



L'Ontario va de l'avant avec des modifications législatives en vue de lutter contre la violence et le harcèlement sexuels

novembre 1, 2015

Les lecteurs d'*Au point* se souviendront que plus tôt cette année, le gouvernement de l'Ontario a publié « Ce n'est jamais acceptable : Plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels ». Le plan d'action expose l'engagement par le gouvernement de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement sexuels en Ontario (voir *L'Ontario lance un plan d'action pour mettre fin à la violence et au harcèlement sexuels - la LSST sera modifiée*). Le 27 octobre, le gouvernement a fait un autre pas vers la réalisation de son plan d'action en déposant le projet de loi 132, *Loi de 2015 sur le Plan d'action contre la violence et le harcèlement sexuels (en soutien aux survivants et en opposition à la violence et au harcèlement sexuels)*. S'il est adopté, le projet de loi 132 modifiera plusieurs lois, dont la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (« LSST »). Les modifications qui seront apportées à la LSST imposeront aux employeurs ontariens de nouvelles obligations de prévention et d'enquête en matière de harcèlement sexuel au travail.

Les modifications proposées à la LSST comprennent l'ajout de l'expression « harcèlement sexuel au travail » à la définition actuelle de l'expression « harcèlement au travail ». Le « harcèlement sexuel au travail » s'entend :

- (a) 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 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;
- (b) du fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Pour les employeurs préoccupés par la portée de la définition élargie de l'expression « harcèlement au travail », les modifications proposées renferment une disposition qui précise que : « [I]es mesures raisonnables prises par l'employeur ou le superviseur dans le cadre de la gestion et de la direction des travailleurs ou du lieu de travail ne constituent pas du harcèlement au travail ».



En vertu des dispositions actuelles de la LSST, un employeur est tenu d'élaborer un programme de mise en œuvre de sa politique sur le harcèlement au travail. S'il est adopté, le projet de loi 132 obligera les employeurs à mettre à jour leurs programmes pour respecter de nouvelles exigences. Bien que le harcèlement sexuel au travail constitue la cause des nouvelles exigences, ces dernières s'appliqueront néanmoins généralement à toutes les formes de harcèlement au travail si le projet de loi 132 devient loi.

En vertu des modifications proposées, les programmes de mise en œuvre devront inclure les mesures que les travailleurs doivent prendre pour signaler les incidents de harcèlement au travail à une autre personne que l'employeur ou le superviseur si l'employeur ou le superviseur est le prétendu harceleur. Les programmes devront également énoncer la manière dont l'employeur préservera la confidentialité des renseignements obtenus au sujet d'un incident ou d'une plainte de harcèlement au travail, sauf si la divulgation est nécessaire pour l'enquête, la prise de mesures correctives ou le respect de la loi. Les modifications obligeraient également les employeurs à examiner le programme de mise en œuvre aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année, pour s'assurer qu'il met en œuvre adéquatement la politique sur le harcèlement au travail.

Le projet de loi 132 impose également aux employeurs de nouvelles obligations d'enquête sur les plaintes de harcèlement au travail. Les modifications proposent d'exiger que l'enquête soit appropriée dans les circonstances et que les résultats de l'enquête, y compris les mesures correctives, soient communiqués au travailleur et au présumé harceleur. Le projet de loi 132 conférerait également aux inspecteurs de la LSST le pouvoir d'ordonner aux employeurs de retenir, à leurs frais, les services d'un enquêteur indépendant chargé de mener une enquête sur le harcèlement au travail.

Le projet de loi 132 renferme également plusieurs modifications proposées à la *Loi sur le ministère de la Formation et des Collèges et Universités*, qui s'appliquent aux collèges et universités qui reçoivent des fonds du gouvernement. Les modifications prévoient l'obligation pour ces institutions d'élaborer des politiques de lutte contre la violence sexuelle impliquant des étudiants et d'énoncer la façon dont l'institution répondra et remédiera aux incidents de violence sexuelle. Les collèges et universités seront également tenus de prendre en considération les observations des étudiants lorsqu'ils élaborent ces politiques et d'examiner les politiques au moins une fois tous les trois ans. En vertu des modifications proposées, si le ministre de la Formation et des Collèges et Universités le demande, les collèges et universités seront tenus de recueillir et fournir les renseignements suivants :

1. le nombre de fois que des étudiants inscrits au collège ou à l'université demandent et obtiennent des services et des mesures de soutien et d'accommodement relativement à la violence sexuelle, et des renseignements sur ces services et ces mesures de soutien et d'accommodement;
2. les initiatives et les programmes établis par le collège ou l'université pour sensibiliser les étudiants aux services et aux mesures de soutien et d'accommodement qui leur sont offerts;



3. le nombre d'incidents et de plaintes de violence sexuelle signalés par des étudiants et des renseignements sur ces incidents et ces plaintes;
4. la mise en œuvre de la politique et son efficacité.

Autre modification digne de mention proposée par le projet de loi 132, la *Loi de 2002 sur la prescription des actions* serait modifiée de manière à éliminer le délai de prescription applicable à la personne qui introduit une instance en matière d'agression sexuelle. L'élimination du délai de prescription s'appliquerait rétroactivement même si le délai de prescription est expiré.

S'il devient loi, le projet de loi 132 entrera en vigueur le 1er juillet 2016 ou six mois après la sanction royale, selon la date la plus tardive. Les employeurs devront mettre à jour leurs politiques sur le harcèlement au travail pour respecter les nouvelles exigences établies dans le projet de loi 132. Les employeurs devraient commencer à examiner leurs politiques et à se préparer pour les changements. Nous continuerons de suivre le projet de loi 132 dans son évolution à la législature et tiendrons les lecteurs d'*Au point* au courant des faits nouveaux importants.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec **Kevin MacNeill** au 613-940-2767.