



DOMAINE : **ADMINISTRATION**

RÉFÉRENCE : [ADM 2.6 Prévention de la violence, de harcèlement et/ou de la discrimination en milieu de travail et d'apprentissage](#)

*L'usage du masculin a pour but d'alléger le texte.*

## EXEMPLES

### 1. Discrimination au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (« le Code ») :

#### 1.1. Exemples de discrimination :

Sans être exhaustive, la liste ci-dessous comprend des exemples de discrimination au sens du Code :

- refuser un emploi à une personne ou tout autre avantage pour des motifs illicites, comme le sexe, la race, un handicap ou l'orientation sexuelle;
- refuser d'embaucher ou de promouvoir une femme, la renvoyer parce qu'elle est ou peut tomber enceinte (sexisme);
- refuser à un élève ayant un handicap, un arrangement raisonnable requis pour un examen;
- donner l'ordre à une réceptionniste de ne pas accepter de demandes d'emploi de personnes issues d'une race ou d'un groupe ethnique particulier (racisme);
- homophobie.

#### 1.2. Exceptions : Raisons légalement justifiées

Exemples de raisons légalement justifiées autorisant des comportements qui seraient autrement interdits en vertu du Code :

- la mise en œuvre d'un programme spécial destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favoriseront probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans le Code (article 14(1) du Code);
- renvoyer un membre du personnel pour le seul fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice du poste et qu'aucun accommodement raisonnable ne soit possible (article 17(1) du Code).
- L'article 17(2) du Code stipule qu'il ne peut pas être conclu qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que l'employeur (à qui il incombe de tenir compte des besoins de cette personne) ne peut le faire sans subir lui-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité);
- la restriction à l'accès à des services et des installations en raison du sexe lorsque l'utilisation de ces services ou de ces installations est restreinte aux personnes de même sexe pour des raisons de décence (article 20(1) du Code).

### 1.3. Exemples de discrimination systémique

Sans être exhaustive, la liste ci-dessous comprend des exemples de discrimination systémique au sens du Code :

- une politique exigeant une certaine taille ou un certain poids pour participer à une activité scolaire;
- un critère d'emploi si élevé pour exercer un métier qu'il a pour effet d'exclure la plupart des femmes;
- la pratique de construire des immeubles dépourvus d'accès pour les fauteuils roulants, qui limite de ce fait l'accès à l'emploi ou aux classes de personnes ayant des troubles de motricité.

## 2. Harcèlement au sens du *Code des droits de la personne* (le Code) :

### 2.1. Exemples de harcèlement au sens du Code

Sans être exhaustive, la liste ci-dessous comprend des exemples de comportement de harcèlement à l'égard d'une personne, lorsque fondée sur un motif illicite. Les motifs illicites de discrimination en vertu du Code sont : la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap, l'existence d'un casier judiciaire (dans l'emploi seulement) :

- des remarques, des insultes, des plaisanteries, des surnoms, des blagues, des insinuations ou sarcasmes importuns au sujet d'une personne;
- du matériel de nature raciste ou autrement offensante ou désobligeante (p. ex. affiches, courriels, graffitis);
- des plaisanteries qui embarrassent ou insultent une personne;
- des menaces écrites ou verbales;
- des actes de vandalisme;
- l'utilisation d'un langage qui renforce les stéréotypes basés sur des motifs illicites.

### 2.2. Exemples de harcèlement sexuel au sens du Code

Sans être exhaustive, la liste ci-dessous comprend des exemples de harcèlement sexuel :

- conduite criminelle comme l'agression ou les mauvais traitements physiques de nature sexuelle;
- des remarques, des invitations ou des sollicitations non voulues importunes à caractère sexuel (incluant des contacts persistants non voulus après la fin d'une relation);
- des contacts physiques non voulus ou importuns : attouchements, caresses, baisers, pincements, tapotements, agrippements, frottements contre une autre personne;
- de l'attention non voulue ou importune de nature sexuelle ou liée au sexe d'une personne, portée à une personne ou à un groupe par une autre personne ou un autre groupe du même sexe ou du sexe opposé qui sait, ou devrait raisonnablement savoir que cette attention est non voulue et importune;
- des remarques sexuelles, invitations ou demandes non voulues ou importunes, directes ou explicites;
- des promesses implicites ou exprimées de récompense pour répondre ou consentir à une demande ou à une avance de nature sexuelle (faveurs sexuelles);

- des menaces ou représailles implicites ou exprimées pour avoir refusé de se soumettre à une demande implicite ou exprimée de nature sexuelle;
- des commentaires déplacés sur le corps ou l'apparence d'une personne;
- des regards concupiscent (sensuels, avec convoitise) et autres gestes obscènes ou suggestifs;
- l'exposition du matériel ou des illustrations de nature sexuelle et explicite (p. ex. affiches, courriels, graffitis);
- l'emploi d'un langage sexuel déplacé ou méprisant.

### 3. Harcèlement psychologique (taxage – « bullying »)

#### 3.1. Exemples de harcèlement psychologique (taxage « bullying »)

Sans être exhaustive, la liste ci-dessous comprend des exemples de harcèlement psychologique :

- jeter le discrédit sur une personne, faire circuler des rumeurs sur elle, la ridiculiser, l'humilier, mettre en doute ses convictions ou sa vie privée;
- empêcher une personne de s'exprimer elle-même : en l'interrompant constamment, en l'empêchant de parler à d'autres;
- cesser complètement de parler à une personne, nier sa présence, la distancer des autres, exclusion des autres;
- tendance à ne pas supporter, à condamner ce qui déplaît dans les opinions ou la conduite d'autrui;
- exercer un pouvoir sur les autres en raison de différences telles que l'apparence, l'âge, l'intelligence, la situation économique, l'orientation sexuelle, etc.
- déstabiliser une personne en se moquant de ses convictions, de ses goûts ou de ses opinions politiques;
- miner ou entraver délibérément le travail d'une personne en retenant des informations nécessaires ou en lui donnant consciemment des informations erronées;
- démontrer de l'agression comme montrer du doigt, se tenir près d'une personne de manière agressive, frapper le bureau ou un mur avec le poing;
- utiliser du langage abusif, comme crier, proférer des insultes, des menaces ou des injures;
- répandre des rumeurs malveillantes ou des mensonges;
- critiquer déraisonnablement le rendement d'une personne;
- entraver les démarches d'une personne pour obtenir une promotion ou un transfert;
- envoyer des messages, y compris téléphoniques, électroniques, de clavardage, et des commentaires affichés sur des sites Web qui sont menaçants, dérisoires ou diffamatoires ou blessants;
- initiation ou tout autre type d'activité physique qui intimide ou menace une personne et qui lui fait courir un risque exagéré de blessure ou qui a un effet néfaste sur la santé physique ou mentale ou sa sécurité.

**À noter :** Les définitions sont les mêmes que dans la directive administrative [ÉLV 6.16](#) *Violence et prévention de la violence à l'école*.