.

⁹⁰ *Québec (Commission des droits de la personne) c. Larouche* (1993), 20 C.H.R.R. D/1 (Tribunal du Québec) Pour des causes ontariennes, voir *Hughes v. 1308581 Ontario*, 2009 HRTD 341 (Tribunal des droits de la personne de l'Ontario) dans laquelle l'intimé a également plaidé coupable à une accusation de harcèlement criminel; *Baylis-Flannery v. DeWilde*, 2003, *supra*, note 27; *Domingues v. Fortino*, 2007 HRTD 19; *Arias v. Desai*, *supra*, note 18.

⁹¹ *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 18 décembre 1979, 1249 U.N.T.S. 13, Can. T.S. 1982 n° 31 (entrée en vigueur le 3 septembre 1981, adhésion par le Canada le 9 janvier 1982).

⁹² *Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, résolution A/RES/48/104 adoptée le 20 décembre 1993, article 2(b).

⁹³ L'élaboration et l'adoption du projet de loi sont en partie dues aux efforts de Barbara Dupont (mère de Lori Dupont) et d'autres personnes qui ont fait pression sur les députés provinciaux, ont obtenu des milliers de signatures sur des pétitions et, de concert avec les membres des familles de Theresa Vince et Lori Dupont, ont témoigné à Queen's Park pour obtenir le soutien du public à l'égard d'un changement législatif.

⁹⁴ *Oncale v. Sundowner Offshore Services* (1998), *supra*, note 85.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* oblige les employeurs des lieux de travail ayant cinq employés ou plus de rédiger des politiques écrites sur la violence et le harcèlement au lieu de travail. Les politiques doivent être révisées au moins annuellement. Les employeurs doivent également élaborer un programme de mise en œuvre de la politique sur la violence au lieu de travail. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* renferme également des dispositions qui obligent les employeurs à effectuer des évaluations des risques pour prévenir la violence au travail.

En plus de respecter les exigences de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les employeurs doivent prendre des mesures pour tenir compte des aspects interreliés du harcèlement sexuel et de la violence et, pour ce faire, évaluer les risques et protéger les travailleurs. En vertu du *Code*, les employeurs doivent veiller à ce que leurs milieux soient exempts de harcèlement. Un moyen qu'ils peuvent utiliser à cette fin est la surveillance du milieu de façon continue. Toute prévalence de harcèlement détectée devient un facteur de risque dont les employeurs doivent tenir compte pour s'acquitter de l'obligation d'évaluer et de traiter le risque de violence au travail qui leur incombe en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Les taux élevés de harcèlement sexuel et de violence sexuelle dans les écoles de Toronto ont été documentés dans le document *The Road to Health: A Final Report on School Safety* (rapport Falconer) publié en 2008⁹⁵. À la suite du rapport Falconer, le ministère de l'Éducation a demandé à une Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles d'examiner les incidents de violence fondée sur le sexe entre les élèves, l'homophobie, le harcèlement sexuel et la conduite sexuelle inappropriée, y compris les obstacles aux déclarations d'incidents pouvant exister dans les écoles publiques de l'Ontario. Dans son rapport, l'Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles a mentionné que l'influence des médias – particulièrement les médias électroniques – sur la perpétuation des stéréotypes négatifs, la citation en modèle de relations malsaines et la présentation d'actes de violence fondée sur le sexe généralisés « est très pertinente dans le contexte du harcèlement sexuel »⁹⁶. Le rapport affirme que « ... certains des jeux vidéo les plus populaires contiennent des scènes violentes explicites qui ont pour effet de normaliser la violence (particulièrement envers les femmes)⁹⁷. » Le rapport mentionne des recherches révélant que :

l'exposition prolongée à ce genre de matériel peut entraîner l'adoption de comportements violents ou agressifs ou la hausse de tels comportements, causer une désensibilisation émotive envers les victimes et réduire le désir d'intervenir ou d'obtenir de l'aide en leur nom⁹⁸.

⁹⁵ « *The Falconer Report* » *supra*, note 46, cité en référence par l'Ontario Women's Justice Network à : www.owjn.org/owjn_2009/index.php?option=com_content&view=article&id=54&Itemid=67 (consulté le 22 avril 2013).

⁹⁶ Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles, *Façonner une culture de respect dans nos écoles : promouvoir des relations saines et sûres* (décembre 2008), consultable à : www.edu.gov.on.ca/eng/teachers/RespectCulture.pdf (consulté le 22 avril 2013).

⁹⁷ *Idem* p. 12.

⁹⁸ *Idem* p. 7.

Le potentiel de harcèlement et de violence d'ordre sexuel augmente si la personne est visée par plus d'un motif du *Code*. Par exemple, les recherches révèlent que l'incidence d'actes de violence contre les filles et les jeunes femmes handicapées est quatre fois plus élevée que la moyenne nationale⁹⁹.

Les éducateurs, employeurs, fournisseurs de logements et autres parties responsables devraient prendre des mesures immédiates pour éliminer la conduite sexuelle inappropriée qui peut mener à un milieu empoisonné et à une éventuelle violence. Le défaut d'éliminer une atmosphère sexualisée peut entraîner une conduite sexuelle plus grave. Les éducateurs, employeurs, fournisseurs de logements et autres parties responsables connaissent les liens éventuels entre le harcèlement et la violence d'ordre sexuel et leurs politiques, programmes et procédures doivent refléter ce savoir.

3. Harcèlement sexuel dans le domaine de l'emploi

Les relations de pouvoir inégales se retrouvent dans de nombreux secteurs de la société, mais elles semblent se manifester surtout au lieu de travail où les hiérarchies sont courantes. Les femmes et les hommes peuvent être victimes de harcèlement sexuel au travail, mais les femmes sont plus vulnérables au harcèlement par des hommes que l'inverse, car elles occupent généralement des postes inférieurs à ceux de la majorité des hommes, dans lesquels elles sont moins bien payées et ont moins d'autorité. Les femmes qui occupent des positions d'autorité n'en sont pas pour autant à l'abri du harcèlement sexuel et des conduites inconvenantes liées au sexe¹⁰⁰.

Exemple : 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, peu importe son poste, on diminue son statut et son image aux yeux des autres employés. Dans au moins une décision en matière de droits de la personne, un employeur a été tenu responsable de la conduite des employés envers une superviseure¹⁰¹.

Le fait de répandre des rumeurs ou des commérages sexuels dégradants à propos d'une employée pour miner sa crédibilité et son professionnalisme a été jugé constituer du harcèlement sexuel.

⁹⁹ S. Razack, « From Consent to Responsibility, From Pity to Respect: Subtexts in Cases of Sexual Violence Involving Girls and Women with Developmental Disabilities », *Law and Social Inquiry*, 19 (4) (automne 1994): 891-922, p. 900.

¹⁰⁰ Voir, par exemple, *Ford v. Nipissing University*, 2011, *supra*, note 10, dans laquelle une professeure d'université a été harcelée sexuellement par un étudiant.

¹⁰¹ Voir *Broadfield v. De Havilland/Boeing of Canada Ltd.* (1993), 19 C.H.R.R. D/347 (Commission d'enquête de l'Ontario).

Exemple : Un intime a été trouvé coupable d'avoir harcelé sexuellement une femme après avoir répandu de fausses rumeurs selon lesquelles « elle écartait les jambes pour faire de l'argent »¹⁰².

Le harcèlement sexuel peut aussi menacer la sécurité d'emploi de la personne harcelée, à cause de ses répercussions négatives sur son rendement au travail ou du fait qu'elles sapent son estime de soi, et parfois même la rendent physiquement et émotionnellement malade. Comme on l'a mentionné précédemment, à défaut d'être contesté, le harcèlement sexuel peut dégénérer en comportement violent. Dans certains cas, cette violence a mené à une agression sexuelle et à un meurtre. Voir la section intitulée « Harcèlement sexuel et violence » pour plus de renseignements.

On doit donner une vaste interprétation à l'interdiction du harcèlement sexuel dans l'« emploi » prévue par le *Code* afin d'inclure l'étape de l'entrevue¹⁰³, le travail bénévole, les stages, etc.

Exemple : Une jeune fille de 17 ans a répondu à une annonce pour poser comme modèle nu. Le photographe l'a touchée sexuellement. Le tribunal a jugé qu'il y avait eu harcèlement sexuel parce que le photographe était en mesure de lui accorder un avantage étant donné qu'il lui avait décrit tous les débouchés qu'il pouvait lui offrir si elle acceptait de poser nue pour lui¹⁰⁴.

Comme mentionné précédemment, l'alinéa 7(3)a) affirme qu'une personne a le droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles au travail importunes provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage.

Plusieurs articles du *Code* interdisent le harcèlement sexuel « au travail ». Des décisions juridiques ont statué que l'expression « au travail » ne s'applique pas seulement aux commentaires ou au comportement qui se produisent dans le milieu de travail physique durant les heures de travail, mais qu'elle a plutôt une acceptation assez large pour englober le comportement ayant des répercussions professionnelles, quel que soit le lieu où le harcèlement s'est produit¹⁰⁵. Voir la partie 8.1 « Prévenir et régler le harcèlement sexuel : Employeurs » pour obtenir de plus amples renseignements.

¹⁰² *A. v. Quality Inn* (1993), *supra*, note 31. Voir aussi *Farris v. Staubach Ontario Inc.*, 2011, *supra*, note 23.

¹⁰³ *Morrison v. Motsewetscho* (2003), *supra*, note 48.

¹⁰⁴ *Daccash v. Richards* (1992), 20 C.H.R.R. D/208 (Commission d'enquête de l'Ontario).

¹⁰⁵ Voir *Simpson v. Consumers' Assn. of Canada* (2001), 209 D.L.R. (4th) 214, (Cour d'appel de l'Ontario); autorisation d'appel refusée [2002] S.C.C.A. No.83, 300 N.R. 199 (note), (S.C.C.); *Tellier v. Bank of Montreal* [1987] O.J. No. 2379 (Cour de district de l'Ontario); *Cugliari v. Clubine* (2006), *supra*, note 89; *Hughes v. 1308581 Ontario* (2009), *supra*, note 90 au par. 75. Dans *Baylis-Flannery v. DeWilde* (2003), *supra*, note 27, le tribunal a jugé que les visites imprévues et non sollicitées au domicile de la plaignante constituaient des avances sexuelles au sens de l'alinéa 7(3)a) du *Code des droits de la personne*. Le tribunal a jugé que bien que ces incidents se soient produits à son domicile, ils émanaient directement de sa relation professionnelle avec l'intimé (par. 142). Voir aussi *Taylor-Baptiste v. Ontario Public Service*

Le harcèlement sexuel touche différentes occupations et différents secteurs industriels, mais les études suggèrent qu'il est plus fréquent dans certains types d'emploi. Par exemple, les plaintes de harcèlement sexuel surviennent souvent dans les milieux dominés par les hommes, tels que les forces armées¹⁰⁶, les forces policières¹⁰⁷, les services d'incendie¹⁰⁸, l'extraction minière¹⁰⁹ et le secteur de la construction¹¹⁰.

Les femmes qui exercent des emplois considérés comme subalternes peuvent également être l'objet de nombreuses instances de harcèlement sexuel. Par exemple, les femmes qui travaillent dans le domaine de la santé ont signalé une incidence élevée d'attouchements non désirés et autres formes de harcèlement sexuel¹¹¹. Les femmes qui travaillent comme massothérapeutes, serveuses et serveuses de bar sont également soumises à des avances sexuelles non désirées¹¹². À cause du stigmate associé au commerce du sexe, les travailleuses et travailleurs du sexe sont exposés à une incidence élevée de harcèlement sexuel et autres formes de traitement différentiel, notamment lorsqu'ils ont affaire aux forces policières¹¹³.

Les femmes qui travaillent relativement seules et ont peu de collègues de travail, s'il en est, semblent également très vulnérables au harcèlement sexuel¹¹⁴. Par exemple, comme on l'a mentionné précédemment, les études révèlent que les aides familiales résidentes font l'objet d'une incidence élevée de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'éventuel abus¹¹⁵. Leur vulnérabilité augmente lorsqu'elles n'ont pas la citoyenneté à

Employees Union, 2012 HRTO 1393 au par. 25 (CanLII), (demande de réexamen refusée, 2013 HRTO 180); et *S.S. v. Taylor*, 2012, *supra*, note 13 aux par. 53-54.

¹⁰⁶ Melissa Sheridan Embser-Herbert, « A Missing Link: Institutional Homophobia and Sexual Harassment in the U.S. Military », *supra*, note 6, à 215-242.

¹⁰⁷ Susan Harwood, « The Hidden 'Extras' for Women in Policing: Sexual Harassment, Discrimination and Workplace Bullying », (2009) consultable en ligne à : www.acwap.com.au/journal/issue23.pdf (consulté le 22 avril 2013), et *Chuvato v. Toronto Police Services Board* (2010), *supra*, note 5.

¹⁰⁸ Dave Baigent, « Fitting In: The Conflation of Firefighting, Male Domination, and Harassment », dans *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, *supra*, note 6, à 45-64.

¹⁰⁹ Kristen Yount, « Sexualization of Work Roles Among Men Miners: Structural and Gender-Based Origins of 'Harassment' », *idem*, 65 à 91.

¹¹⁰ Carrie N. Baker, « Blue-Collar Feminism: The Link Between Male Domination and Sexual Harassment », dans *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, *idem* à 258-262.

¹¹¹ Santé Canada, *Enseignement infirmier et prévention, détection et prise en charge de la violence* (2002) consultable en ligne à : http://publications.gc.ca/collections/collection_2008/hc-sc/H72-21-185-2002F.pdf

(consulté le 22 avril 2013); Jill Rafuse, « Sexual Harassment is a Significant Health Care Issue, Canadian Medical Association Committee Says », (1993) *Journal de l'Association médicale canadienne* 1993; 148 (10)

¹¹² Lisa C. Huebner, « It is Part of the Job: Waitresses and Nurses Define Sexual Harassment », (automne 2008), *Sociological Viewpoints*, 75.

¹¹³ Melissa Farley, (éd.). *Prostitution, Trafficking and Traumatic Stress*. (2004) (Binghamton, NY: Haworth Maltreatment & Trauma Press).

¹¹⁴ Voir, par exemple, *SH v. M [...] Painting*, *supra*, note 34.

¹¹⁵ Sandy Welsh et autres, « 'I'm Not Thinking of it as Harassment': Understanding Harassment Across Race and Citizenship », *Gender & Society*, vol. 20 n° 1, février 2006, 87-107 à 100.

part entière et dépendent de leur employeur pour leur fournir un emploi et les aider à devenir citoyennes canadiennes¹¹⁶.

Le harcèlement sexuel, y compris le harcèlement fondé sur le sexe, peut être utilisé au lieu de travail pour renforcer les rôles traditionnels des sexes et éliminer les enjeux au privilège et à la dominance des hommes.

Exemple : Dans un milieu dominé par des agents de police plus âgés, un sergent de police superviseur a soumis une jeune policière à des allusions sexuelles, à des remarques sexuelles sur ses vêtements lorsqu'elle n'était pas en uniforme, à des commentaires sur l'allure de son corps dans ses vêtements et à un intérêt possessif envers ses allées et venues. Lorsqu'elle a ignoré son intérêt et tenté de l'éviter, il a réagi avec colère et hostilité. Il commença à examiner excessivement son rendement au travail, l'accusant d'incompétence. Au lieu d'utiliser son titre d'agente de police en s'adressant à elle, il l'appelait madame devant ses collègues¹¹⁷.

Il n'est pas nécessaire qu'une personne fasse explicitement mention du sexe d'une personne, ni que ses mots ou ses gestes soient explicitement sexuels, pour que son comportement soit contraire au *Code*. Il se pourrait par exemple qu'un homme harcèle indirectement une collègue dans son service en vue de la dégoûter de son emploi à un poste particulier, jusqu'au point de l'inciter à démissionner, simplement parce qu'elle est une femme¹¹⁸.

¹¹⁶ Les aides familiaux résidants sont des personnes qualifiées qui prennent soin des enfants, des personnes âgées ou des personnes handicapées dans des maisons privées sans supervision. Selon les règles du Programme des aides familiaux résidants du Canada, les aides familiaux doivent vivre au domicile de leur employeur pendant au moins deux ans pour pouvoir rester au Canada. Ces conditions rendent les femmes très vulnérables au harcèlement et/ou à la violence et découragent une femme qui est victime de mauvais traitements de partir ou d'obtenir de l'aide. Le 1^{er} avril 2011, le gouvernement fédéral a mis en œuvre de nouvelles règles pour mieux protéger les aides familiaux résidants contre des actes éventuels de violence et d'exploitation. En vertu des nouvelles règles, les employeurs qui auront été trouvés coupables d'enfreinte aux droits des travailleurs ne seront pas autorisés à embaucher un travailleur étranger. Les nouvelles règles prévoient également le traitement d'urgence de nouveaux permis de travail pour les aides familiaux qui sont déjà au Canada et sont victimes de violence, d'intimidation ou de menaces dans leur emploi actuel. Voir le communiqué de presse en ligne à : www.cic.gc.ca/french/departement/media/releases/2010/2010-08-18.asp (consulté le 22 avril 2013) et la fiche de renseignements à www.cic.gc.ca/french/departement/media/backgrounders/2010/2010-08-18a.asp (consulté le 22 avril 2013).

¹¹⁷ Dans la cause *Chovalo v. Toronto Police Services Board*, *supra*, note 5, le tribunal a jugé que l'intimé avait enfreint les droits de la demanderesse en vertu de l'alinéa 7(3)b) et l'article 5 du *Code*. L'intimé aurait dû savoir que ses avances seraient malvenues et l'hostilité qu'il a manifestée lorsqu'elle a ignoré son intérêt était une forme de représailles.

¹¹⁸ Voir *Shaw v. Levac* (1990), *supra*, note 17.

Exemple : Il peut arriver qu'un superviseur coupe la parole à une employée durant des réunions ou fasse des observations sur son apparence, d'une manière qui la distingue de ses collègues masculins comme n'occupant pas une place égalitaire au sein de l'entreprise ou encore qu'il fasse remarquer que « les femmes n'ont rien à faire dans une salle de conseil ».

Exemple : Un tribunal a jugé qu'un employeur avait harcelé une employée lorsqu'il a fait des remarques répétées au sujet de son apparence, telles que « Oh, que tu es jolie aujourd'hui ; tu ne devrais pas porter cette robe, elle ne te va pas bien; ces bas de nylon ne vont pas avec cette jupe; allons nous marier... »¹¹⁹.

Voir la section intitulée « Prévenir et régler le harcèlement sexuel » pour des renseignements sur les responsabilités des employeurs et des syndicats à cet égard.

4. Harcèlement sexuel dans le domaine du logement

Le paragraphe 7(1) du *Code* stipule que l'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur le sexe.

L'alinéa 7(3)a) du Code interdit également les sollicitations sexuelles à l'égard d'un locataire « provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage » si l'auteur des sollicitations « sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes ». Dans le contexte du logement locatif privé, la personne qui est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage serait vraisemblablement le locateur, surintendant, gérant d'immeubles, etc. d'un immeuble d'habitation ou, dans le cas d'un logement social ou d'une coopérative d'habitation, il pourrait s'agir, entre autres, d'un chef de service, d'un membre du conseil d'administration, etc.

Un fournisseur de logement a accès à des renseignements très personnels sur ses locataires. Ceux-ci peuvent porter sur leur situation personnelle et familiale, leur situation financière, leur occupation, l'adresse de leur lieu de travail, etc. Les fournisseurs de logement qui vivent sur place peuvent également surveiller les allées et venues d'un locataire. Par conséquent, les locataires de sexe féminin « n'ont pas de vie privée ni d'espace personnel »¹²⁰. De plus, les fournisseurs de logement ont généralement la clé de l'appartement d'un locataire. Cela signifie qu'ils peuvent pénétrer au domicile d'une personne à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit. Pour tous ces motifs, une personne qui est harcelée sexuellement dans son domicile ou les environs peut se sentir profondément vulnérable.

¹¹⁹ *Garrow v. Vanton*, (1992), 18 C.H.R.R. D/148 (B.C.C.H.R.), requête en révision judiciaire rejetée 21 C.H.R.R. D/492, 25 Admin. L.R. (2d) 253, *sub nomine Vanton v. British Columbia (Council of Human Rights)* (B.C.S.C.)

¹²⁰ Griff Tester, « An Intersectional Analysis of Sexual Harassment in Housing », *Gender & Society*, vol. 22 n° 3, juin 2008, p. 362.

Le harcèlement sexuel dans le secteur du logement peut inclure l'un ou l'autre des comportements décrits dans la section intitulée « Définition du harcèlement sexuel ». Le harcèlement sexuel peut également comprendre des visites au logement d'une femme (qu'elle y soit ou non), des refus de faire les réparations nécessaires ou d'assurer l'entretien, des menaces de couper les services, ainsi que des menaces d'expulsion.

Le harcèlement sexuel peut être subtil. Selon le contexte, il peut comprendre des indiscretions importunes à propos de la vie privée d'une femme.

Exemple : Une célibataire habitant une coopérative d'habitation se fait poser des questions par d'autres membres de la coopérative au sujet de son célibat, par exemple : « Avez-vous quelqu'un dans votre vie? » et « Quand allez-vous vous établir et avoir des enfants? » Lorsqu'elle exprime son inconfort à l'égard de ces questions, on lui dit de « ne pas se prendre tant au sérieux ».

Certains hommes (particulièrement ceux qui s'identifient ou sont perçus comme étant gais, bisexuels ou transgenres) sont effectivement victimes de harcèlement sexuel en matière de logement locatif, mais ce sont les femmes qui sont le plus souvent touchées. Le déséquilibre de pouvoirs habituel qui existe entre locataires et locataires est souvent aggravé par les inégalités de sexe. Dans une cause, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a commenté ce déséquilibre de pouvoirs :

Un gérant d'immeubles est en position de pouvoir par rapport aux locataires. Il peut rendre la vie d'un locataire inconfortable ou insupportable. L'abus de ce pouvoir peut sérieusement entraver la jouissance qu'a une locataire de son appartement. Lorsque le gérant d'immeubles est un homme plus âgé qui exerce son pouvoir importunément sur une femme plus jeune en la harcelant sexuellement, cette situation trompe ses attentes en l'empêchant de vivre paisiblement chez elle¹²¹.

Le manque de logements abordables rend les femmes ayant un statut socioéconomique faible particulièrement vulnérables au harcèlement sexuel des fournisseurs de logements. Selon les commentaires recueillis par la Commission dans le cadre de consultations sur le logement tenues en 2007, les femmes qui dépendent des programmes de suppléments de loyer et qui vivent dans des logements privés sont particulièrement vulnérables aux menaces et au harcèlement sexuel de leurs voisins ou locataires¹²².

¹²¹ Voir *Kertesz c. Bellair Property Management* (2007), 2007 HRTO 38, par. 57 et *Reed c. Cattolica Investments Ltd.* (1996), *supra*, note 11.

¹²² En 2007, la CDOP a tenu une consultation provinciale sur les problèmes de discrimination dans le domaine du logement. En juillet 2008, elle a publié un rapport de consultation intitulé *Le droit au logement : Rapport de consultation sur les droits de la personne en matière de logements locatifs en Ontario*. Ce document fait rapport des commentaires reçus par la CDOP et comprend des recommandations aux parties responsables du règlement de la discrimination dans le domaine du logement locatif.

Certains locateurs peuvent harceler sexuellement les locataires féminines à faible revenu dont le loyer est en retard, qui veulent éviter de se faire expulser ou dont le logement a besoin d'entretien en cherchant à obtenir des faveurs sexuelles.

Exemple : Un tribunal a jugé qu'un locateur était responsable de harcèlement sexuel, de sollicitation sexuelle et de représailles en contravention du *Code* pour avoir expulsé une jeune mère seule qui avait refusé ses avances sexuelles¹²³.

Souvent, le harcèlement sexuel dans le domaine du logement sera fondé sur plus d'un motif prévu au *Code*. Les jeunes femmes, les femmes faisant partie des groupes racialisés, les femmes handicapées, les femmes qui reçoivent l'aide sociale, les mères chefs de famille monoparentale et les lesbiennes peuvent être la cible de harcèlement sexuel.

Exemple : Un gérant d'immeubles et une entreprise de gestion immobilière ont été jugés responsables de harcèlement sexuel envers une jeune locataire en raison du comportement importun du gérant à son égard. Outre ses remarques importunes de nature sexuelle, celui-ci a tenté de lui imposer une relation amicale et sa politique « porte ouverte » comprenait le fait de laisser sa porte ouverte sur un corridor commun pendant qu'il avait des relations sexuelles¹²⁴.

Les femmes peuvent hésiter à signaler un harcèlement sexuel qui survient chez elles par crainte de subir des représailles, de perdre leur logement ou de mettre en jeu leur sécurité et celle de leur famille¹²⁵.

Les femmes qui rejettent les avances sexuelles de leur locateur peuvent être soumises à une surveillance et à d'autres formes de harcèlement de la part de celui-ci si elles entretiennent une relation ou entament une nouvelle relation avec un autre homme.

Exemple : Une femme vivant dans un ensemble résidentiel qui a rejeté les demandes de sortie répétées de son locateur¹²⁶ a reçu des avis écrits concernant l'utilisation d'une place de stationnement lorsqu'un ami passait la nuit chez elle. D'autres résidents de l'immeuble utilisaient la même place de stationnement pour les invités qui passaient la nuit sans répercussions.

Voir la section intitulée « Prévenir et régler le harcèlement sexuel » pour des renseignements sur les responsabilités des fournisseurs de logements à cet égard.

¹²³ *Hill-LeClair v. Booth*, 2009 HRTO 1629 (demande de réexamen refusée, 2009 HRTO 2065).

¹²⁴ *Kertesz*, *supra*, note 121.

¹²⁵ Griff Tester, « An Intersectional Analysis of Sexual Harassment in Housing », *supra*, note 120 à 350.

¹²⁶ Dans la cause *Radloff v. Stox Broadcast Corp.* (1999), 36 C.H.R.R. D/116 (B.C. Hum. Rts. Trib.), un tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique a jugé que les avances sexuelles persistantes après un refus constituent des instances de harcèlement sexuel.

5. Harcèlement sexuel dans le domaine de l'éducation

L'éducation, dans son sens le plus large, est un « service » en vertu du *Code*¹²⁷. L'article 1 du *Code* garantit le droit à un traitement égal en matière de services, sans discrimination fondée sur le sexe. Le harcèlement sexuel, en tant que forme de discrimination sexuelle, est par conséquent interdit dans le milieu de l'éducation¹²⁸.

Peuvent être coupables de harcèlement sexuel les administrateurs, les commissaires, les éducateurs, le personnel scolaire, les étudiants, les tiers fournisseurs de services, les visiteurs et autres. Le harcèlement sexuel enfreindra également le *Code* s'il donne naissance à un milieu empoisonné pour les étudiants ou le personnel scolaire. La portée des « services éducatifs » englobe l'enseignement primaire, secondaire et postsecondaire ainsi que les activités coéducatives comme les sports en milieu scolaire, les activités artistiques et culturelles, les réunions et les excursions scolaires et le tutorat.

L'éducation est extrêmement importante dans la vie d'une jeune personne. Elle offre des occasions de développement personnel, de développement social et de perfectionnement scolaire et joue un rôle vital dans l'obtention d'un emploi et l'intégration dans la société. Le milieu scolaire est un des premiers endroits où les enfants apprennent à socialiser et à jouer ensemble. C'est souvent en relation avec leurs pairs que les enfants commencent à se percevoir eux-mêmes et le monde autour d'eux. L'expérience d'un élève à l'école peut avoir un effet majeur sur son image et son estime de soi et sur son développement plus tard dans la vie.

Par conséquent, l'incidence élevée du harcèlement sexuel dans les écoles de l'Ontario est un phénomène très préoccupant. Les données provenant de plusieurs sources révèlent que le harcèlement sexuel, y compris le harcèlement fondé sur le sexe, survient souvent. Par exemple, un sondage provincial mené en 1995 par la Fédération des enseignantes - enseignants des écoles secondaires de l'Ontario a révélé que plus de 80 % des étudiantes avaient signalé qu'elles avaient été harcelées sexuellement en milieu scolaire¹²⁹. Dans le rapport Falconer, un comité consultatif chargé d'étudier les écoles du Toronto District School Board a cité une étude portant sur 4 200 filles âgées de 9 à 19 ans qui a révélé que 80 % d'entre elles avaient été victimes de harcèlement sexuel, souvent tous les jours¹³⁰. Ces constatations correspondent à des études

¹²⁷ *Peel Board of Education v. Ontario (Human Rights Commission)* (1990), 12 C.H.R.R. D/91 (Cour supérieure de l'Ontario).

¹²⁸ *Janzen v. Platy Enterprises Ltd.* (1989) *supra*, note 1.

¹²⁹ Cité en référence par David A. Wolfe, « Sexual Harassment and Related Behaviours Among Youth from Grade 9 to Grade 11 » (2008), Centre de toxicomanie et de santé mentale, consultable en ligne à : www.researchgate.net/publication/228586234_Sexual_Harassment_and_Related_Behaviours_Reported_Among_Youth_from_Grade_9_to_Grade_11 (consulté le 22 avril 2013).

¹³⁰ « *The Falconer Report* » *supra*, note 46, cité en référence par l'Ontario Women's Justice Network à : www.owjn.org/owjn_2009/index.php?option=com_content&view=article&id=54&Itemid=67 (consulté le 22 avril 2013).

semblables menées aux États-Unis¹³¹. Il est également préoccupant de savoir que, selon le rapport Falconer, la majorité des incidents de harcèlement sexuel dans les écoles et même les instances d'agression sexuelle ne sont pas signalées¹³².

De nombreuses instances de harcèlement sexuel dans les établissements postsecondaires ont été signalées¹³³. Les femmes sont soumises à des sollicitations et à des avances sexuelles de la part de professeurs, d'adjoints à l'enseignement, d'employés d'université, d'étudiants, etc. Le harcèlement sexuel et le harcèlement dus à l'orientation sexuelle peuvent également survenir lors de rituels scolaires, notamment l'initiation des nouveaux étudiants, des nouveaux étudiants dans les sports d'équipe ou des nouveaux membres de sororités ou de fraternités, lorsque les étudiants doivent prendre part à des rites sexuels explicites dans le cadre de séances d'initiation¹³⁴. D'autres formes de violence contre les femmes, y compris le viol par une connaissance et autres formes d'agression sexuelle, restent une source de préoccupation sur les campus du pays¹³⁵.

La culture d'un milieu d'enseignement reflète généralement les valeurs et attitudes de la société qui l'entoure. Les jeunes gens qui sont régulièrement exposés à des images sexualisées, souvent dégradantes des filles et des femmes et à des stéréotypes rigides des rôles assignés aux deux sexes, ne reconnaissent pas nécessairement le harcèlement sexuel lorsqu'ils le voient et peuvent y prendre part sans se rendre compte des implications. Cependant, le droit canadien a établi il y a longtemps que l'intention ou le motif de discrimination n'est pas un élément nécessaire pour qu'il y ait discrimination; il suffit que la conduite ait un effet discriminatoire¹³⁶.

Comme indiqué plus haut, l'Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles mise sur pied dans la foulée des constatations du rapport Falcone a exprimé des préoccupations particulières concernant l'influence des médias, principalement des médias électroniques, et la façon dont ils perpétuent les stéréotypes négatifs des rôles assignés aux deux sexes, idéalisent les relations malsaines et présentent des actes de violence fondée sur le sexe généralisés. Ces influences pénètrent les écoles de l'Ontario.

¹³¹ Par exemple, l'American Association of University Women a effectué deux études sur le harcèlement sexuel dans les écoles américaines en 1993 et en 2001 qui ont révélé que 81 % des étudiantes avaient été victimes d'une forme quelconque de harcèlement sexuel durant leurs études. Voir David A. Wolfe, « Sexual Harassment and Related Behaviours Among Youth from Grade 9 to Grade 11 », *supra*, note 125.

¹³² « *The Falconer Report* » *supra*, note 46 à 10-11.

¹³³ Voir, par exemple, Rachel L. Osborne, « Sexual Harassment in Universities », consultable en ligne à : <http://pi.library.yorku.ca/ojs/index.php/cws/article/viewFile/10495/9584> (consulté le 22 avril 2013).

¹³⁴ Daniel Drolet, « When Rites Go Wrong » (2006) consultable en ligne à : <http://www.universityaffairs.ca/when-rites-go-wrong.aspx> (consulté le 22 avril 2013).

¹³⁵ Voir Danielle Webb, « Sexual Violence Still Rampant » (2010) consultable en ligne à : <http://oncampus.macleans.ca/education/2010/11/09/sexual-violence-still-rampant/> (consulté le 22 avril 2013)

¹³⁶ *Commission ontarienne des droits de la personne et Theresa O'Malley c. Simpson-Sears Ltd.* [1985] 2 R.C.S. 536. Jugement confirmé dans *Smith v. Mardana Ltd.* (2005), *supra*, note 59.

Une source a cité les conduites non désirées et importunes de la part des autres étudiants ou du personnel scolaire adulte comme exemples de harcèlement sexuel propre au domaine de l'éducation :

Remarques, plaisanteries, gestes, rumeurs ou regards concupiscent; étalage d'images, de photos ou d'illustrations sexuelles; messages, notes ou graffitis de nature sexuelle griffonnés sur les murs des salles de bains ou des vestiaires; être observé en secret pendant que l'on s'habille ou que l'on se douche à l'école; être exposé à des gestes indécentes; être touché, saisi ou pincé d'une manière sexuelle; se faire déshabiller d'une manière sexuelle; être intentionnellement effleuré par quelqu'un d'une manière sexuelle; être bloqué ou coincé d'une manière sexuelle; et être forcé d'embrasser quelqu'un ou de subir une autre conduite sexuelle malvenue autre qu'une embrassade. Le harcèlement sexuel peut également comprendre retirer le pantalon d'une personne; tirer les sous-vêtements vers le haut à la taille pour les enfoncer entre les fesses; et être nommé dans des livres qui mentionnent les noms des étudiants et contiennent des remarques sexuelles dérogatoires à leur sujet et sont distribués par d'autres étudiants¹³⁷.

Le harcèlement sexuel peut avoir de nombreux effets sur les étudiants. Ainsi, un étudiant victime de harcèlement sexuel peut se désintéresser du programme d'études et de toutes les activités scolaires. Il peut manquer et abandonner des cours ou quitter l'école entièrement. Les effets psychologiques peuvent inclure l'anxiété, la dépression, les troubles du sommeil, la perte d'appétit, l'incapacité de se concentrer, une estime de soi amoindrie, la perte d'intérêt à l'égard des activités régulières, l'isolement social et les sentiments de tristesse, de peur ou de honte. Certains étudiants font un usage abusif de drogues ou d'alcool pour faire face à la situation. Dans les cas extrêmes, les étudiants peuvent envisager ou tenter de se suicider¹³⁸.

La vulnérabilité d'un étudiant au harcèlement sexuel peut être exacerbée s'il est identifié par d'autres motifs du *Code*, notamment la race, l'orientation sexuelle, un handicap, etc. Pareillement, le harcèlement sexuel auquel une personne est soumise peut être aggravé s'il y a entrecroisement avec de la discrimination ou du harcèlement fondé sur d'autres motifs du *Code*.

Comme c'est le cas dans les domaines de l'emploi et du logement, le harcèlement sexuel en milieu scolaire peut être utilisé pour imposer une conformité aux stéréotypes des rôles assignés aux deux sexes. Le harcèlement fondé sur le sexe peut être particulièrement nocif pour les étudiants adolescents qui cherchent leur identité et tentent de composer avec leur sexualité, les pressions des pairs et un désir d'appartenance. Les étudiants qui sont

¹³⁷ James E. Gruber et Susan Fineran, « The Impact of Bullying and Sexual Harassment on Middle and High School Girls », *supra*, note 40 à 629. Pour d'autres exemples, voir la liste plus complète dans la section intitulée « Définition du harcèlement sexuel ».

¹³⁸ Voir Université Western Ontario, « Info sheet: sexual harassment », consultable en ligne à : www.uwo.ca/equity/docs/info_sheet_sexual_harassment.pdf (consulté le 22 avril 2013).

perçus comme ne se conformant pas aux normes sexuelles stéréotypées peuvent être particulièrement vulnérables au harcèlement fondé sur le sexe.

Le harcèlement fondé sur le sexe dans les écoles sert souvent de forme d'intimidation et cela semble se produire régulièrement à l'école primaire, intermédiaire et secondaire. Les étudiants utilisent des renseignements de nature sexuelle pour acquérir un contrôle et un pouvoir sur une autre personne.

Exemple : Désireuse d'ostraciser une rivale, une fille lance une rumeur selon laquelle une autre fille est de mœurs faciles et pratique des actes sexuels avec des garçons derrière l'école.

Qu'entend-on par intimidation homophobe?

L'intimidation homophobe s'entend de toute action hostile ou blessante axée sur l'orientation sexuelle d'une personne. Ces actions peuvent être :

- harcèlement verbal, physique ou émotionnel (exclusion sociale)
- remarques insultantes ou dégradantes
- injures, gestes, railleries, insultes ou plaisanteries
- graffitis choquants
- humiliation, exclusion, tourments, ridicule ou menaces
- refus de travailler ou de coopérer avec les autres à cause de leur orientation ou de leur identité sexuelle.

L'intimidation homophobe est souvent présente dans un milieu qui ne s'oppose pas et ne réagit pas à l'homophobie.

Renseignements adaptés de *Stance Against Homophobic Bullying* (2007) disponible à : www.stance.org.uk/page114.asp (consulté le 22 avril 2013).

Pareillement, les injures, les plaisanteries et la conduite sexistes et homophobes peuvent faire partie d'une stratégie plus vaste visant à intimider et à éviter une personne¹³⁹. Dans certains cas, le harcèlement fondé sur le sexe peut s'apparenter au harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle ou à l'intimidation homophobe.

Exemple : Un étudiant de neuvième année qui a de nombreuses amies et s'intéresse davantage aux arts qu'à l'athlétisme est qualifié de « pédé », « homo », « gai », etc. par un groupe de garçons à l'école.

¹³⁹ Voir, par exemple, Elizabeth J. Meyer, « Gendered Harassment in Secondary Schools: Understanding Teachers' (Non) Interventions », *supra* note 66 à 556.

Les injures homophobes sont utilisées comme humiliations dans de nombreux établissements d'enseignement, peu importe l'orientation sexuelle de la victime¹⁴⁰. Les épithètes hostiles aux homosexuels et les remarques et la conduite homophobes sont interdites par la protection du *Code* contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, peu importe l'orientation sexuelle réelle ou perçue de la victime¹⁴¹. De plus, selon les circonstances, cette conduite peut également constituer une forme de harcèlement sexuel (harcèlement fondé sur le sexe) aux fins du dépôt d'une plainte au motif des droits de la personne en vertu du *Code*.

Les répercussions de la discrimination et du harcèlement sur les jeunes lesbiennes, gais, bisexuels et transgenderistes

- 30 % des suicides sont commis par des LGBT
- 43 % des personnes transidentifiées ont fait des tentatives de suicide
- 26 % des jeunes LGBT se font chasser de chez eux
- les jeunes LGBT courent plus de risques de devenir des sans-abri.

Information tirée du site Web de PFLAG Canada : www.pflagcanada.ca/en/index.html (consulté le 22 avril 2013)

L'intimidation dans les écoles publiques a retenu l'attention des médias et des politiques en matière d'éducation ces dernières années. Cependant, bien que le harcèlement sexuel puisse être utilisé comme tactique d'intimidation, il importe qu'il ne soit pas éclipsé par les notions plus vastes d'intimidation ou de stratégies de lutte contre l'intimidation¹⁴². Lorsque le harcèlement sexuel est fusionné avec l'intimidation, on tend à mettre l'accent sur la sexualité d'une personne, ses caractéristiques sexuelles, sa réputation sexuelle ou sur des stéréotypes d'ordre sexuel et fondés sur le sexe. Ces éléments le distinguent des autres formes d'intimidation et des stratégies distinctes sont requises pour l'endiguer. Le rapport Falconer mentionne des études suggérant que :

¹⁴⁰ *Idem* à 557; « *The Falconer Report* », *supra*, note 46; et Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles, *Façonner une culture de respect dans nos écoles : promouvoir des relations saines et sûres*, *supra*, note 96.

¹⁴¹ *Jubran v. North Vancouver School District No. 44*, (2002), 42 C.H.R.R. D/273, 2002 BCHRT 10, autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada refusée, 2005 BCCA 201 (No. 30964). Citant *Jubran*, une récente décision a mentionné que « les remarques et la conduite découlant de stéréotypes dégradants des personnes gais, lesbiennes, bisexuelles et transgenderistes sont visées par le motif interdit de l'orientation sexuelle, peu importe l'identité sexuelle du plaignant ou de la perception de l'intimé » : voir *Selinger v. McFarland*, 2008 HRTO 49 [CHRR Doc. 08-480] au par. 23. Pour plus de renseignements, consulter la publication de la CODP, *Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle*, affichée à : www.ohrc.on.ca/fr/politique-concernant-la-discrimination-et-le-harc%C3%A8lement-fond%C3%A9s-sur-lorientation-sexuelle (consulté le 22 avril 2013).

¹⁴² James E. Gruber et Susan Fineran, auteurs de « *The Impact of Bullying and Sexual Harassment on Middle and High School Girls* », *supra*, note 40 à 640, affirment : « les programmes anti-intimidation dans les écoles ont pris une avance considérable sur la formation en matière de prévention du harcèlement sexuel et cette différence est au détriment du bien-être et de la réussite scolaire des filles. »

Les programmes de lutte contre l'intimidation contribuent peu à prévenir la violence contre les filles. Ils sont généralement applicables aux garçons et aux filles et traitent les jeunes comme un groupe uniforme... Les réussites dans ce domaine touchent l'élaboration d'initiatives efficaces, notamment les programmes éducatifs par les pairs pour les deux sexes qui examinent les sources de la violence contre les filles, les relations saines et l'égalité entre les groupes marginalisés ainsi que la création de programmes de milieu sécuritaire qui ont recours à des animateurs pairs pour diriger des discussions ouvertes parmi les filles et autres groupes vulnérables¹⁴³.

La technologie en ligne, notamment courriel, blogues, sites de réseautage social, bavardoirs, sites de rendez-vous sentimentaux, textage sur téléphone cellulaire, etc. fournit de nouvelles frontières pour le harcèlement sexuel des jeunes.

Exemple : L'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a révoqué le permis d'un enseignant de 29 ans qui a harcelé sexuellement une élève par courriel. Utilisant un faux nom, il envoyait à l'élève des messages portant notamment sur sa tenue ce jour-là, le chemin qu'elle empruntait pour se rendre à l'école et lui faisant des propositions ouvertes d'ordre sexuel¹⁴⁴.

De nombreux jeunes sont des utilisateurs insatiables de la technologie en ligne, souvent sans supervision ni surveillance adulte. Ils sont donc particulièrement enclins à devenir des cibles de harcèlement sexuel¹⁴⁵ et à s'y adonner eux-mêmes. Les sites de réseautage social, par exemple, constituent un forum éventuel d'humiliation publique et peuvent être utilisés pour plusieurs comportements de harcèlement sexuel, y compris l'affichage de photos et de vidéos de nature sexuelle, l'envoi de messages personnels de nature sexuelle et la propagation de rumeurs et de commérages de nature sexuelle.

Malgré les questions juridictionnelles complexes inhérentes à la réglementation juridique du cyberharcèlement, les éducateurs peuvent être tenus responsables d'un milieu empoisonné causé par la consultation de communications électroniques contenant des remarques ou des comportements synonymes de harcèlement sexuel à l'aide de la technologie de l'école ou d'appareils électroniques privés utilisés dans les locaux de l'école¹⁴⁶. Les codes de conduite des écoles mentionnent souvent que des démarches

¹⁴³ « *The Falconer Report* », *supra*, note 46 à 11-12.

¹⁴⁴ Selon la discussion dans Arjun P. Aggarwal et Madhu M. Gupta, *Sexual Harassment in the Workplace*, 3^e éd. (Toronto and Vancouver: Butterworths, 2000) p. 17.

¹⁴⁵ Pour plus de renseignements, voir Kimberly J. Mitchell et autres. « Are Blogs Putting Youth at Risk for Online Sexual Solicitation or Harassment? », *Child Abuse & Neglect*, 32 (2008) 277 à 279.

¹⁴⁶ Le même principe s'applique aux autres domaines d'interaction sociale, comme l'emploi. Voir *Foerderer v. Nova Chemical Corps.* [2007] A.B.Q.B. 349; *Frolov v. Mosregion Investment Corporation*, 2010 HRTO 1789 (CanLII); *Davison v. Nova Scotia Safety Assn* (2005) 55 C.H.R.R. D/327(N.S. Bd. Inq.); *Dastghib v. Richmond Auto Body* [2007] BCHRT 197.

disciplinaires peuvent être prises pour sanctionner la conduite des élèves qui survient en dehors de l'école, mais qui a un impact sur le climat de l'école. Voir la section intitulée « Prévenir et régler le harcèlement sexuel » pour des renseignements sur les responsabilités des enseignants à cet égard.

6. Façons de régler le harcèlement sexuel

Toute personne qui croit avoir été harcelée sexuellement devrait, dans la mesure du possible, essayer de trouver une solution à son problème en suivant les politiques internes de l'organisme responsable ou en appliquant son mécanisme de règlement des requêtes. Toutefois, même si quantité d'organismes ont adopté de tels mécanismes internes, cela n'enlève à personne le droit de déposer une requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario ou d'entamer d'autres procédures¹⁴⁷. Cependant, même si une personne a décidé d'exercer un recours sans recourir à la procédure interne, un organisme doit faire enquête et répondre adéquatement à l'incident à l'aide de mesures individuelles et systémiques.

6.1 Politiques internes

Les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables sont légalement tenus de prévenir et de rectifier les incidents de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe. Les organismes doivent élaborer et adopter des politiques internes de lutte contre le harcèlement sexuel et veiller à ce que les parties responsables soient bien informées et sensibilisées à la nature, aux répercussions et au coût de ce type de comportement. Voir la section intitulée « Prévenir et régler le harcèlement sexuel » pour des suggestions à propos du contenu d'une politique anti-harcèlement sexuel. Pour d'autres conseils, consulter la publication de la CODP, *Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne*¹⁴⁸.

6.2 Conventions collectives

De plus en plus de conventions collectives contiennent des clauses précises visant à prévenir et à régler les incidents de discrimination et de harcèlement sexuel au travail. Dans de nombreux cas, les conventions collectives incluent le texte complet du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, donnant aux membres des unités de négociation le droit de déposer des griefs pour contester des infractions alléguées au *Code*. De

¹⁴⁷ Voir *Maurer v. Metroland Media Group Ltd.* (c.o.b. Hamilton Spectator) [2009] HRTO 200 (décision provisoire) au par. 11. (Requête rejetée par la suite, 2010 HRTO 2056.)

¹⁴⁸ La publication de la CODP, *Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne* est consultable à : <http://www.ohrc.on.ca/fr/directives-concernant-l%C3%A9laboration-de-politiques-et-de-proc%C3%A9dures-en-mati%C3%A8re-de-droits-de-la> (consulté le 22 avril 2013).

nombreux employeurs et représentants syndicaux ont pris conscience de leurs obligations aux termes du *Code*, y compris de leur part de responsabilité respective dans le maintien d'un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel.

En conséquence, une personne qui a été victime de harcèlement sexuel au travail peut être en mesure de déposer un grief en vertu d'une convention collective existante.

6.3 Plainte en vertu de la LSST

Une personne qui croit avoir été harcelée sexuellement au travail peut exercer un recours en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*¹⁴⁹. La LSST définit le « harcèlement au travail » comme étant « le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns ». Cette définition inclut une composante objective et subjective, tout comme la définition de « harcèlement » dans le *Code*. Cependant, la définition de harcèlement dans la LSST est plus large que celle du *Code*, en ce qu'elle inclut toute forme de harcèlement au lieu de se limiter au harcèlement fondé sur un des motifs interdits par le *Code* (tels que le sexe, la race, un handicap, etc.). Pour plus d'information, contactez le ministère du Travail de l'Ontario.

6.4 Autres organes administratifs

La Cour suprême du Canada a clairement affirmé que les instances administratives qui ont le pouvoir d'examiner des questions juridiques ont également le pouvoir de décider si une autre loi est incompatible avec le *Code*. S'il y a une incompatibilité, le *Code* prévaut à moins que l'autre loi n'énonce expressément qu'elle a préséance sur le *Code*¹⁵⁰. Cela signifie que, si une personne dépose une plainte devant une instance administrative (qui est autorisée à examiner des questions juridiques) et que l'action intentée comprend un élément de harcèlement sexuel, l'instance administrative doit traiter de l'allégation de harcèlement sexuel.

Exemple : Après avoir rejeté les demandes d'intimité de son locateur pendant des mois, une femme est expulsée de son appartement soudainement et sans avertissement. Elle dépose une plainte devant la Commission de la location immobilière pour contester l'expulsion. La Commission a l'obligation d'appliquer le *Code des droits de la personne* lorsqu'elle prend ses décisions et d'envisager la possibilité que l'expulsion constitue des représailles de la part du locateur parce que la locataire a rejeté ses avances sexuelles et, par conséquent, une violation du *Code des droits de la personne*.

¹⁴⁹ *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, S.R.O. 1990, Chapitre O.1.

¹⁵⁰ Voir *Tranchemontagne/Werbeski c. Ontario (Directeur du POSPH)* [2006] 1 R.C.S. 513.

6.5 Accusations criminelles

Dans les cas extrêmes, le harcèlement sexuel sera de nature criminelle. Cela sera le cas où le harcèlement inclut une tentative ou une incidence d'agression physique, notamment une agression sexuelle ou des menaces d'agression. Il comprendra également des instances de harcèlement avec menaces, autrement appelé « harcèlement criminel ». Le harcèlement criminel est un comportement obsessionnel à l'égard d'une autre personne. L'article 264 du *Code criminel* définit le harcèlement criminel comme étant le fait de suivre une personne de façon répétée ou de communiquer de façon répétée avec cette personne durant une période de temps. La loi vise également des comportements comme cerner ou surveiller la maison d'habitation ou le lieu de travail d'une personne et proférer des menaces à l'une de ses connaissances. Par suite de ce genre de comportement, les victimes ont une raison valable de craindre pour leur sécurité ou celle d'une de leurs connaissances¹⁵¹. Lorsque le harcèlement sexuel comprend l'un ou l'autre des éléments décrits précédemment, les gens pourraient vouloir communiquer avec la police locale.

6.6 Requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario

Toute personne qui croit avoir été victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement fondé sur le sexe peut déposer une requête pour infraction aux droits de la personne auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. La requête doit être déposée dans l'année qui suit le dernier incident de harcèlement sexuel. Le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne aide les gens à déposer ce type de requête. Ses coordonnées figurent à la fin de la présente politique.

7. Charge de la preuve : questions probantes

Aux termes du *Code*, la charge de la preuve qu'il y a bien eu harcèlement sexuel incombe à la personne qui dépose la requête. Le requérant doit prouver devant le tribunal des droits de la personne qu'il y a bien eu infraction au *Code* « suivant la prépondérance de la preuve ». Cette charge de prouver qu'il y a bien eu harcèlement n'est pas aussi astreignante en ce qui concerne l'application du *Code* que le critère « hors de tout doute raisonnable » requis pour établir la culpabilité d'une personne accusée d'une infraction criminelle.

Prouver le bien-fondé d'une plainte dans une instance civile « suivant la prépondérance de la preuve » consiste à apporter des éléments à l'appui de l'allégation que les remarques ou la conduite ont « fort probablement » eu lieu et que le comportement de la personne accusée constituait bien une forme de harcèlement sexuel au sens du *Code*.

Le harcèlement a rarement lieu là où tout le monde le voit. Comme il n'y a souvent pas de témoin ou de preuve matérielle pour confirmer les remarques ou la conduite

¹⁵¹ Pour plus de renseignements, voir Statistique Canada, « Mesure de la violence faite aux femmes : tendances statistiques 2006 » consultable à www.statcan.gc.ca/pub/85-570-x/85-570-x2006001-fra.pdf (consulté le 22 avril 2013).

en question, les requêtes pour harcèlement sexuel soulèvent souvent des problèmes de crédibilité¹⁵². Les tribunaux des droits de la personne reconnaissent qu'il peut être difficile de rendre une décision reposant uniquement sur la crédibilité des parties, tout en admettant qu'ils doivent souvent s'en remettre à des témoignages subjectifs.

Il n'est pas nécessaire que la conduite soit répétée et vise une seule personne. Un type de comportement envers plusieurs employées peut constituer une instance de harcèlement sexuel¹⁵³. Lorsque la crédibilité est en cause, la preuve du fait similaire¹⁵⁴ peut être présentée pour démontrer qu'un type de comportement peut avoir eu lieu. La preuve du fait similaire peut comprendre des témoignages d'autres personnes confirmant que la personne accusée de harcèlement les a traitées de la même manière que la personne plaignante.

Exemple : Un tribunal a jugé qu'un employeur avait abusé « de son entreprise et de la position d'autorité qu'il occupait au sein de celle-ci pour solliciter, harceler et intimider sexuellement les jeunes femmes lors des entrevues d'emploi et dans le cadre de leurs relations de travail ». Le tribunal a jugé que cette conduite était « un type de comportement très distinctif ou typique d'un comportement discriminatoire envers les jeunes femmes qui répondent aux offres d'emploi à son lieu de travail ». Se basant sur ces constatations, le tribunal a autorisé la présentation des témoignages de plusieurs demanderesses comme preuves de faits similaires¹⁵⁵.

Les allégations ou plaintes antérieures de harcèlement sexuel contre une personne peuvent démontrer que celle-ci aurait raisonnablement dû savoir qu'une conduite semblable à l'avenir serait malvenue¹⁵⁶.

Comme indiqué plus haut, la législation sur les droits de la personne a établi que l'intention n'est pas un critère indispensable pour établir qu'une instance de harcèlement sexuel a eu lieu. La Cour suprême du Canada a jugé qu'un manque d'intention n'est pas une défense contre une allégation de discrimination. Il suffit que la conduite ait un effet discriminatoire et l'accent devrait être mis sur les répercussions du comportement suspect¹⁵⁷.

¹⁵² Voir *Faryna v. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354 (B.C.C.A.).

¹⁵³ *Simpson v. Consumers' Assn. of Canada* (2001), *supra*, note 105.

¹⁵⁴ On entend par « preuve du fait similaire » la preuve que la personne accusée a eu par le passé un comportement similaire à celui qui lui est reproché et qui pourrait servir à appuyer l'allégation de harcèlement. L'utilité de ce type de preuve à l'appui d'une accusation de harcèlement varie selon que les incidents d'inconduite préalables sont plus ou moins similaires au type de harcèlement faisant l'objet de la requête. D'autres employées ont-elles par exemple été visées par le même type de remarques ou de traitement? Voir *Morrison v. Motsewesho* (2003), *supra*, note 48, et *SH v. M [...] Painting*, *supra*, note 34.

¹⁵⁵ *Morrison v. Motsewesho* (2003), *idem* aux par. 183-184.

¹⁵⁶ Voir *Daccash v. Richards* (1992), *supra*, note 104.

¹⁵⁷ *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. Simpson-Sears Ltd.* [1985], *supra*, note 136; *Action travail des femmes v. Canadian National Railway Co.* (1987), 8, C.H.R.R.D/4210 (C.S.C.). Ce principe a été confirmé de nouveau dans *Smith v. Mardana Ltd.* (2005) *supra*, note 59.

Exemple : L'attention spéciale qu'un chef de service prête à une nouvelle employée débute dans le cadre d'un mentorat. Cependant, son comportement prend bientôt une allure ouvertement personnelle lorsqu'il lui pose des questions sur sa relation avec son petit ami et ses antécédents sexuels. L'employée devient de plus en plus mal à l'aise et tente d'éviter d'être seule avec son chef de service. Ne voyant aucune autre solution, elle démissionne de ses fonctions.

À noter qu'une personne n'est pas tenue de s'opposer au harcèlement au moment où il survient pour qu'une violation ait lieu ou qu'elle puisse faire valoir ses droits en vertu du *Code*¹⁵⁸. Une personne qui est la cible de harcèlement peut être dans une situation vulnérable et avoir peur de parler. Les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables sont dans l'obligation de maintenir un milieu non discriminatoire exempt de harcèlement sexuel, peu importe si personne ne s'est plaint.

Les cours et les tribunaux ont également reconnu que, par suite du déséquilibre de pouvoirs qui existe souvent entre le harceleur et la personne harcelée et des conséquences perçues d'une objection à la conduite harcelante, la personne peut accepter le comportement malvenu¹⁵⁹. Dans *The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure*, Russel Zinn écrit :

La passivité apparente de la plaignante ou le fait qu'elle ne s'oppose pas ouvertement aux avances sexuelles n'est pas nécessairement un signe de consentement ou d'acceptation. Cela est particulièrement prévalent lorsqu'il y a un déséquilibre de pouvoirs entre les parties et que la dépendance de la victime à l'égard de la bonne volonté du harceleur la rend plus apte à tolérer une conduite inacceptable¹⁶⁰.

Même si une personne harcelée prend part à des activités sexuelles ou autres comportements connexes, cela ne signifie pas qu'elle les accueille favorablement¹⁶¹. Les cours et les tribunaux ont jugé qu'un déséquilibre de pouvoirs dans une relation peut rendre nul et non avenu le consentement à des activités sexuelles¹⁶². Cette approche correspond à celle qui est utilisée dans d'autres compétences¹⁶³.

¹⁵⁸ Voir *McNulty v. G.N.F. Holdings Ltd.* (1992), 16 C.H.R.R. D/418 (B.C.C.H.R.); *Québec (Commission des droits de la personne) v. Larouche* (1993), *supra* note 90; *Wagner v. Bishop*, 2012, *supra*, note 67 au par. 31.

¹⁵⁹ Voir *Simpson v. Consumers' Association of Canada* (2001), 57 O.R. (3d) 351, *supra* note 105.

Ce principe a été appliqué dans *Harriott v. National Money Mart Co.* (2010), *supra* note 12.

¹⁶⁰ Russel Zinn, dans *The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure*, Canada Law Book, *supra* note 47, à 11-15-16.

¹⁶¹ Voir *Simpson v. Consumers' Association of Canada* (2001), *supra*, note 105; *Harriott v. National Money Mart Co.*, (2010), *supra*, note 12; *Dupuis v. British Columbia (Ministry of Forests)*, (1993), 20 C.H.R.R. D/87 (B.C.C.H.R.); *Howard v. deRuiter*, 2004 HRTO 8, au par. 108.

¹⁶² Voir *Van Berkel v. MPI Security Ltd.* (1996), 28 C.H.R.R. D.504 (B.C.C.H.R.); *Dupuis v. British Columbia (Ministry of Forests)*, (1993), *idem*.

¹⁶³ Par exemple, la Cour suprême des États-Unis a jugé que « le fait que la conduite d'ordre sexuel était 'volontaire' en ce sens que la plaignante n'était pas forcée de participer contre sa volonté n'est pas une défense dans une plainte de harcèlement sexuel... Le fondement de l'action de toute plainte de harcèlement sexuel est que les avances sexuelles alléguées étaient 'importunes'... Bien que la

Une personne en situation de pouvoir qui souhaite avoir une relation intime avec un employé, un locataire, un étudiant, etc. doit faire tout en son pouvoir pour s'assurer que le comportement est opportun¹⁶⁴. Lorsqu'une personne est particulièrement vulnérable (par exemple, elle est jeune¹⁶⁵, employée à l'essai ou temporairement¹⁶⁶, etc.), la responsabilité de la personne en situation de pouvoir est encore plus grande¹⁶⁷.

Un consentement antérieur à des activités sexuelles n'équivaut pas à un consentement actuel lorsqu'il a clairement été établi qu'une partie ne souhaite pas poursuivre les rapports sexuels¹⁶⁸.

La jurisprudence en matière de droits de la personne a jugé que, selon les circonstances, la conduite négative, notamment piètre rendement, emportements, insubordination, etc. peuvent être une réaction naturelle à la discrimination et au harcèlement.

Exemple : Après avoir enduré pendant des mois l'attention malvenue que lui porte son professeur, y compris de nombreuses demandes de rendez-vous, une étudiante à l'université commence à manquer ses cours et finit par échouer à son examen final.

Avant de prendre des mesures punitives après ce genre de réaction, les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables devraient déterminer, le cas échéant, si la conduite est une réaction à des instances de harcèlement sexuel et ajuster leurs sanctions en conséquence¹⁶⁹.

question à savoir si une conduite particulière était certes importune pose de difficiles problèmes de preuve et dépend largement des déterminations de crédibilité du juge des faits, la cour de district dans la présente cause a mis l'accent à tort sur l'expression de la volonté de l'intimée de participer aux épisodes sexuels allégués. Il faut se demander si l'intimée, par sa conduite, a indiqué que les avances sexuelles étaient importunes, et non pas si sa participation aux relations sexuelles était volontaire » : voir *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986), à 2406.

¹⁶⁴ À noter que dans certaines situations les avances sexuelles et la conduite sexuelle ne sont jamais appropriées, par exemple lorsqu'une personne n'a pas la capacité de donner son consentement.

¹⁶⁵ Voir, par exemple, la cause *Bruce v. McGuire Truck Stop* (1993), 20 C.H.R.R. D/145 (Commission d'enquête de l'Ontario), dans laquelle le tribunal a jugé que le jeune âge de la plaignante rendait la conduite de l'intimé encore plus vexatoire et jouait fortement contre la possibilité que l'intimé ne savait pas ou ne pouvait pas raisonnablement savoir que ses remarques et sa conduite étaient importunes.

¹⁶⁶ Dans *Cugliari v. Clubine* (2006), *supra*, note 89 au par. 196, Sandy Welsh, Ph.D., professeure adjointe au département de sociologie de l'Université de Toronto a témoigné que « les travailleurs engagés à titre d'essai ou temporairement sont plus vulnérables qu'un employé à temps plein et moins aptes à signaler des instances de harcèlement... [et sont] plus portés à utiliser la tolérance et l'endurance comme stratégies d'adaptation. »

¹⁶⁷ Voir *Cugliari v. Clubine*, *idem* au par. 226.

¹⁶⁸ Voir *Radloff v. Stox Broadcast Corp.* (1999), *supra* note 126. Voir aussi *McIntosh v. Metro Aluminum Products and another*, *supra*, note 23.

¹⁶⁹ Voir *Naraine v. Ford Motor Co. of Canada* (1996), *supra*, note 51. Voir également *Morrison v. Motsewetsho* (2003), *supra*, note 48 au par. 170.

8. Prévenir et régler le harcèlement sexuel

Le maintien d'un milieu exempt de harcèlement sexuel incombe au bout du compte aux employeurs, aux fournisseurs de logements, aux éducateurs et autres parties responsables visées par le *Code*. Du point de vue des droits de la personne, il n'est pas acceptable d'ignorer des instances de harcèlement sexuel, qu'une plainte pour violation des droits de la personne ait été déposée ou non¹⁷⁰.

Les organismes et les institutions qui exercent des activités en Ontario sont légalement tenus de prendre des mesures pour prévenir et régler les infractions au *Code*, y compris le harcèlement sexuel. Les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables doivent veiller à maintenir des milieux non empoisonnés qui respectent les droits de la personne. L'engagement et l'effort requis en vaudront la peine.

Les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables violent le *Code* lorsqu'ils enfreignent celui-ci directement ou indirectement, intentionnellement ou non intentionnellement ou lorsqu'ils ne l'enfreignent pas directement, mais autorisent, tolèrent ou adoptent un comportement contraire au *Code*.

En vertu des droits de la personne, on doit éviter de tolérer ou de perpétuer un acte discriminatoire déjà survenu, car en agissant ainsi, on prolongerait la durée de l'acte discriminatoire initial. Cette obligation s'étend aux personnes qui, sans être les principales parties concernées, se retrouvent dans une situation discriminatoire à cause de relations contractuelles ou d'autres façons¹⁷¹. Selon les circonstances, les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables peuvent être tenus responsables des actions de tierces parties (notamment clients, entrepreneurs, etc.) qui sont coupables de harcèlement sexuel¹⁷².

Les décideurs en matière de droits de la personne tiennent souvent les organismes responsables et évaluent les dommages-intérêts en fonction du défaut de répondre adéquatement pour régler la discrimination et le harcèlement. Un organisme peut répondre aux plaintes à propos d'instances individuelles de discrimination ou de harcèlement, mais sa réponse peut quand même être jugée inadéquate si le problème sous-jacent n'est pas réglé. Il peut y avoir un milieu empoisonné ou une culture organisationnelle qui tolère le harcèlement sexuel même si les harceleurs individuels ont été punis. Dans ces cas, les organismes doivent prendre des mesures additionnelles, notamment offrir des séances de formation et d'éducation, pour régler le problème

¹⁷⁰ *Re Dupont Canada Inc. and Kingston Independent Nylon Workers Union* [1993] O.L.A.A. No. 426 au par. 67; *Alberta v. Alberta Union of Provincial Employees (Banack Grievance)* [1999] A.G.A.A. No. 74 au par. 86.

¹⁷¹ *Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. (No. 3)* (2002), 44 C.H.R.R. D/203 (Commission d'enquête de l'Ontario) au par. 63 : « La nature du moment où un tiers ou une personne secondaire serait mêlé à la chaîne de discrimination dépend des faits. Cependant, on peut définir des principes généraux. La clef est le contrôle ou le pouvoir que l'intimé secondaire ou indirect exerce sur le plaignant et l'intimé principal. Plus le contrôle ou le pouvoir exercé sur la situation et les parties est important, plus grande est l'obligation légale de ne pas tolérer ni poursuivre l'acte discriminatoire. Le pouvoir ou le contrôle est important, car il implique la capacité de rectifier la situation ou de faire quelque chose pour améliorer les conditions. »

¹⁷² Voir *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, *supra*, note 10.

plus efficacement. Les organismes ont l'obligation juridique de répondre à une plainte de harcèlement sexuel. Ils risquent d'être tenus responsables s'ils ne le font pas, même si la plainte finit par ne pas être établie¹⁷³.

Il convient d'envisager les facteurs suivants¹⁷⁴ pour décider si un organisme s'est acquitté de son obligation de répondre à une plainte au motif des droits de la personne :

- les procédures actuellement en place pour traiter les instances de discrimination et de harcèlement¹⁷⁵
- la rapidité avec laquelle l'organisme a répondu à la plainte¹⁷⁶
- si la plainte a été traitée sérieusement
- les ressources disponibles pour traiter la plainte
- si l'organisme a fourni un milieu sain à la personne qui a porté plainte
- si on a bien expliqué les mesures qui ont été prises à la personne qui a porté plainte¹⁷⁷.

Dans sa publication intitulée *Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne*, la CODP présente des renseignements supplémentaires en vue d'aider les organismes à respecter leurs obligations en matière de droits de la personne et à prendre des démarches proactives pour s'assurer que leur milieu est exempt de discrimination et de harcèlement¹⁷⁸.

¹⁷³ *Lavoie v. Calabogie Peaks*, 2012 HRTO 1237.

¹⁷⁴ Ces facteurs proviennent de *Wall v. University of Waterloo* (1995), 27 C.H.R.R. D/44 aux par. 162-67 (Commission d'enquête de l'Ontario). Ces facteurs aident à déterminer si la réaction de l'organisme est raisonnable. Une réaction raisonnable n'affecte pas la responsabilité d'un organisme, mais on en tient compte pour choisir une mesure de redressement appropriée. En d'autres termes, un fournisseur de logement qui a répondu raisonnablement à une instance de harcèlement n'est pas exonéré de toute responsabilité, mais il peut bénéficier d'une réduction des dommages accordés par suite du harcèlement. Voir également *Laskowska v. Marineland of Canada Inc.*, 2005 HRTO 30 pour les facteurs que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a examinés pour déterminer si un employeur a répondu raisonnablement et adéquatement à une plainte de harcèlement sexuel.

¹⁷⁵ Dans *Ford v. Nipissing University*, *supra*, note 10 au par. 72, un tribunal a jugé que les politiques et procédures que l'université intimée avaient adoptées pour faire face aux situations de harcèlement sexuel étaient inappropriées, en particulier parce que les procédures de plainte pour harcèlement ne pouvaient pas être déclenchées sans une personne accusée identifiable. Dans cette cause, le harcèlement sexuel a revêtu la forme d'un courriel menaçant envoyé à une professeure par un expéditeur anonyme. Comme l'anonymat offert par le harcèlement en ligne et électronique peut faciliter le harcèlement, il est important que les modalités conçues pour faire face aux situations de harcèlement sexuel tiennent compte des cas où le harceleur risque de ne pas être identifiable.

¹⁷⁶ Dans *Harriott v. National Money Mart Co.* (2010), *supra*, note 12 au par. 147, le tribunal a affirmé : « La loi oblige les employeurs à enquêter rapidement sur les cas de harcèlement sexuel pour une raison : minimiser la période durant laquelle la victime doit endurer le harcèlement. »

¹⁷⁷ Dans *Ford v. Nipissing University*, *supra*, note 10 au par. 73, le tribunal a jugé que l'université intimée n'avait pas respecté ses obligations procédurales en vertu du *Code*, en partie parce qu'elle n'avait pas maintenu de communications avec la plaignante.

¹⁷⁸ Les *Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne* de la CODP sont affichées à : www.ohrc.on.ca/fr/resources/Politiques/gdpp/view (consulté le 22 avril 2013).

Politiques de lutte contre le harcèlement sexuel

Les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables peuvent contribuer à la promotion d'un milieu exempt de harcèlement pour les personnes protégées par le Code en mettant en place une politique de lutte contre le harcèlement claire et exhaustive. Dans les cas d'allégation de harcèlement sexuel, la politique informera toutes les parties de leurs droits, rôles et responsabilités respectifs¹⁷⁹. Les politiques doivent expliquer clairement les mesures qui seront prises pour traiter le harcèlement sexuel promptement et efficacement.

Tout le monde devrait être au courant de l'existence d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel et des démarches établies pour régler les plaintes. Pour ce faire, l'organisme peut :

- distribuer les politiques à tous dès qu'elles sont instaurées
- sensibiliser les employés, locataires, étudiants, etc. aux politiques en les incluant dans les documents d'orientation
- donner une formation aux gens, y compris aux personnes en position d'autorité, sur le contenu des politiques et offrir une formation continue sur les questions relatives aux droits de la personne.

Une politique anti-harcèlement sexuel peut limiter les torts et diminuer la responsabilité. En outre, elle met en valeur les objectifs d'équité et de diversité des organismes et des institutions et elle constitue une bonne pratique commerciale.

Les employeurs, fournisseurs de logements, éducateurs et autres parties responsables doivent également établir des procédures pour régler les instances de harcèlement sexuel de la part de tierces parties. Ces procédures devraient expliquer la bonne façon de répondre au harcèlement et faire en sorte que les problèmes graves ou constants sont signalés aux responsables et que ces derniers mettent en œuvre les démarches appropriées pour évaluer la situation et prendre des mesures correctives¹⁸⁰.

¹⁷⁹ Dans *Tse v. Trow Consulting Engineers Ltd* [1995] O.J. No.2529, La Cour de justice de l'Ontario (Division générale) a affirmé au par. 26 : « une politique écrite, publiée et connue a plusieurs avantages; elle sensibilise les employés au genre de conduite considéré comme du harcèlement sexuel (qui peut se manifester sous différentes formes) et les informe des conséquences de toute transgression. Une politique formelle qui fait partie des modalités des contrats d'emploi signifie qu'une personne peut être licenciée pour toute mauvaise conduite pouvant, selon les termes du contrat, occasionner un licenciement. »

¹⁸⁰ Voir *C.U.P.E., Local 79 v. Toronto (City)* (1995), 1995 Carswell Ont. 1840 (Conseil d'arbitrage de l'Ontario); voir également *Clarendon Foundation v. O.P.S.E.U., Local 593*, [2000] L.V.I. 3104-6, 2000 Carswell Ont 1906. 91 L.A.C. (4th) 105 (Conseil d'arbitrage de l'Ontario). Il s'agit de cas d'arbitrage, mais les conseils proactifs qu'ils renferment constituent une bonne pratique en matière de droits de la personne.

En pratique, il est très important que toutes les plaintes de harcèlement sexuel soient prises sérieusement et traitées rapidement, que le mécanisme de règlement des plaintes soit appliqué et que les personnes qui déposent une plainte ne soient pas soumises à des mesures disciplinaires ou à des représailles.

Toutes les parties responsables devraient surveiller leurs milieux régulièrement pour s'assurer qu'ils sont exempts de harcèlement sexuel. Des démarches proactives pour maintenir un milieu non empoisonné contribueront à empêcher le harcèlement sexuel de prendre racine et de s'envenimer.

Contenu suggéré d'une politique de lutte contre le harcèlement sexuel

- 1) Un énoncé de vision faisant état de l'engagement de l'organisme envers le maintien d'un environnement juste et équitable exempt de harcèlement sexuel et sexiste et affirmant que l'organisme ne tolérera pas le harcèlement sexuel et sexiste.
- 2) Un énoncé des droits et obligations en vertu du *Code des droits de la personne* de l'Ontario.
- 3) Une liste des motifs de discrimination interdits énumérés dans le *Code*.
- 4) La définition du *Code* de « harcèlement sexuel » et une définition de « harcèlement fondé sur le sexe ».
- 5) Une explication du concept de « milieu empoisonné » en tant que violation du *Code* et des exemples de milieux empoisonnés qui sont importants dans le contexte de cet organisme.
- 6) Une description des comportements inacceptables, notamment :
 - exemples de harcèlement sexuel énumérés dans le document *Politique sur la prévention du harcèlement sexuel et sexiste* de la CODP.
- 7) Une description des personnes auxquelles la politique s'applique (notamment employeurs, employés, fournisseurs tiers de services, etc.).
- 8) Les procédures de règlement des plaintes internes précisant :
 - à qui la plainte doit être adressée
 - que la personne responsable du règlement des plaintes doit être indépendante, experte, etc.
 - la confidentialité
 - que la partie plaignante sera à l'abri des représailles ou des menaces de représailles
 - l'aide qui sera offerte aux parties à une plainte
 - la disponibilité d'autres modes de règlement des différends, notamment la médiation, pour résoudre une plainte
 - le mécanisme d'enquête de la plainte
 - la durée du processus
 - les démarches qui seront prises s'il n'est pas approprié que la partie plaignante continue de travailler avec la ou les personnes faisant l'objet de la plainte
 - la manière dont l'organisme traitera la plainte lorsque le harceleur est inconnu (p. ex. cyberharcèlement).
- 9) Les recours disponibles si le bien-fondé de la plainte pour harcèlement sexuel est établi, notamment :
 - les mesures disciplinaires qui seront appliquées (par exemple, dans l'emploi, les mesures pourraient aller d'un avertissement verbal ou d'une lettre de réprimande au licenciement)
 - l'indemnisation de la personne qui a porté plainte.
- 10) Un énoncé affirmant que les personnes ont le droit de déposer d'autres types de plaintes, notamment :
 - une requête pour enfreinte aux droits de la personne devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario n'importe quand durant le processus interne de même qu'une explication de la limite d'un an prévue dans le *Code*
 - une plainte en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, le cas échéant
 - un grief en vertu d'une convention collective, le cas échéant
 - des accusations criminelles, le cas échéant.

8.1 Employeurs

Les employeurs ont l'obligation de s'assurer que le milieu n'est pas empoisonné et de prendre des mesures pour prévenir tout harcèlement sexuel dans leur lieu de travail. Les employeurs qui sont mis au courant d'instances de harcèlement sexuel doivent immédiatement prendre des mesures pour remédier à la situation. Une fois que les employeurs sont convaincus que l'allégation est justifiée, ils doivent par ailleurs envisager de prendre aussi bien des mesures disciplinaires que des mesures préventives, parmi lesquelles l'organisation d'activités éducatives.

En vertu de l'article 46.3 du *Code*, les personnes morales, les syndicats, les associations commerciales ou professionnelles, les associations non dotées de la personnalité morale et les organisations patronales sont tenus responsables de la discrimination, que ce soit par des actes ou des omissions, pratiquée par des employés ou des mandataires dans l'exercice de leurs fonctions. C'est ce que l'on appelle la responsabilité du fait d'autrui.

La responsabilité du fait d'autrui rend une organisation automatiquement responsable de la discrimination résultant des actes de ses employés ou mandataires dans le cours normal des activités, que celle-ci ait été ou non au courant de ces actes, qu'elle y ait ou non participé ou que ces actes soient ou non indépendants de sa volonté.

La responsabilité du fait d'autrui ne s'applique pas aux violations des articles du *Code* qui traitent du harcèlement. Toutefois, comme l'existence d'un milieu empoisonné est une forme de discrimination, lorsque le harcèlement aboutit à la création d'un milieu empoisonné, la responsabilité du fait d'autrui visée à l'article 46.3 du *Code* s'appliquera¹⁸¹.

De plus, dans une telle situation, la « théorie organique de la responsabilité des sociétés » peut s'appliquer. C'est-à-dire qu'une entité peut être responsable des actes de harcèlement de ses employés s'il peut être démontré qu'elle était au courant du harcèlement ou que l'auteur du harcèlement fait notoirement partie de l'« esprit directeur » de l'entité. Le cas échéant, les décisions, actes ou omissions de l'employé engagent la responsabilité de l'entité si :

- l'employé qui fait partie de « l'esprit directeur » s'adonne au harcèlement ou présente un comportement incorrect qui est contraire au *Code*
- l'employé qui fait partie de l'« esprit directeur » ne réagit pas comme il se doit au harcèlement ou au comportement incorrect alors qu'il en est au courant ou devrait raisonnablement en être au courant.

¹⁸¹ Pour une discussion détaillée sur la responsabilité des personnes morales par opposition à la responsabilité personnelle, voir *Farris v. Staubach Ontario Inc.*, 2011, *supra*, note 23. Dans le cadre de la révision en révision judiciaire, la Cour divisionnaire a expliqué que le paragraphe 46.3 vise à confirmer la responsabilité *parallèle* des sociétés pour les actes commis par leurs employés et non pas à la remplacer. Les employés qui enfreignent le *Code* devraient continuer à être tenus conjointement et individuellement responsables avec la société : voir *Commission ontarienne des droits de la personne c. Farris*, 2012 ONSC 3876 aux par. 33-34.

En règle générale, les cadres et les principaux décideurs d'une organisation constituent son « esprit directeur ». Les employés qui n'ont qu'une autorité de supervision peuvent également faire partie de l'« esprit directeur » s'ils fonctionnent ou paraissent fonctionner comme des représentants de l'organisation. Même des non-superviseurs peuvent être considérés comme faisant partie de l'« esprit directeur » s'ils ont en fait une autorité de supervision ou guident dans une importante mesure les activités des employés.

Exemple : Un chef cuisinier ou une chef cuisinière a la responsabilité de traiter les problèmes de harcèlement qui se produisent parmi le personnel de cuisine.

Exemple : Un ou une chef d'équipe appartenant à une unité de négociation possède le pouvoir d'un « esprit directeur » par rapport aux autres membres du syndicat.

Les principaux décideurs d'un organisme, notamment les membres du conseil d'administration, peuvent également être considérés comme faisant partie de l'« esprit directeur ».

Les employeurs peuvent aussi être tenus responsables du harcèlement sexuel commis par de tierces parties au lieu de travail. Les tierces parties peuvent comprendre les entrepreneurs, les consommateurs¹⁸² ou clients¹⁸³, le personnel d'entretien ou de réparation¹⁸⁴, etc.

Exemple : Un employeur a été tenu responsable du harcèlement sexuel de ses employées commis par un technicien de service qui était présent au lieu de travail pour réparer l'équipement de bureau¹⁸⁵.

Il faut noter qu'un employeur peut aussi être tenu responsable du harcèlement sexuel survenant lors d'activités ou d'événements qui se passent en dehors des heures de travail ou des murs de la société, si ces activités sont liées au lieu de travail et à l'emploi de la personne contrevenante.

Exemple : La responsabilité de l'employeur peut être mise en cause si l'infraction est commise par un membre de son personnel d'encadrement durant un voyage d'affaires effectué pour le compte de l'organisme, lors d'une fête organisée par celui-ci ou dans des circonstances similaires¹⁸⁶.

¹⁸² *Ankamah v. Chauhan Food Services*, 2010 HRTO 2024 au par. 32.

¹⁸³ Voir *Jalbert v. Moore*, (1996), 28 C.H.R.R. D/349 (B.C.C.H.R.).

¹⁸⁴ Voir *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, *supra*, note 10.

¹⁸⁵ *Idem*.

¹⁸⁶ *Simpson v. Consumers' Assn. of Canada* (2001), *supra*, note 105; *Tellier v. Bank of Montreal*, *supra*, note 105; *Cugliari v. Clubine* (2006), *supra*, note 89.

Comme mentionné précédemment, des décisions juridiques ont interprété l'expression « au travail » (une expression qui revient dans plusieurs articles du *Code* interdisant le harcèlement sexuel en matière d'emploi) de façon générale pour inclure les commentaires ou le comportement ayant des répercussions liées au travail, quel que soit le lieu où le harcèlement s'est produit¹⁸⁷. Dans une cause, par exemple, un gérant de restaurant a fait des commentaires et des avances répétés, explicites et intimes à caractère sexuel à une serveuse. Certains des commentaires ont été faits durant une partie de cartes après les heures de travail en présence de collègues de travail, et d'autres ont été envoyés sous forme de texto et de messagerie vocale pendant que le gérant se trouvait tard à une soirée à laquelle assistaient d'autres membres du personnel de sexe masculin. Le tribunal a conclu, dans cette cause, que bien que tous les incidents ne se soient pas produits au travail ou durant les heures de travail, ils étaient suffisamment reliés au milieu de travail pour nécessiter la protection du *Code*. Voici ce que le tribunal a déclaré :

Il est important de noter que tous les incidents, quel que soit le lieu où ils se sont produits, avaient des répercussions liées à l'emploi pour la plaignante. L'exemple le plus clair de ceci est peut-être la preuve donnée par la plaignante indiquant qu'[elle] ne pouvait pas envisager de retourner travailler au restaurant en sachant que son patron et certains de ses collègues de travail avaient pensé à elle et parlé d'elle en des termes décrits dans le message vocal¹⁸⁸.

Le harcèlement sexuel se manifeste de plus en plus par le biais des médias électroniques (comme les blogues, les courriels, les textos ou les médias sociaux). Les médias électroniques peuvent être considérés comme un prolongement du lieu de travail si le harcèlement sexuel qui se fait par voie électronique a des répercussions professionnelles¹⁸⁹.

¹⁸⁷ Voir *Simpson v. Consumers' Assn. of Canada* (2001), *idem*; *Tellier v. Bank of Montreal*, *idem*; *Cugliari v. Clubine* (2006), *idem*; *Hughes v. 1308581 Ontario* (2009), *supra*, note 90 au par. 75. Dans *Baylis-Flannery v. DeWilde* (2003), *supra*, note 27, le tribunal a déclaré que les visites imprévues et non désirées d'un employeur au domicile de la plaignante constituaient des avances sexuelles au sens de l'alinéa 7(3)a du *Code des droits de la personne*. Le tribunal a mentionné que bien que ces incidents aient eu à son domicile, ils émanaient directement de sa relation professionnelle avec l'intimé (par. 142). Voir aussi *Taylor-Baptiste*, 2012, *supra*, note 105 au par. 25 et *S.S. v. Taylor*, 2012, *supra*, note 13 aux par. 53-54.

¹⁸⁸ *S.S. v. Taylor*, 2012, *idem* au par. 56, (Traduction libre)

¹⁸⁹ Voir *Taylor-Baptiste*, 2012, *supra*, note 105 au par. 25. Bien que le tribunal dans cette cause ait jugé que les commentaires du blogue dans ce cas particulier ne constituaient pas du harcèlement « au travail » en vertu du paragraphe 5(2) du *Code*, il a basé cette conclusion sur le fait que le blogue avait pour objet la communication entre les membres du syndicat et son leadership et qu'il n'existait pas de preuves indiquant que le président du syndicat avait affiché les messages pendant qu'il travaillait pour l'employeur. Dans sa décision initiale et dans celle de réexamen, le tribunal a cependant insisté sur le fait que si un lien factuel approprié pouvait être établi avec le milieu de travail, alors les commentaires dans le cyberspace seraient couverts en vertu du paragraphe 5(2) du *Code*. La portée de l'application n'était pas limitée aux situations dans lesquelles le comportement s'est manifesté sur la propriété de l'employeur (par. 26).

Les visites non désirées, non sollicitées par un employeur, un superviseur, un chef de service, un collègue, etc. au domicile d'un employé peuvent également constituer du harcèlement sexuel.

Exemple : Un tribunal a jugé que les appels téléphoniques et les visites non désirées d'un employeur au domicile d'une femme « s'inscrivaient dans une conduite qui avait débuté au lieu de travail et se poursuivait à son domicile »¹⁹⁰.

Selon les circonstances, de telles visites peuvent constituer du harcèlement criminel en vertu du *Code criminel*¹⁹¹.

Dans d'autres compétences, des employeurs ont également été tenus responsables d'instances de harcèlement sexuel commises par un membre de leur famille. Dans une cause survenue en Colombie-Britannique, une employeuse a été tenue responsable du harcèlement sexuel commis par son mari à l'encontre d'une aide familiale résidante, même si elle n'était aucunement impliquée dans le harcèlement¹⁹². Les employeurs d'aides familiales résidentes ont également été tenus responsables lorsque leurs enfants ont harcelé sexuellement leur aide familiale¹⁹³.

Comme on l'a mentionné précédemment, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* impose également des exigences aux employeurs. En effet, les employeurs ayant cinq employés ou plus doivent élaborer des politiques écrites sur la violence et le harcèlement au lieu de travail et ces politiques doivent être révisées au moins annuellement. Les employeurs doivent aussi élaborer un programme pour mettre en œuvre la politique sur la violence au lieu de travail. La *Loi* renferme également des dispositions qui obligent les employeurs à effectuer des évaluations des risques pour prévenir la violence au lieu de travail.

La prévalence du harcèlement au travail est un des facteurs de risque que les employeurs doivent examiner pour évaluer le risque de violence au lieu de travail en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les comités mixtes de la santé et la sécurité et autres représentants devraient également considérer le harcèlement au travail comme un facteur de risque pour la violence au travail. Les programmes de lutte contre la violence au lieu de travail devraient inclure des mesures et procédures pour le signalement de « nouveaux risques » incluant la prévalence de harcèlement associé

¹⁹⁰ Voir *Hughes v. 1308581 Ontario* (2009), *supra*, note 90 au par. 75. Voir également la cause *Baylis-Flannery v. DeWilde* (2003), *supra*, note 27 dans laquelle le tribunal a jugé que les visites inattendues et non sollicitées d'un employeur au domicile de la plaignante constituaient des avances sexuelles au sens de l'alinéa 7(3)a) du *Code des droits de la personne*. Le tribunal a affirmé que « bien que ces incidents aient eu lieu à son domicile, ils découlaient directement de sa relation au lieu de travail avec l'intimé... » (par. 142).

¹⁹¹ Voir article 264 du *Code criminel* [C-46].

¹⁹² Voir *Singson v. Pasion* (1995), 26 C.H.R.R. D/435 (B.C.C.H.R.).

¹⁹³ *Guzman v. Dr. and Mrs. T.* (B.C. 1997), 27 C.H.R.R. D/349 à D/358 au par. 84.

à la violence au travail. En outre, les inspecteurs du ministère du Travail devraient déterminer si le harcèlement au travail est un facteur contributif aux incidents de violence au travail qu'ils sont appelés à analyser.

Selon les circonstances, les employeurs qui ne protègent pas leurs employés contre la violence au travail peuvent également être tenus criminellement responsables. L'article 217.1 du *Code criminel* est libellé ainsi :

217.1 Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessure corporelle pour autrui.

Les syndicats et les associations professionnelles ont également l'obligation d'éviter toute discrimination et tout harcèlement envers leurs membres. Ils doivent éviter de donner lieu ou de contribuer à des actions discriminatoires au lieu de travail. À l'instar des employeurs, un syndicat peut être tenu responsable des politiques et des actions discriminatoires. Cela inclut le fait de négocier dans une convention collective une clause qui engendre de la discrimination ou d'éviter de prendre des mesures raisonnables pour régler le harcèlement sexuel au travail ou un milieu empoisonné¹⁹⁴.

8.2 Fournisseurs de logements

Les fournisseurs de logements doivent agir de manière proactive afin de s'assurer que leurs locaux sont exempts de harcèlement sexuel. Mais s'il y a une instance de harcèlement sexuel, ils doivent prendre des mesures immédiates pour intervenir et répondre de façon appropriée. Le déséquilibre du pouvoir entre les fournisseurs de logements et les locataires de sexe féminin, par exemple, peut signifier que les femmes ne signalent pas le harcèlement sexuel par crainte d'être l'objet de représailles, d'être expulsées ou par souci de protéger leur sécurité personnelle et la sécurité de leur famille ou de leurs biens personnels.

Comme on l'a mentionné précédemment, en vertu de l'article 46.3 du *Code*, les personnes morales, les syndicats, les associations commerciales ou professionnelles, les associations non dotées de la personnalité morale et les organisations patronales sont tenus responsables de la discrimination, que ce soit par des actes ou des omissions, pratiquée par des employés¹⁹⁵ ou des mandataires dans l'exercice de leurs fonctions. Cette responsabilité, appelée responsabilité du fait d'autrui, s'applique aux violations des droits de la personne dans le domaine du logement.

¹⁹⁴ *Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud* (1992), 16 C.H.R.R. D/425 (C.S.C.); *Mayo v. Iron Ore Co. of Canada* (2002), 43 C.H.R.R. D/65 (Nfld. Bd. Inq).

¹⁹⁵ Le terme « employés » dans ce contexte pourrait faire référence à un locateur, à un membre du conseil d'une coopérative, à un agent immobilier, à un gestionnaire de logement, au personnel d'entretien, etc.

Exemple : Un préposé à l'entretien contractuel fait des remarques obscènes répétées à une jeune locataire. Elle se plaint à son locateur. Ce dernier est tenu de réagir sans tarder à la conduite du préposé et de faire en sorte que le milieu de vie dans l'immeuble soit non empoisonné.

La responsabilité du fait d'autrui rend un fournisseur de logement responsable de la discrimination ou du harcèlement résultant des actes de ses employés ou mandataires dans le cours normal des activités, que celui-ci ait été ou non au courant de ces actes, qu'il y ait ou non participé ou que ces actes soient ou non indépendants de sa volonté.

La responsabilité du fait d'autrui ne s'applique pas aux violations des articles du *Code* qui traitent du harcèlement. Toutefois, comme l'existence d'un milieu empoisonné est une forme de discrimination, lorsque le harcèlement aboutit à la création d'un milieu empoisonné, la responsabilité du fait d'autrui visée à l'article 46.3 du *Code* sera restaurée.

De plus, dans une telle situation, la « théorie organique de la responsabilité des sociétés » peut s'appliquer. C'est-à-dire qu'une entité peut être responsable des actes de harcèlement de ses employés s'il peut être démontré qu'elle était au courant du harcèlement ou que l'auteur du harcèlement fait notoirement partie de la direction ou de l'« esprit directeur » de l'entité. Le cas échéant, les décisions, actes ou omissions de l'employé engagent la responsabilité de l'entité si :

- l'employé qui fait partie de l'« esprit directeur » s'adonne au harcèlement ou présente un comportement incorrect qui est contraire au *Code*;
- l'employé qui fait partie de l'« esprit directeur » ne réagit pas comme il se doit au harcèlement ou au comportement incorrect alors qu'il en est au courant ou devrait raisonnablement en être au courant.

En règle générale, les cadres et les principaux décideurs d'une organisation constituent son « esprit directeur ». Les employés qui n'ont qu'une autorité de supervision peuvent également faire partie de l'« esprit directeur » s'ils fonctionnent ou paraissent fonctionner comme des représentants de l'organisation (par exemple, un mandataire du locateur, un membre du conseil, un surintendant, etc.). Même des non-superviseurs peuvent être considérés comme faisant partie de l'« esprit directeur » s'ils ont en fait une autorité de supervision ou une importante responsabilité.

8.3 Éducatrices

Les éducatrices fournissent un forum pour l'enseignement de la pensée critique, de l'équité, du respect mutuel et de la responsabilité civile – et ils peuvent être des agents de changements sociaux positifs. Un auteur écrit :

Les écoles sont les seuls établissements formels à avoir un contact significatif avec presque tous les jeunes du Canada et, par conséquent, à être particulièrement bien placées pour transmettre aux jeunes les

connaissances et compétences nécessaires pour pratiquer une sexualité saine tout au long de leur vie¹⁹⁶.

Les fournisseurs de services d'enseignement¹⁹⁷ sont légalement tenus de fournir aux étudiants un milieu scolaire exempt de harcèlement discriminatoire¹⁹⁸. Dans le cadre de leur obligation de créer un milieu d'apprentissage sûr pour les élèves et étudiants, les établissements d'enseignement doivent lutter contre l'intimidation et le harcèlement. Les élèves et étudiants ont droit à la protection du *Code* lorsqu'ils sont harcelés au point où il en résulte un milieu d'apprentissage malsain. Cette protection permettrait de sanctionner :

1. les fournisseurs de services d'enseignement qui harcèlent des élèves ou étudiants pour des motifs illicites de discrimination prévus dans le *Code*;
2. les fournisseurs de services d'enseignement qui savent ou devraient savoir que des élèves ou étudiants sont harcelés pour de tels motifs et qui ne prennent pas de mesures individualisées et systémiques pour rectifier la situation.

Les éducateurs ont l'obligation d'intervenir immédiatement dans les situations où il pourrait y avoir intimidation et harcèlement. Les éducateurs qui savaient ou auraient dû savoir qu'il y avait harcèlement et qui auraient pu prendre des mesures pour le prévenir ou le faire cesser pourraient être tenus responsables si une requête pour violation des droits de la personne était déposée.

Les modifications apportées à la *Loi sur l'éducation* résultant de l'adoption du projet de loi 13, *Loi pour des écoles tolérantes (Loi modifiant la Loi sur l'éducation en ce qui a trait à l'intimidation et à d'autres questions)*, sont entrées en vigueur en 2012. Bien que la *Loi pour des écoles tolérantes* mette l'accent sur l'« intimidation » plutôt sur le harcèlement, elle aborde plusieurs des mêmes éléments comme l'interdiction du harcèlement sexuel dans le secteur de l'éducation prévue dans le *Code*. Par exemple,

¹⁹⁶ Fédération canadienne pour la santé sexuelle, *Sexual Health in Canada, Baseline 2007*, p. 10 cité en référence dans Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles, *Façonner une culture de respect dans nos écoles : promouvoir des relations saines et sûres*, supra, note 93 p. 11.

¹⁹⁷ Les termes « fournisseurs de services d'enseignement » et « éducateurs » comprennent, mais non de façon limitative, les conseils scolaires, le personnel d'école, les enseignants, les établissements postsecondaires et, le cas échéant, le gouvernement.

¹⁹⁸ Voir *Ross c. Conseil scolaire du district n° 15 du Nouveau-Brunswick* [1996] 1 R.C.S. 825, 25 C.H.R.R. D/175; *Québec (Comm. des droits de la personne) c. Deux-Montagnes, Comm. Scolaire* (1993), 19 C.H.R.R. D/1 (T.D.P.Q.); *Jubran v. North Vancouver School District No. 44* (2002), supra, note 141. Dans *Jubran*, le Tribunal a jugé que le conseil scolaire (1) avait l'obligation de fournir un milieu éducatif qui n'exposait pas les élèves à du harcèlement discriminatoire, (2) savait que les élèves harcelaient un autre élève et (3) était coupable de ne pas avoir pris des mesures adéquates pour mettre fin à ce harcèlement. La Cour suprême de la Colombie-Britannique a infirmé la décision du Tribunal pour d'autres motifs. Cependant, la Cour d'appel de la Colombie-Britannique a annulé la décision de la Cour divisionnaire et a également jugé que le conseil scolaire était responsable de la conduite discriminatoire des élèves et n'avait pas fourni un milieu éducatif exempt de discrimination : voir *North Vancouver School District No. 44 v. Jubran* [2005] B.C.J. No. 733 (C.A.), autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada refusée, 2005 BCCA 201 (No. 30964).

le projet de loi 13 examine en particulier l'intimidation liée au sexe d'une personne, à son orientation sexuelle, à son identité sexuelle et à l'expression de son identité sexuelle. Le préambule du projet de loi stipule que tous les élèves ont droit à un climat scolaire positif qui soit inclusif, sans égard, notamment, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle et à l'expression de l'identité sexuelle. Le préambule reconnaît que plusieurs acteurs (p. ex. le gouvernement, les éducateurs, le personnel des écoles, les parents et les élèves) ont un rôle à jouer « dans la prévention de comportements inappropriés tels que l'intimidation, l'agression sexuelle, la violence sexiste et les incidents fondés sur l'homophobie, la transphobie ou la biphobie ». Le projet de loi 13 impose au ministre de l'Éducation, aux conseils scolaires et au personnel de direction des écoles des obligations liées au maintien de milieux éducatifs sans harcèlement sexuel.

À défaut d'être réglé, le harcèlement peut nuire à la capacité de l'élève d'avoir un accès égal aux services d'éducation et de participer pleinement à la vie scolaire.

Exemple : Une jeune fille de onze ans qui entre dans la phase intermédiaire de l'enfance était soumise à une attention constante, non sollicitée de la part des garçons de sa classe. Cette attention se manifestait par des actes comme le fait de tirer sur son soutien-gorge, de heurter son corps et de distribuer des croquis d'elle avec des caractéristiques sexuelles exagérées. Elle a dit à l'enseignant qu'elle était mal à l'aise, mais le comportement a continué. La jeune fille était tellement traumatisée qu'elle a refusé d'aller à l'école.

Les éducateurs doivent sensibiliser les élèves et étudiants aux droits de la personne et mettre en œuvre des stratégies visant à prévenir la discrimination et le harcèlement. Si une allégation de harcèlement sexuel s'avère vraie, ils doivent prendre les mesures appropriées et, au besoin, utiliser des sanctions disciplinaires.

Selon la politique du gouvernement de l'Ontario, les conseils scolaires doivent :

- offrir à tous les membres de la communauté scolaire des occasions d'accroître leurs connaissances et leur compréhension de divers enjeux, comme l'intimidation, la violence, les comportements sexuels inappropriés, les stéréotypes, la discrimination, les préjugés et la haine ainsi que la compétence médiatique et l'utilisation sécuritaire d'Internet¹⁹⁹
- réaliser des sondages anonymes sur le climat scolaire auprès des élèves, des membres du personnel et des parents au moins une fois tous les deux ans. Ces sondages doivent comprendre des questions sur l'intimidation et le harcèlement liés à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle et à l'expression de l'identité sexuelle²⁰⁰

¹⁹⁹ Ministère de l'Éducation, *Politique/Programmes Note n° 145*, (décembre 2012), consultable en ligne à : www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/145f.pdf (consulté le 2 mai 2013), p. 6

²⁰⁰ *Idem* p. 7

- se conformer au *Code des droits de la personne* de l'Ontario lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre leurs politiques²⁰¹.

Les employés des conseils œuvrant directement auprès des élèves doivent réagir à tous les comportements d'élèves qui risquent de nuire au climat scolaire. Ces comportements incluent tous les comportements inappropriés et irrespectueux et peuvent comprendre les remarques ou les blagues sexistes²⁰².

Une formation anti-harcèlement sexuel à l'intention des éducateurs et du personnel scolaire est une première démarche importante dans la création d'un climat de respect mutuel dans un établissement d'enseignement. Une telle formation devrait inclure la prestation de renseignements sur le harcèlement fondé sur le sexe. Les éducateurs seront alors en mesure de composer adéquatement avec les différentes formes de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe susceptibles de survenir.

Les fournisseurs de services d'enseignement peuvent contribuer à prévenir les incidents d'intimidation et de harcèlement par les moyens suivants :

- Montrer clairement qu'ils ne tolèrent pas le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe.
- Montrer clairement qu'ils ne tolèrent pas la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, y compris l'intimidation homophobe.
- Mettre en place une politique anti-harcèlement sexuel et anti-harcèlement fondé sur le sexe efficace et voir à ce que tous les élèves la connaissent.
- Communiquer clairement à la population étudiante les conséquences des diverses formes de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe, y compris du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe en ligne.
- Inclure des mesures de prévention du harcèlement en ligne dans les politiques scolaires portant sur le harcèlement sexuel et l'Internet.
- Renseigner les étudiants et le personnel sur le harcèlement sexuel, notamment le harcèlement fondé sur le sexe, les stéréotypes des rôles assignés aux deux sexes et les remarques et comportements homophobes.
- Faire des jeux de rôles et des exercices éducatifs pour aider les élèves à avoir plus de compassion et à être plus sensibles aux répercussions du harcèlement sexuel et du harcèlement fondé sur le sexe sur les autres.
- Inculquer aux élèves des connaissances médiatiques pour leur permettre de développer leur pensée critique et de poser les questions appropriées au sujet de ce qu'ils voient, entendent et lisent.
- Enseigner aux élèves à se protéger contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe en ligne.
- Respecter la confidentialité des élèves qui signalent des cas de harcèlement sexuel et de harcèlement fondé sur le sexe, pour encourager d'autres élèves harcelés à en faire part au plus tôt.

²⁰¹ Ministère de l'Éducation, *Politique/Programmes Note n° 145* (décembre 2009), consultable à : www.edu.gov.on.ca/extra/fre/ppm/145f.pdf (consulté le 7 octobre 2010) p. 6.

²⁰² *Idem* p. 7.

- Veiller à ce que le personnel ait des ressources, une formation et des outils adéquats pour surveiller efficacement les diverses formes de harcèlement sexuel, repérer et signaler les incidents qui surviennent.

9. Protection contre le harcèlement sexuel en vertu des droits de la personne

9.1 Code des droits de la personne de l'Ontario

Les articles 1, 2, 3, 5, 6 et 9 du *Code* énoncent le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe en matière de services, de biens et d'installations, de logement, de contrats et d'associations professionnelles.

Les paragraphes 7(1) et (2) énoncent le droit d'une personne d'être à l'abri du harcèlement fondé sur le sexe et de remarques et de comportements sexistes inappropriés dans le domaine du logement et de l'emploi.

Le paragraphe 7(1) est libellé comme suit :

L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle.

Le paragraphe 7(2) est libellé comme suit :

Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle.

L'alinéa 7(3)a) interdit les avances sexuelles notamment par une personne en mesure d'accorder un avantage. Il est libellé comme suit :

Toute personne a le droit d'être à l'abri de sollicitations ou d'avances sexuelles provenant d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion si l'auteur des sollicitations ou des avances sait ou devrait raisonnablement savoir que celles-ci sont importunes

Le *Code* ne renferme pas de dispositions expresses traitant du harcèlement sexuel dans les domaines des services, des biens et installations (article 1), des contrats (article 3) ou des associations commerciales et professionnelles (article 6). Toutefois, le harcèlement sexuel dans ce genre de situation violerait les articles 1,3 et 6 qui donne droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe en matière de services, de biens et d'installations, de contrats et d'adhésion à des associations commerciales et professionnelles respectivement.

Le paragraphe 10(1) définit le harcèlement de la manière suivante : « 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. »

Comme mentionné précédemment, compte tenu de l'ajout en 2012 de l'« expression de l'identité sexuelle » en tant motif protégé par le *Code* (l'« identité sexuelle » a aussi été ajoutée comme motif en même temps), plusieurs formes de harcèlement fondé sur le sexe, voire la majorité d'entre elles, seraient désormais interdites en vertu du motif d'expression de l'identité sexuelle. En fonction des circonstances, le motif d'identité sexuelle pourrait aussi s'appliquer. Par conséquent, toute personne ayant été victime de harcèlement fondé sur le sexe pourrait déposer une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario pour harcèlement sexuel allégué, de même que pour discrimination et/ou harcèlement fondé(e) sur l'expression de l'identité sexuelle, le cas échéant. Elle pourrait aussi citer le motif d'identité sexuelle, le cas échéant. Pour de plus amples renseignements, voir la partie « 2.3.3 Harcèlement fondé sur le sexe ».

9.1.1 Représailles

L'alinéa 7(3)b) énonce le droit d'une personne d'être à l'abri de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage. L'alinéa 7(3)b) est libellé comme suit :

Toute personne a le droit d'être à l'abri de représailles ou de menaces de représailles pour avoir refusé d'accéder à des sollicitations ou à des avances sexuelles si ces représailles ou menaces proviennent d'une personne en mesure de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou une promotion.

L'article 8 fournit une vaste protection contre les représailles exercées sur une personne qui revendique et fait respecter les droits conférés par le *Code*. L'article 8 stipule ce qui suit :

Toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît la présente loi, d'introduire des instances aux termes de la présente loi et d'y participer, et de refuser de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne par la présente loi, sans représailles ni menaces de représailles.

Cet article fournit une protection contre les représailles associées à toute forme de harcèlement sexuel ou de discrimination fondée sur le sexe²⁰³.

L'hostilité, les examens excessifs (par exemple au travail), l'exclusion sociale ou autres comportements négatifs à l'égard d'une personne qui a rejeté des avances sexuelles ou d'autres propositions (comme une demande de rendez-vous) constituent une forme de représailles.

L'article 8 (ou l'alinéa 7(3)b), selon les circonstances) prend effet lorsque le traitement d'un plaignant par un intimé constitue, au moins en partie, des représailles pour avoir soulevé des questions de harcèlement sexuel²⁰⁴.

Toute personne est protégée contre les représailles ou les menaces de représailles, que le bien-fondé de la requête pour harcèlement sexuel soit prouvé ou non.

9.2 Protections internationales

Le Canada a signé et ratifié de nombreuses conventions internationales qui reconnaissent l'importance de respecter et de protéger les droits des femmes. Ce sont, notamment :

- *Déclaration universelle des droits de l'homme*²⁰⁵
- *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*²⁰⁶
- *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*²⁰⁷
- *Convention relative aux droits des personnes handicapées*²⁰⁸
- *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*²⁰⁹
- *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*²¹⁰

²⁰³ Voir *Demars v. Brampton Youth Hockey Association*, 2011, *supra*, note 68, dans laquelle un tribunal a jugé que l'association de hockey intimée avait commis des représailles lorsqu'elle avait interdit à une mère de continuer à siéger à un comité comme bénévole parce qu'elle avait intenté des poursuites en vertu du Code. Voir aussi *Q. v. Wild Log Homes Inc.*, 2012, *supra*, note 48 au par. 155, dans laquelle un tribunal a jugé que le fait d'intenter une poursuite civile réclamant des dommages-intérêts pour avoir déposé une plainte concernant les droits de la personne est un type clair, net et particulièrement effrayant de mesure de rétorsion contre un plaignant.

²⁰⁴ Voir *Murchie v. JB's Mongolian Grill (No. 2)* (2006), *supra*, note 10; *deSousa v. Gauthier* (2002), *supra*, note 27; *Elkas v. Blush Stop Inc.* (1994), 25 C.H.R.R. D/158 (Commission d'enquête de l'Ontario). Voir aussi *Q. v. Wild Log Homes Inc.*, *idem*.

²⁰⁵ *Déclaration universelle des droits de l'homme*, 10 décembre 1948, résolution 217A (III) de l'Assemblée générale, Doc. des Nations Unies A/810.

²⁰⁶ *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, 19 décembre 1966, 999 U.N.T.S. 171, Can. T.S. 1976 n° 47 (entré en vigueur le 23 mars 1976, accession par le Canada le 19 mai 1976).

²⁰⁷ *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 16 décembre 1966, 993 U.N.T.S. 3, Can. T.S. 1976 n° 46 (entré en vigueur le 3 janvier 1976, accession par le Canada le 19 août 1976).

²⁰⁸ *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, 24 janvier 2007, A/RES/61/106 (ratifiée par le Canada le 11 mars 2001).

²⁰⁹ *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, 2 octobre 2007, A/RES/61/295 (ratifiée par le Canada le 12 novembre 2010).

- *Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes*²¹¹
- *Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants*²¹².

La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* aborde directement la nécessité d'éliminer les obstacles dans les domaines de l'emploi, l'éducation, les soins de santé, le logement, etc. qui empêchent les filles et les femmes de participer également et à part entière à la société. La *Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes*, qui complète et renforce la *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, reconnaît spécifiquement « le harcèlement sexuel et l'intimidation [des femmes] au travail, dans les établissements d'enseignement et ailleurs » comme étant une forme de violence à l'égard des femmes²¹³. La *Déclaration* énonce ce qui suit :

Reconnaissant que la violence à l'égard des femmes traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes, et qu'elle compte parmi les principaux mécanismes sociaux auxquels est due la subordination des femmes aux hommes²¹⁴.

À titre de signataire de ces conventions, le Canada a convenu de respecter les valeurs et les droits qu'elles garantissent. L'enjeu pour le Canada est de faire de ces principes de haut niveau une réalité vécue pour les Canadiens. Tous les paliers de gouvernement ont l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer que le harcèlement sexuel et autres formes de discrimination fondée sur le sexe n'empêchent pas les filles et les femmes de participer à part entière à tous les secteurs de la société. Les organismes de droits de la personne du Canada jouent un rôle clé à cet égard. En Ontario, la Commission ontarienne des droits de la personne est chargée d'aider le Canada à respecter ses engagements internationaux en matière de droits de la personne. La présente politique est une démarche entreprise par la CODP pour aider le Canada à s'acquitter de ses obligations.

²¹⁰ *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, supra, note 88.

²¹¹ *Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes*, supra, note 89.

²¹² *Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants*, 10 décembre 1984, 1465 U.N.T.S. 85 (1984) 23 I.L.M. 1027, Can. T.S. 1987 n° 36 (entrée en vigueur le 26 juin 1987; ratification par le Canada le 24 juin 1987).

²¹³ *Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes*, supra, note 89 à l'article 2(b).

²¹⁴ *Idem*, préambule.

Annexe A : Objet des politiques de la CODP

L'article 30 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario autorise la Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario (CODP) à préparer, approuver et publier des politiques sur les droits de la personne pour fournir des directives quant à l'application des dispositions du *Code*. Les politiques et lignes directrices de la CODP établissent des normes décrivant comment les particuliers, les employeurs, les fournisseurs de services et les décisionnaires doivent agir pour se conformer au *Code*. Elles sont importantes parce qu'elles représentent l'interprétation, par la CODP, du *Code* au moment de sa publication²¹⁵. De plus, elles expliquent les droits énoncés dans le *Code*.

L'article 45.5 du *Code* stipule que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario peut tenir compte des politiques approuvées par la Commission dans une instance devant lui. Lorsqu'une partie ou un intervenant à une instance en fait la demande, le Tribunal doit tenir compte de la politique de la CODP citée. Lorsqu'une politique de la Commission est pertinente pour l'objet d'une requête pour droits de la personne devant le Tribunal, les parties et les intervenants sont encouragés à porter la politique à l'attention du Tribunal pour qu'il en tienne compte.

L'article 45.6 du *Code* prévoit que si le Tribunal rend une décision ou une ordonnance définitive non conforme à une politique de la CODP dans le cadre d'une instance dans laquelle la Commission était une partie ou un intervenant, la Commission peut présenter une requête au Tribunal afin que celui-ci soumette un exposé de cause à la Cour divisionnaire.

Les politiques de la Commission sont assujetties aux décisions des cours supérieures qui interprètent le *Code*. Les politiques de la Commission sont prises très au sérieux par les tribunaux judiciaires et le Tribunal²¹⁶, appliquées aux faits de la cause devant le tribunal judiciaire ou le Tribunal et citées dans les décisions de ces tribunaux²¹⁷.

²¹⁵ À noter que la jurisprudence, les modifications législatives et les changements de position de la CODP sur ses propres politiques qui ont eu lieu après la date de publication (ou de mise à jour) d'un document ne sont pas reflétés dans ce document. Pour plus d'information, communiquez avec la Commission ontarienne des droits de la personne.

²¹⁶ Dans *Quesnel v. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474 au par. 53 (Commission d'enquête de l'Ontario), le tribunal a appliqué la décision de la Cour suprême des États-Unis dans la cause *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (4th Cir. 1971) pour conclure que les énoncés de politique de la CODP devraient être considérés avec « beaucoup de révérence » s'ils sont conformes aux valeurs du *Code* et formulés conformément aux antécédents législatifs du *Code* lui-même. Cette dernière exigence a été interprétée de manière à signifier qu'ils ont été formulés par le truchement d'un processus de consultation publique.

²¹⁷ La Cour de justice supérieure de l'Ontario a cité in extenso des extraits des travaux publiés de la CODP dans le domaine de la retraite obligatoire et déclaré que les efforts de la CODP avaient « profondément modifié » l'attitude à l'égard de la retraite obligatoire en Ontario. Les travaux de la CODP sur la retraite obligatoire ont sensibilisé le public à cette question et ont, en partie, abouti à la décision du gouvernement de l'Ontario d'adopter une loi modifiant le *Code* pour interdire la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi après l'âge de 65 ans, sous réserve de certaines exceptions. Cette modification, qui est entrée en vigueur en décembre 2006, a rendu illégales les politiques sur la retraite

Annexe B : Tableau des causes

A. v. Quality Inn, (1993), 20 C.H.R.R. D/230 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Abdolalipour v. Allied Chemical Canada Ltd. (1996), [1996] O.H.R.B.I.D. No. 31 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Action travail des femmes v. Canadian National Railway Co. (1987), 8, C.H.R.R.D/4210 (C.S.C.)

Alberta v. Alberta Union of Provincial Employees (Banack Grievance) [1999] A.G.A.A. No. 74

Ankamah v. Chauhan Food Services, 2010 HRTO 2024

Arias v. Desai, 2003 HRTO 1

Assn. of Justices of the Peace of Ontario v. Ontario (Attorney General) (2008), 92 O.R. (3d) 16

Baylis-Flannery v. DeWilde, 2003 HRTO 28

Bell v. Ladas, (1980), 1 C.H.R.R. D/158 (Commission d'enquête de l'Ontario, maintenant Tribunal des droits de la personne de l'Ontario)

Bil v. Northland Properties, 2010 B.C.H.R.T. 234

Broadfield v. De Havilland/Boeing of Canada Ltd. (1993), 19 C.H.R.R. D/347 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Bruce v. McGuire Truck Stop (1993), 20 C.H.R.R. D/145 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Central Okanagan School District No. 23 v. Renaud (1992), 16 C.H.R.R. D/425 (C.S.C.)

Chualo v. Toronto Police Services Board (2010) OHRTD No. 2027 (Tribunal des droits de la personne de l'Ontario), (demande de réexamen refusée, 2011 HRTO 1291)

Clarendon Foundation v. O.P.S.E.U., Local 593, [2000] L.V.I. 3104-6, 2000 Carswell Ont 1906. 91 L.A.C. (4th) 105 (Conseil d'arbitrage de l'Ontario)

Colvin v. Gillies 2004 HRTO 3

Commission ontarienne des droits de la personne c. Farris, 2012 ONSC 3876

Commission ontarienne des droits de la personne et Theresa O'Malley c. Simpson-Sears Ltd. [1985] 2 R.C.S. 536

obligatoire pour la plupart des employeurs en Ontario : *Assn. of Justices of the Peace of Ontario v. Ontario (Attorney General)* (2008), 92 O.R. (3d) 16 au par. 45. Voir également la cause *Eagleson Co-Operative Homes, Inc. v. Théberge* [2006] O.J. No. 4584 (Cour supérieure (Cour divisionnaire)) dans laquelle la cour a appliqué la *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* consultable à : www.ohrc.on.ca/fr/resources/Politiques/PolicyDisAccom2 (consulté le 22 avril 2013).

- Crozier v. Asselstine*, (1994), 22 C.H.R.R. D/244 au par. 18 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Cuff v. Gypsy Restaurant* (1987), 8 C.H.R.R. D/3972 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Cugliari v. Clubine* 2006 HRTO 7
- C.U.P.E., Local 79 v. Toronto (City)* (1995), 1995 Carswell Ont. 1840 (Conseil d'arbitrage de l'Ontario)
- Curling v. Torimiro* [1999] O.H.R.B.I.D. No. 17 au par. 77 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Daccash v. Richards* (1992), 20 C.H.R.R. D/208 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Dastghib v. Richmond Auto Body* [2007] BCHRT 197
- Davison v. Nova Scotia Safety Assn* (2005), 55 C.H.R.R. D/327(N.S. Bd. Inq.)
- deSousa v. Gauthier* (2002), 43 C.H.R.R. D/128 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Demars v. Brampton Youth Hockey Association*, 2011 HRTO 2032
- Dhanjal c. Air Canada* (1996), 28 C.H.R.R. D/367 (C.H.R.T.)
- Dhillon v. F.W. Woolworth* (1982), 3 C.H.R.R. D/743 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Domingues v. Fortino*, 2007 HRTO 19
- Drummond v. Tempo Paint & Varnish Co.* (1998), 33 C.H.R.R. D/175 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Dupuis v. British Columbia (Ministry of Forests)*, (1993), 20 C.H.R.R. D/87 (B.C.C.H.R.)
- Eagleson Co-Operative Homes, Inc. v. Théberge* [2006] O.J. No. 4584 (Cour supérieure (Cour divisionnaire))
- Elkas v. Blush Stop Inc.* (1994), 25 C.H.R.R. D/158 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Farris v. Staubach Ontario Inc.*, 2011 HRTO 979, (demande de réexamen refusée, 2011 HRTO 1778, inf. en partie, 2012 ONSC 3876, réexamen de la responsabilité, 2012 HRTO 182)
- Faryna v. Chorny*, [1952] 2 D.L.R. 354 (B.C.C.A.)
- Foerderer v. Nova Chemical Corps.* [2007] A.B.Q.B. 349
- Ford v. Nipissing University*, 2011 HRTO 204
- Fornwald v. Astrographic Industries Ltd.*(1996), 27 C.H.R.R. D/317 (B.C.C.H.R.)
- Friedmann v. MacGarvie*, 2012 BCCA 445

Frolov v. Mosregion Investment Corporation, 2010 HRTO 1789 (CanLII)

Garrow v. Vanton, (1992), 18 C.H.R.R. D/148 (B.C.C.H.R.), requête en révision judiciaire rejetée 21 C.H.R.R. D/492, 25 Admin. L.R. (2d) 253, *sub nomine Vanton v. British Columbia (Council of Human Rights)* (B.C.S.C.)

Ghosh v. Domglas Inc. (No.2) (1992), 17 C.H.R.R. D/216 au par. 76 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Gregory v. Parkbridge Lifestyle Communities Inc., 2011 HRTO 1535

Griggs v. Duke Power Co., 401 U.S. 424 (4th Cir. 1971)

Guzman v. Dr. and Mrs. T. (B.C. 1997), 27 C.H.R.R. D/349 à D/358

SH v. M [...] Painting, 2009 HRTO 595 (CanLII)

Harriott v. National Money Mart Co., 2010 HRTO 353

Haykin v. Roth, 2009 HRTO 2017

Hill-LeClair v. Booth, 2009 HRTO 1629, (demande de réexamen refusée, 2009 HRTO 2065)

Howard v. deRuiter 2004 HRTO 8, au par. 108

Hughes v. 1308581 Ontario, 2009 HRTO 341 (Tribunal des droits de la personne de l'Ontario)

Hughes v. Dollar Snack Bar (1981), 3 C.H.R.R. D/1014 (Commission d'enquête de l'Ontario)

I.A.M., Lodge 171 v. Fleet Industries, [1997] O.L.A.A. No. 791 (Conseil d'arbitrage de l'Ontario)

Impact Interiors Inc. v. Ontario (Human Rights Commission) (1988), 35 C.H.R.R. D/477 (C.A. Ont.)

Iu v. Markham Marble, 2012 HRTO 65

J.D. v. M.G. [2002] O.H.R.B.I.D. No. 9 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Jalbert v. Moore, (1996), 28 C.H.R.R. D/349 (B.C.C.H.R.)

Janzen c. Platy Enterprises, [1989] 1 R.C.S. 1252

Jubran v. North Vancouver School District No. 44, (2002), 42 C.H.R.R. D/273, 2002

Kertesz c. Bellair Property Management, 2007 HRTO 38

Kharoud v. Valle-Reyes (2000) BCHRT 40

Laskowska v. Marineland of Canada Inc., 2005 HRTO 30

Lavoie v. Calabogie Peaks, 2012 HRTO 1237

Lee v. T.J. Applebee's Food Conglomeration (1987), 9 C.H.R.R. D/4781 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Mahmoodi v. Dutton, (1999), 36 C.H.R.R. D/8 (B.C. Hum. Rts. Trib.)

Maurer v. Metroland Media Group Ltd. (c.o.b. Hamilton Spectator) [2009] HRTO 200, (décision provisoire), requête rejetée par la suite, 2010 HRTO 2056

Voir *Maurer v. Metroland Media Group Ltd.* (c.o.b. Hamilton Spectator) [2009] HRTO 200 (décision provisoire) au par. 11. (Requête rejetée par la suite, 2010 HRTO 2056

Mayo v. Iron Ore Co. of Canada (2002), 43 C.H.R.R. D/65 (Nfld. Bd. Inq.)

McIntosh v. Metro Aluminum Products and another, 2011 BCHRT 34, (requête en révision judiciaire rejetée, 2012 BCSC 345)

McNulty v. G.N.F. Holdings Ltd. (1992), 16 C.H.R.R. D/418 (B.C.C.H.R.)

Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986)

Mitchell v. Traveller Inn (Sudbury) Ltd. (1981), 2 C.H.R.R. D/590 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Moffatt v. Kinark Child and Family Services (1998) 35 C.H.R.R. D/205 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Morrison v. Motsewetsho, 2003 HRTO 21

Mottu v. MacLeod and others, 2004 B.C.H.R.T. 67

Murchie v. JB's Mongolian Grill (n° 2) (2006), 58 C.H.R.R. D/280, 2006 HRTO 33 (Tribunal des droits de la personne de l'Ontario)

Naraine v. Ford Motor Company [1996], 27 C.H.R.R. D/23014 (Commission d'enquête de l'Ontario); jugement confirmé 34 C.H.R.R. D/405 (Cour divisionnaire); révisé (2001), 209 D.L.R. (4th) 465 (Cour d'appel de l'Ontario); autorisation d'appel refusée [2002] S.C.C.A. No. 69 (QL)

North Vancouver School District No. 44 v. Jubran [2005] B.C.J. No. 733 (C.A.), autorisation d'interjeter appel devant la Cour suprême du Canada refusée, 2005 BCCA 201 (No. 30964)

Olarte v. De Filippis (1983), 4 C.H.R.R. D/1705 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Oncale v. Sundowner Offshore Services, 118 S. Ct. 998 (1998)

Payne v. Otsuka Pharmaceutical Co. (No. 3) (2002), 44 C.H.R.R. D/203 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Pchelkina v. Tomsons, 2007 HRTO 42

Peel Board of Education v. Ontario (Human Rights Commission) (1990), 12 C.H.R.R. D/91 (Cour supérieure de l'Ontario)

Polly v. Houston Lighting & Power Co. 825 F. Supp. 135 (S. D. Tex. 1993)

- Price Waterhouse v. Hopkins*, 109 S. Ct. 1775 (1989)
- Q. v. Wild Log Homes Inc.*, 2012 BCHRT 135
- Québec (Comm. des droits de la personne) c. Deux-Montagnes, Comm. Scolaire* (1993), 19 C.H.R.R. D/1 (T.D.P.Q.)
- Québec (Commission des droits de la personne) c. Larouche* (1993), 20 C.H.R.R. D/1 (Tribunal du Québec)
- Quesnel v. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474
- Radloff v. Stox Broadcast Corp.* (1999), 36 C.H.R.R. D/116 (B.C. Hum. Rts. Trib.)
- Re Dupont Canada Inc. and Kingston Independent Nylon Workers Union* [1993] O.L.A.A. No. 426
- Re Metropolitan Toronto (Municipality) and C.U.P.E., Local 79* [1996] O.L.A.A. No. 774
- Reed v. Cattolica Investments Ltd. and Salvatore Ragusa*, [1996] O.H.R.B.I.D. No. 7 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Robinson v. Company Farm Ltd.* (1984), 5 C.H.R.R. D/2243 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Ross c. Conseil scolaire du district n° 15 du Nouveau-Brunswick* [1996] 1 R.C.S. 825, 25 C.H.R.R. D/175
- S.S. v. Taylor*, 2012 HRTO 1839
- Sanchez v. City of Miami Beach*, 720 F. Supp. 974 (S.D. Fla. 1989)
- Sanford v. Koop*, 2005 HRTO 53 (Tribunal des droits de la personne de l'Ontario)
- Saskatchewan (Human Rights Commission) v. Engineering Society* (1989), 10 C.H.R.R. D/5636 (Sask. Bd. Inq.)
- Selinger v. McFarland*, 2008 HRTO 49
- Shaw v. Levac Supply Ltd.* (1990), 14 C.H.R.R. D/36 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Shroff v. Tipco* 2009 HRTO 1405, (demande de réexamen refusée, 2009 HRTO 1660)
- Simpson v. Consumers' Assn. of Canada* (2001), 209 D.L.R. (4th) 214 (Cour d'appel de l'Ontario); autorisation d'appel refusée [2002] S.C.C.A. No.83, 300 N.R. 199 (note), (C.S.C.)
- Singson v. Pasion*, (1995), 26 C.H.R.R. D/435 (B.C.C.H.R.)
- Smith v. Mardana Ltd.* (2005), CHRR Doc. 05-094 (Cour divisionnaire), inf. en partie (2002), 44 C.H.R.R. D/142 (Commission d'enquête de l'Ontario)
- Smith v. Menzies Chrysler Inc.* 2009 HRTO 1936, (demande de réexamen refusée, 2009 HRTO 2270)

Smith v. Ontario (Human Rights Commission), 2005 52 C.H.R.R. D/89
(Cour divisionnaire)

Streeter v. HR Technologies, 2009 HRTO 841

Taylor-Baptiste v. Ontario Public Service Employees Union, 2012 HRTO 1393 (CanLII),
(demande de réexamen refusée, 2013 HRTO 180)

Tellier v. Bank of Montreal [1987] O.J. No. 2379 (Cour de district de l'Ontario)

Tranchemontagne/Werbeski c. Ontario (Directeur du POSPH) [2006] 1 R.C.S. 513

Tse v. Trow Consulting Engineers Ltd [1995] O.J. No.2529

Van Berkel v. MPI Security Ltd. (1996), 28 C.H.R.R. D.504 (B.C.C.H.R.)

Vanderputten v. Seydaco Packaging Corp., 2012 HRTO 1977, (demande de réexamen
refusée, 2012 HRTO 2165)

Wagner v. Bishop, 2010 HRTO 2546

Wall v. University of Waterloo (1995), 27 C.H.R.R. D/44

Wamsley v. Ed Green Blueprinting, 2010 HRTO 1491

Waroway v. Joan & Brian's Upholstering & Interior Decorating Ltd. (1992),
16 C.H.R.R. D/311 (Commission d'enquête de l'Ontario)

Index

- Anonymat (du harceleur), 18, 51
- Au travail (definition), 4, 5, 8, 10, 12, 15, 16, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 34, 44, 45, 56, 57, 58, 59, 64, 66, 67
- Code des droits de la personne* de l'Ontario
 - interdiction du harcèlement sexuel, 38, 64
 - objectifs du, 9, 10, 23
- Consentement
 - le déséquilibre de pouvoirs peut rendre nul et non avenu le consentement à des activités sexuelles, 5, 36, 48
 - un consentement antérieur n'équivaut pas à un consentement actuel, 49
- Crédibilité, 31, 47, 49
- Cyberharcèlement, 18, 43
- Déséquilibre de pouvoirs
 - peut rendre nul et non avenu le consentement à des activités sexuelles, 5, 36, 48
- Directives concernant l'élaboration de politiques et de procédures en matière de droits de la personne, 44, 51
- Droit international, 5, 10, 66
 - Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants*, 67
 - Convention relative aux droits des personnes handicapées*, 66
 - Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, 29, 67
 - Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, 66
 - Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, 29
 - Déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes*, 67
 - Déclaration universelle des droits de l'homme*, 66
 - Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, 66
 - Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels*, 66
- Éducation
 - Équipe d'action pour la sécurité dans les écoles, 30, 42
 - rapport Falconer, 38, 39
- Emploi
 - emploi doit être défini d'une manière vaste, 56
 - harcèlement sexuel des aides familiales, 17, 33, 58
 - harcèlement sexuel prévalent dans les emplois, 33
 - harcèlement sexuel prévalent dans les lieux de travail dominés par les hommes, 33
 - obligations des employeurs
 - responsabilité criminelle, 59
- Entrecroisement des motifs du *Code*, 15
 - répercussions sur la responsabilité et le recours, 15
- Harcèlement fondé sur le sexe
 - comme expression d'hostilité, de rejet, 24
 - moyen de maintenir la spécificité des sexes, 28
 - utilisé pour maintenir la spécificité des sexes, 10
- Harcèlement sexuel
 - comme abus de pouvoir, 5, 10
 - comme tactique d'intimidation, 3, 5, 10, 13, 24, 27, 29, 34, 41, 42, 43, 61, 62, 63, 66, 67
 - définition du, 3, 5, 9, 11, 12, 13, 19, 24, 34, 45, 66, 67
 - effets du, 32
 - façons de régler
 - conventions collectives, 44
 - politiques internes, 8, 44
 - Requête auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, 44
 - fondé sur l'association avec une personne visée par le *Code*, 17

- formes de, 3, 17, 18, 28, 29, 33, 63, 64
- milieu empoisonné, 4, 19, 20, 21, 22, 31, 38, 43, 50, 55, 59, 60
- sollicitations et avances sexuelles, 4
- l'intention du harceleur n'est pas un élément nécessaire pour qu'il y ait discrimination, 5, 39, 47, 63
- les hommes et les femmes sont protégés contre lui, 5, 9
- Identité sexuelle, 3, 16, 23, 28, 42, 62, 64, 65
- Loi sur la santé et la sécurité au travail*, 8, 29, 30, 45, 58
- Milieu empoisonné
 - exemples de, 21
 - obligation de prévenir, 23, 46
- Milieu empoisonné obligation de prévenir, 20
- Preuve du fait similaire, 47
- Représailles, 5, 14, 19, 34, 37, 45, 53, 59, 65, 66
- Transgenderistes
 - harcèlement des, 28
- Violence
 - comme culmination d'actes de harcèlement, 29
 - obligation de prévenir, 31

Pour plus d'information

Pour plus d'information sur le système des droits de la personne en Ontario, visitez www.ontario.ca/humanrights.

Le système des droits de la personne peut aussi être accessible par téléphone au :

Localement : 416 326-9511

Sans frais : 1 800 387-9080

ATS (local) : 416 326 0603

ATS (sans frais) : 1 800 308-5561

Pour déposer une requête en matière de droits de la personne, communiquez avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au :

Sans frais : 1 866 598-0322

ATS : 416 326-2027 ou sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : www.hrto.ca

Pour parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique pour une requête, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, au :

Téléphone : 416 507-4900

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS : 416 314-6651 ou sans frais : 1 866 612-8627

Site Web : www.hrlsc.on.ca

Pour consulter les politiques, directives et autres renseignements sur les droits de la personne, consultez le site Web de la Commission ontarienne des droits de la personne à www.ohrc.on.ca.

Suivez-nous!

Facebook : www.facebook.com/the.ohrc

Twitter : @OntHumanRights

Motifs entrecroisés
violence
ABUS DU POUVOIR
LOGEMENT
éducation
EMPLOI
Sexisme
Milieu
EMPOISONNE
harcèlement fondé sur le sexe
NOIADGIMLITN
harcèlement sexuel