



ANNEXE

ADM 2.7.1

Domaine : **Administration**

En vigueur le : 30 septembre 2019 (CF)

Référence : [ADM 2.7 Dépôt formel d'une plainte de discrimination et/ou de harcèlement en milieu de travail](#)

Révisée le :

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

DÉFINITIONS ET EXEMPLES

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

- 1.1. La discrimination au sens du code se définit comme une conduite se manifestant par des paroles, des gestes, des actes visant à ou qui a pour effet d'exclure une personne, ou de lui refuser certains droits, bénéfices ou avantages dont jouissent d'autres membres de la société, ou d'imposer à une personne ou à des groupes de personnes, des obligations ou des inconvénients, qui ne le sont pas à d'autres, en raison d'un des motifs illicites énumérés dans le Code.
- 1.2. 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 (religion), le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assister social (dans le cas du logement), le handicap et l'existence d'un casier judiciaire (dans le cas de l'emploi).

1.2.1. 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 la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou l'existence d'un casier judiciaire (dans l'emploi seulement);
- 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.

1.2.2. 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. Il y a discrimination systémique lorsque des règlements, des politiques, des procédés et des pratiques apparemment neutres ont, sur des personnes ou un groupe de personnes, un effet néfaste lié à l'un des motifs illicites énoncés dans le Code.

1.3.1. 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 travail :

- 2.1. Le harcèlement désigne le fait pour une personne d'adopter une conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires à l'endroit de quelqu'un et fondée sur un des motifs illicites énumérés dans le Code, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement peut inclure le harcèlement sexuel, tel que défini dans le Code.
- 2.2. Du fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite que se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes vexatoires contre un employé dans un milieu d'apprentissage ou de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ses comportements, paroles ou gestes sont importuns. Cette définition inclut le taxage « bullying » qui s'entend d'un comportement persistant, persécutif, agressif, intimidant ou insultant et inclut le « mobbing »¹, qui s'entend de l'enchaînement, sur

¹ L'utilisation du terme mobbing dans un sens de harcèlement psychologique est le fait de Heinz Leymann, un psychologue suédois qui a emprunté ce mot de l'éthologie. Le substantif « mobbing » dérive du verbe anglais « to mob », qui se traduit par houspiller, assaillir, attaquer. Le mobbing, c'est le harcèlement systématique d'une personne dans l'exercice de son travail.

une longue période, de propos et/ou d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne transformée en cible.

2.3. Le harcèlement psychologique n'a pas besoin d'être fondé sur l'un des motifs illicites énumérés dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

2.4. **Ne constitue PAS du harcèlement au travail :**

Les mesures raisonnables prises par l'employeur dans le cadre de la gestion et de la direction d'un employé ou du milieu de travail, ne constituent du harcèlement au travail, par exemple :

2.4.1. des comptes à rendre quant aux tâches effectuées par l'employé;

2.4.2. la critique constructive et juste du rendement ou du comportement d'un membre du personnel ou toute autre personne associée au Conseil;

2.4.3. les interventions appropriées de discipline;

2.4.4. un style de gestion assertif, pourvu que les personnes soient traitées avec respect et dans la dignité. Cependant, le Conseil ne tolérera pas l'intimidation et l'abus de pouvoir sous prétexte de « gestion rigoureuse ».

2.4.5. **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, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou 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.

2.4.6. **Exemples de harcèlement au sens de la LSST**

Sans être exhaustive, la liste ci-dessous comprend des exemples de harcèlement et tagage « bullying » :

- 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.

3. **Harcèlement sexuel au travail**

- 3.1. On entend par harcèlement sexuel au sens du Code, une ou des séries de propos ou de conduite de nature sexuelle ou liées au sexe d'une personne, qui l'on sait, ou devrait raisonnablement savoir être importunes, offensantes, intimidantes, hostiles ou inappropriées.
- 3.2. On entend par harcèlement sexuel au sens de la LSST :
- 3.2.1. du fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des paroles ou des gestes vexatoires contre un employé dans un milieu d'apprentissage ou de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ses gestes sont importuns.
- 3.2.2. du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder à l'employé ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ses sollicitations ou ses avances sont importunes.
- 3.3. Une relation sexuelle entre un membre du personnel en situation d'autorité ou de confiance vis-à-vis un élève de moins de 18 ans est considérée comme une exploitation ou une agression sexuelle en vertu du Code criminel du Canada.
- 3.4. **Exemples de harcèlement sexuel**

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.