

LES DROITS HUMAINS EN CONTEXE
DE FORMATION, DE SERVICES ET DE TRAVAIL EN DROIT¹

Document préparé par la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa

Ateliers sur la diversité

Janvier 2010

Novembre 2008
[Revisé Novembre 2009]

¹ Version abrégée et adaptée de Barreau du Haut-Canada, « *Preventing and Responding to Workplace Harrassment and Discrimination* » (septembre 2008), en ligne <<http://rc.lsuc.on.ca/pdf/equity/modelHarassmentPolicy.pdf>>, ce document s'inspire également énormément de Commission ontarienne des droits de la personne, « L'enseignement des droits de la personne : document pédagogique destiné aux écoles de l'Ontario, 2001, en ligne : <<http://www.ohrc.on.ca/fr/education/about/thrio-r2001.pdf>>.

Demande de mesures d'adaptation et rapport de discrimination à la Faculté

Cette section vous renseigne sur les personnes à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa auxquelles les étudiantes et les étudiants peuvent demander des mesures d'adaptation ou arrangements particuliers et rapporter des incidents de harcèlement ou de discrimination.

A. Demande de mesures d'adaptation

Les demandes de mesures d'adaptation pour des motifs d'équité (c'est-à-dire d'arrangements particuliers en raison d'une déficience ou d'un état de santé chronique, de prolongement ou de report de la date de remise d'un travail ou d'un examen en raison de responsabilités liées aux soins aux enfants ou à une personne aînée, de rajustement d'horaire en raison d'un conflit lié à l'observance de pratiques religieuses ou d'autres raisons analogues) doivent être présentées à Jessica Simon, chef, équité et succès scolaire.

B. Rapports d'incidents de harcèlement et de discrimination

Si vous constatez des incidents de harcèlement ou de discrimination au long de vos études à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa, n'hésitez pas à partager vos préoccupations avec un membre du corps professoral ou du personnel administratif avec laquelle ou lequel vous vous sentez à l'aise d'aborder le sujet. Entre autres, vous pouvez à votre gré communiquer vos préoccupations aux personnes suivantes :

(i) Le doyen adjoint, affaires scolaires et relations extérieures (Karen Jensen) – plaintes de harcèlement et de discrimination par une étudiante ou un étudiant à l'égard d'un ou de membres du corps étudiant;

(ii) La vice-doyenne de votre programme de common law (Nicole LaViolette pour le programme de common law en français et Ellen Zweibel pour le programme de common law en anglais) – plaintes de harcèlement ou de discrimination par un membre du corps professoral à l'égard d'un ou de membres du corps étudiant; et

(iii) Le doyen de common law (Bruce Feldthusen) – plaintes de harcèlement ou de discrimination par une vice-doyenne à l'égard d'un ou de membres du corps étudiant.

Toute préoccupation de la nature du harcèlement sexuel peut aussi être communiquée directement à l'intervenante en matière de harcèlement et de discrimination de l'Université d'Ottawa, au Bureau d'intervention en matière du harcèlement sexuel, en conformité avec le règlement 67 de l'Université, Règlement sur le harcèlement sexuel (voir annexe C). On peut joindre l'intervenante en composant le 613-562-5200. C'est une personne-ressource qu'on peut consulter relativement à des incidents de harcèlement et de discrimination pour d'autres motifs.

I. Introduction

L'objet du présent document est de s'assurer que toutes les personnes participant aux ateliers sur la diversité offerts durant la session de janvier à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa se familiarisent avec les grands concepts en matière des droits humains en contexte de la formation, de la prestation de services et du travail en droit. Au moment d'entreprendre vos études en droit, lesquelles constituent une composante essentielle de votre carrière professionnelle à suivre, ce document et les ateliers sur la diversité qui s'en inspirent cherchent :

- (i) à vous sensibiliser aux diverses formes de discrimination qui peuvent survenir à la faculté de droit et dans les milieux de travail en droit;
- (ii) à vous faire connaître vos droits lorsque vous constatez des incidents de discrimination à la faculté de droit ou dans le milieu de travail en droit; et
- (iii) à vous apprendre votre responsabilité en matière de la création et du maintien de milieux d'apprentissage et de travail exempts de toute discrimination et à vous encourager à intervenir activement en conformité avec cette responsabilité.

Ce document et les ateliers sur la diversité font un survol de grands concepts des droits humains liés à la promotion de l'égalité, à la prévention de la discrimination au long de vos études, dans vos milieux éventuels de travail et dans la prestation de vos services à la clientèle ainsi qu'à l'action à prendre en cas de discrimination. Parmi ces concepts, mentionnons l'égalité, la discrimination, le harcèlement (qui constitue une forme de discrimination), les mesures d'adaptation et les responsabilités des personnes en poste d'autorité en la matière. Ce document et les ateliers sur la diversité examinent ces concepts, tels qu'ils sont définis dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, dans le *Code de déontologie* du Barreau du Haut-Canada et tels qu'interprétés dans la jurisprudence. Ces concepts et la conduite prévue pour leur mise en œuvre dans la pratique sont énumérés dans les codes des droits de la personne et dans les codes de déontologie des diverses associations professionnelles de juristes partout au Canada.

Tout au long du document des exemples illustrent ces concepts. Les scénarios à l'étude lors des ateliers sur la diversité vous aideront à vous familiariser avec vos droits et avec les avenues de recours lorsque vous constatez des incidents de discrimination à la faculté de droit ou en milieu de travail en droit.

Les exemples et les scénarios cherchent à vous encourager à exercer votre responsabilité en qualité d'étudiante ou étudiant en droit et de juriste de demain et à prendre des mesures positives afin de créer et de maintenir des milieux juridiques exempts de toute discrimination. Vos camarades d'études et les membres du corps professoral seront bientôt vos collègues dans la profession. Le fait de vous bâtir dès la faculté de droit une réputation de personne engagée, militant pour la création et le maintien de milieux équitables, se révélera un atout professionnel réel, à la fois pour vous ainsi que pour votre employeur et votre clientèle éventuels. Apprendre à vous conduire en respectant de façon très rigoureuse les normes éthiques de la profession en classe et lors des événements auxquels participent vos camarades de la faculté de droit est un premier pas important dans le développement d'un tel atout.

Par ailleurs, le fait de travailler à créer et à maintenir des milieux juridiques exempts de toute discrimination n'est pas seulement une question de réputation professionnelle. C'est également une obligation des juristes. Ce document et les ateliers sur la diversité visent non seulement à vous faire connaître vos droits en matière du harcèlement et de la discrimination, mais également vos obligations juridiques de lutter contre toute forme de harcèlement et de discrimination à la faculté de droit et dans le milieu de travail.

Le développement de votre réputation comme juriste commence dès la faculté de droit. La création et le maintien de milieux exempts de toute discrimination sont la responsabilité de tous les établissements juridiques et de leurs membres et reposent largement sur les réputations professionnelles individuelles et collectives. Nous espérons que ce document et les ateliers sur la diversité qui suivront vous encourageront à intervenir activement dans la promotion de l'égalité, tant à la faculté de droit qu'au long de votre carrière juridique, et à voir l'engagement en matière d'égalité et de diversité comme une composante essentielle du professionnalisme en droit.

II. Encadrement juridique de l'égalité

Les provinces, les territoires et le Parlement du Canada ont adopté des lois pour la protection des personnes qui prohibent toute forme de discrimination sur le plan de l'accès et de la prestation des services publics, par exemple : l'éducation; les activités en milieu de travail, y compris l'affichage de postes, le recrutement, l'embauche, la formation, l'exploitation, la promotion; ainsi que les normes d'interaction avec la clientèle, la population étudiante, le personnel administratif et les chefs d'entreprises. Les codes de déontologie provinciaux, adoptés dans chaque province par les associations de juristes qui autoréglementent la profession, complètent les lois sur les droits de la personne et en précisent parfois les dispositions générales. En Ontario, les documents pertinents sont le *Code des droits de la personne* (voir les dispositions pertinentes à l'annexe A) et le *Code de déontologie* (voir les règles 5.03 et 5.04 à l'annexe B). L'objet du *Code des droits de la personne* et du *Code de déontologie*, est formulé comme suit dans le préambule du *Code des droits de la personne* :

[...] de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise 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 l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

III. Définition du terme « égalité »²

Avant d'étudier plus à fond les dispositions qui favorisent l'atteinte de l'égalité du *Code des droits de la personne* et du *Code de déontologie*, il est bon de définir dans un premier temps le terme « égalité ».

L'approche traditionnelle décrit l'égalité comme étant de nature « formelle ». Selon cette approche, il y a égalité si tout le monde est traité de la même façon, sans tenir compte des

² Cette section s'inspire largement des extraits d'une discussion sur l'égalité préparés par la Commission des droits de la personne de l'Ontario, *supra* note 1 à la p. 68.

différences réelles dans les circonstances particulières. Souvent le fait de traiter tout le monde uniformément ajoute aux désavantages que subissent les membres de groupes particuliers. C'est une des faiblesses clés de la notion de l'égalité « formelle ». Comme le souligne la Commission ontarienne des droits de la personne (« CODP ») :

En omettant de reconnaître que les gens ont des besoins différents suivant leurs capacités physiques ou mentales, leur race, leur appartenance à un certain groupe ethnique, leur croyance, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., elle ne tenait pas compte des résultats très divers qu'un même traitement peut avoir sur différentes personnes. Le fait de traiter toutes les personnes de la même façon, sans prendre en considération leur situation marginale ou leur accès limité aux chances et aux ressources offertes aux autres membres de la société ne fait que renforcer les inégalités entre les groupes et aggraver les difficultés que certains rencontrent.

Si un employeur exige par exemple que son personnel soit disponible pour travailler du lundi au samedi, cela pourrait très bien avoir pour effet d'ôter toute possibilité d'emploi dans cette entreprise aux personnes dont la religion leur interdit de travailler le samedi. Un logement ou un édifice commercial dans lesquels on ne peut entrer que par des escaliers est inaccessible aux personnes atteintes de certains handicaps physiques. Si un organisme qui fournit des renseignements au public ne fait que distribuer des imprimés traditionnels, il empêche les personnes aveugles ou les personnes qui ne maîtrisent pas la lecture du fait de certaines difficultés d'apprentissage d'avoir accès à ces renseignements.

Tous les exemples précités constituent de la discrimination parce que des règles ou des pratiques sont uniformément appliquées à tout le monde en tenant compte des besoins ou des caractéristiques des groupes dominants. Certaines règles créent des exclusions discriminatoires en exigeant des capacités qui sont généralement rares au sein de groupes désavantagés. Par exemple, l'exigence qu'une employée ou un employé ait une voiture afin de se déplacer pour effectuer à distance des tâches liées au travail ou l'exigence qu'une employée ou un employé soit disponible pour effectuer des heures supplémentaires à court avis tendent l'une et l'autre à exclure les gens à faible revenu ou les personnes assumant la responsabilité première de soins à de jeunes enfants.

En droit canadien actuel, l'égalité « réelle » est préférée à l'égalité « formelle » en matière des protections juridiques de l'égalité. L'égalité réelle exige un examen en contexte des circonstances particulières, notamment sociales, économiques et politiques, et leur analyse juridique en tenant compte de la discrimination historique et contemporaine exercée à l'égard des groupes auxquels appartiennent ces individus. L'examen en contexte révèle que dans certain cas,

[...] il peut arriver qu'un *traitement identique* aboutisse à des *résultats inégaux*; c'est pourquoi un *traitement différent* est parfois requis pour aboutir à une *égalité de résultats*. La recherche d'une égalité véritable et significative des résultats nous oblige à admettre la « différence » entre les réalités auxquelles se heurtent certaines personnes et groupes et à en tenir compte dans nos lois, dans nos politiques et dans les pratiques des établissements publics et privés.

Afin de réaliser l'égalité réelle ou l'égalité sociale pour tous les membres de la société de façon concrète il faut repenser les règles et les pratiques en apparence neutres. Cela peut impliquer en outre la création de programmes spéciaux afin d'aider de façon positive les individus et les groupes traditionnellement désavantagés, mais aussi de remédier aux pratiques discriminatoires ancrées dans le fonctionnement des établissements et des organismes. Tous les codes des droits de la personne au Canada ainsi que la *Charte canadienne des droits et des libertés* reconnaissent la légalité des programmes d'action positive ainsi que des programmes d'équité en éducation et en emploi. Au lieu de voir l'action positive comme une exception ou un éloignement des lois prohibant la discrimination, les lois canadiennes qui préconisent l'égalité reconnaissent expressément l'action positive comme étant en harmonie avec le principe de l'égalité et favorisent l'égalité réelle des groupes qui traditionnellement ont fait et de nos jours encore font l'objet de discrimination directe, indirecte et systémique.

IV. La discrimination à la faculté de droit et en milieu de travail

La partie 1 du *Code des droits de la personne* garantit à tous les Ontariens et les Ontariennes un droit égal d'accès et d'utilisation des services, des biens et des installations publics. Cette garantie assure un droit égal aux établissements d'enseignement, notamment les facultés de droit et les cliniques d'aide juridique, et aux services de formation, comme les cours professionnels du barreau et les offres d'éducation permanente. La partie 5 du *Code des droits de la personne* prohibe la discrimination sous toutes ses formes en matière d'emploi. L'article 5 s'applique à toutes les relations de travail.

Tant l'article 1 que l'article 5 prohibent la discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs prohibés énumérés, y compris 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'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

La règle 5.04 du *Code de déontologie* prévoit expressément que les cabinets juridiques ont une obligation juridique et professionnelle d'éviter toute discrimination fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans le *Code des droits de la personne* :

L'avocat ou l'avocate a une responsabilité particulière quant au respect des lois portant sur les droits de la personne en vigueur en Ontario et, plus précisément, quant au devoir d'éviter la discrimination fondée sur 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'existence d'un casier judiciaire (au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario), l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap, dans le contexte de l'emploi d'avocats, de stagiaires ou de toute autre personne et dans ses relations professionnelles avec d'autres titulaires de permis ou toute autre personne.

Il n'est pas nécessaire de prouver que la discrimination était intentionnelle pour faire valoir une violation des droits de la personne ou du *Code de déontologie* : l'élément déterminant est l'effet pour les individus de la pratique, de la politique ou du comportement. Si l'effet est discriminatoire pour un des motifs prohibés, il y a violation.

Depuis des années, les tribunaux judiciaires et administratifs ont défini la discrimination en la qualifiant de « directe » ou « à effet préjudiciable »³ ou de « systémique ».

La discrimination directe existe lorsqu'un employeur adopte une pratique ou une règle à première vue discriminatoire pour un des motifs prohibés. Pensons, entre autres, à une règle demandant aux employés gais ou employées lesbiennes de ne pas amener leurs conjoints ou conjointes de même sexe aux réceptions pour la clientèle données par le cabinet juridique ou une règle interdisant à son personnel le port de vêtements religieux.

La discrimination à effet préjudiciable (également dite « indirecte » ou « constructive ») survient lorsqu'un employeur, pour des raisons d'affaires véritables, adopte une règle ou une norme en apparence neutre, qui s'applique également à tous ses employés et employées, mais qui crée un fardeau démesuré ou qui exclut les membres de groupes identifiables par l'un ou l'autre des motifs prohibés. Par exemple, une règle exigeant que tous les stagiaires en droit travaillent deux samedis par mois aurait un effet préjudiciable pour tous les adeptes de religions dont le sabbat est célébré le samedi.

La discrimination systémique⁴ est « une forme de discrimination qui fait partie de la façon dont fonctionnent beaucoup d'organismes », comme les écoles, les universités, les entreprises, les associations professionnelles, les bureaux gouvernementaux, les tribunaux et d'autres. Elle comprend habituellement un réseau entrecroisé de règles, de politiques et de pratiques en matière du recrutement organisationnel, des relations publiques, de la première sélection et de la sélection des candidatures, de la formation formelle et informelle, des secteurs d'études et professionnels, des relations avec la clientèle, des possibilités de promotion, des échelles salariales et des avantages sociaux, des réseaux sociaux et ainsi de suite, lesquels en bout de ligne entraînent l'exclusion de membres de groupes qui historiquement ne sont pas représentés ou sont sous-représentés dans l'organisme. Cette sous-représentation devient encore plus évidente lorsqu'on monte dans la hiérarchie institutionnelle.

Lorsqu'un réseau de règles, de pratiques et de politiques entraîne systématiquement une sous-représentation de groupes historiquement exclus, cette exclusion est en règle générale encouragée et racialisée par la culture de l'établissement et se reflète dans ses interactions informelles, ses attitudes expresses et ses normes du comportement acceptable. La culture de l'établissement tend à communiquer aux groupes exclus le message que leur présence n'est pas désirable et à rationaliser la sous-représentation comme un phénomène tout naturel et acceptable.

C'est l'effet d'exclusion cumulatif de ces réseaux de règles, de pratiques et de cultures au sein des établissements qui mène à la discrimination dite systémique. Le changement d'une simple pratique discriminatoire ne corrigera aucunement le système d'obstacles qui cause l'exclusion ou la sous-représentation de groupes particuliers.

³ La discrimination à effet préjudiciable est aussi appelée discrimination « indirecte » ou « constructive ».

⁴ Cette définition cite et adapte les réflexions sur la discrimination systémique formulées par la Commission ontarienne des droits de la personne dans « L'enseignement des droits de la personne en Ontario » (2001) à la p. 83, en ligne : <http://www.ohrc.on.ca/fr/education/about/thrio-r2001.pdf>.

« Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario autorise la mise en place de programmes spéciaux visant à atténuer les désavantages ou à amener l'égalité des chances, et donc à remédier aux effets de la discrimination systémique. Ces programmes comportent des mesures visant à éliminer les éléments concrets qui aboutissent à une discrimination contre certains groupes et à offrir à ces groupes défavorisés les avantages que les autres trouvent tout naturels. »

V. Discrimination et obligation de prendre des mesures d'adaptation

L'article 17 du *Code des droits de la personne* impose une obligation expresse de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des personnes handicapées. L'article 17 édicte : « Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le 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 de ce droit. » Cette défense ne peut pas être invoquée toutefois à moins qu'on puisse démontrer qu'il est impossible de répondre aux besoins sans subir soi-même un préjudice injustifié.

Le commentaire à la règle 5.04 du *Code de déontologie* impose également une telle obligation :

La Cour suprême du Canada a confirmé que le critère est l'égalité des résultats et non seulement l'égalité de forme. Si la différence de traitement peut être source d'inégalité, il en est de même de l'application de la même règle à tous et toutes, sans tenir compte de leurs caractéristiques et situations personnelles. L'égalité des résultats nécessite l'adaptation aux différences qui découlent des caractéristiques personnelles énumérées à la Règle 5.04.

Le *Code des droits de la personne* prohibe la discrimination et impose l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. L'article 11 autorise les établissements d'éducation et les milieux de travail à justifier les règles, les politiques et les pratiques qui ont un effet discriminatoire envers des personnes ou des groupes de personnes pour un motif prohibé en démontrant que la règle répond de bonne foi à une exigence professionnelle et qu'il est impossible de répondre aux besoins de la personne ou du groupe sans subir un préjudice injustifié.

Lorsqu'un individu ou un groupe qui se plaint de discrimination démontre que la règle, la politique ou la pratique (ci-après la « norme ») a un effet préjudiciable pour le plaignant ou la plaignante dans la prestation de services ou dans le milieu de travail pour un ou plusieurs des motifs, comme la race, l'âge ou un handicap, prohibés par le *Code des droits de la personne* ou le *Code de déontologie*, la partie défenderesse a le fardeau de démontrer à la prépondérance des probabilités que la norme de discrimination est une exigence de bonne foi de l'établissement ou de la profession ou qu'elle est raisonnablement justifiable et de bonne foi. Les trois critères suivants s'appliquent en la matière :

1. **Un lien rationnel** : Premièrement, la partie défenderesse doit prouver qu'elle a adopté cette norme à une fin ou pour un but qui est rationnellement lié avec le fonctionnement de l'établissement ou du milieu de travail. Prêsumons que la plainte a trait à une règle obligeant tous les employés et employées à travailler une demi-journée

deux samedi par mois. L'employeur devra démontrer que cette règle est rationnellement liée à ses besoins de fonctionnement, par exemple à son efficacité et à sa rentabilité.

2. **La bonne foi.** Deuxièmement, la partie défenderesse doit démontrer qu'elle a adopté la norme de bonne foi, qu'elle la jugeait nécessaire pour la réalisation de cette fin ou de ce but. Si la règle ne constitue qu'un prétexte pour éliminer par criblage les minorités religieuses, son argument ne tiendrait pas. Si la preuve démontre que l'exigence est purement arbitraire et que la direction ne la croit pas vraiment nécessaire, son argument serait également rejeté.

3. **La nécessité raisonnable.** Enfin, la partie défenderesse doit démontrer que l'exigence de travailler le samedi est bien raisonnablement nécessaire à son efficacité, en ce sens qu'il n'y a aucune alternative raisonnable à la règle générale, de sorte qu'on ne peut tenir compte des minorités religieuses sans qu'il en résulte un préjudice injustifié en milieu de travail. Plusieurs solutions de rechange à la règle générale sont possibles, par exemple : laisser aux employées et employés individuels le soin de décider à quel moment faire les huit heures supplémentaires de travail; permettre aux collègues de travail de remplacer et de recevoir les heures supplémentaires; permettre aux minorités religieuses de travailler ces heures supplémentaires le dimanche. Certaines de ces mesures peuvent entraîner des coûts démesurément élevés, des problèmes de gestion d'horaire, des problèmes de bon fonctionnement ou des problèmes sur le plan de l'assurance du personnel minimum requis. Si les coûts en cause sont considérés « injustifiés », c'est-à-dire inacceptables eu égard aux profits, à la sécurité ou à l'efficacité, il n'y aura aucune obligation de prendre une telle mesure d'adaptation.

VI. Harcèlement

Le harcèlement est une forme de discrimination. Le paragraphe 10(1) du *Code des droits de la personne* définit le terme *harcèlement* comme suit : « 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. »

Bien que la définition laisse entendre qu'il y aura harcèlement uniquement lorsqu'il y a « des remarques ou des gestes vexatoires », la jurisprudence indique qu'une remarque ou un geste unique peut constituer du harcèlement s'il en résulte une atteinte grave. Le harcèlement peut se traduire oralement, par écrit, sous forme de graphiques ou par ses gestes physiques. Il peut prendre la forme de mots d'esprit, de moqueries, de dénigrement, de stéréotypes méprisants, d'intimidation ou de menaces. Ce n'est pas la forme mais le message discriminatoire qui définit l'inconduite.

La Cour suprême du Canada a défini le harcèlement comme étant une conduite « non sollicitée » qui a un effet préjudiciable en milieu de travail ou qui a des conséquences néfastes liées au travail pour les victimes de harcèlement. C'est « un abus de pouvoir tant économique que [personnel]. [C']est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir [...] à la fois comme employé et comme être humain.⁵

⁵*Janzen c. Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1252 à la p. 1284.

Tant l'article 5 du *Code des droits de la personne* que la règle 5.04 du *Code de déontologie* prohibent le harcèlement pour n'importe lequel des motifs prohibés énumérés dans le *Code des droits de la personne*. Cela inclut le harcèlement fondé sur l'un ou plusieurs des motifs suivants : « 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'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. »

Bien que le *Code des droits de la personne* ne protège pas expressément contre le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle, on a interprété les prohibitions générales relatives à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle comme applicables à cette forme de harcèlement.

Comme pour les autres formes de discrimination, les communications ou la conduite harcelantes n'ont pas à être intentionnelles pour être contraires au *Code des droits de la personne* ou au *Code de déontologie*. Il n'est pas nécessaire non plus que la cible du harcèlement s'oppose au comportement afin que la conduite soit considérée comme étant du harcèlement. La question pertinente est de savoir si la partie défenderesse « savait ou aurait dû raisonnablement savoir » que sa conduite était inopportune. Les tribunaux ont adopté généralement le critère de la norme objective de la personne raisonnable : si une personne raisonnable aurait jugé le comportement inacceptable, l'auteur présumé du harcèlement aurait dû savoir que sa conduite était inopportune. Toutefois, dans le contexte du harcèlement sexuel, certains chercheurs et chercheuses ont critiqué la norme de la personne raisonnable parce qu'elle rend légitime la norme sociale dominante en milieu de travail, la norme masculine⁶. Dans certaines affaires de harcèlement sexuel, les tribunaux ont adopté la norme de la personne raisonnable qui étant la cible du harcèlement jugerait la conduite inopportune⁷. Les tribunaux ont également recours à la mise en contexte dans les cas de harcèlement fondé sur la race, reconnaissant que les normes sociales en milieu de travail sont souvent définies par les groupes dominants et qu'elles peuvent, en réalité, envenimer l'ambiance de travail pour les groupes racialisés non dominants.

Il n'est pas nécessaire que les remarques ou la conduite inopportunes visent une personne particulière pour qu'il y ait harcèlement. Les remarques ou la conduite qui tendent à ridiculiser ou à dénigrer un groupe pour un des motifs prohibés ou qui engendrent un sentiment d'humiliation, d'insulte, d'appréhension, de perturbation peuvent *envenimer le milieu de travail*. Un *milieu de travail envenimé* existe lorsqu'une conduite ou des remarques sont offensantes à l'égard d'un groupe visé protégé par les motifs énumérés et crée un milieu de travail émotionnellement ou psychologiquement négatif ou déplaisant.

⁶ Voir Kathleen Gallivan, « *Sexual Harassment After Janzen v. Platy: the Transformative Possibilities* » (1991) 49 *University of Toronto Faculty of Law Rev.* 27; Josée Bouchard, « La personne raisonnable en matière de harcèlement sexuel : une appréciation féministe » (1995) 8 *C.J.W.L.* 89; Maurice Drapeau, *Le harcèlement sexuel au travail*, Cowansville, Yvon Blais, 1991.

⁷ Kathleen Gallivan, *ibid.* à la p. 56, suggère l'approche suivante :

This standard would first take into account the woman's vulnerability, an umbrella term for a variety of characteristics including her age, her cultural background, her relationship to her employer or co-workers, her relative isolation in the workplace and her position in the workplace hierarchy, her need for the job, and her security in it. In short, it would take account of all the factors that make a woman's resistance to harassment difficult. It would also recognize the various ways in which vulnerable women manifest their profound discomfort with the harassment without expressly telling the harasser to stop. These include such signs of discomfort as nervous laughter, silence, or avoidance of the harasser.

Tant le *Code des droits de la personne* que le *Code de déontologie* contiennent des dispositions spéciales prohibant le harcèlement sexuel.

Le paragraphe 7(3) du *Code des droits de la personne* édicte :

7. (3) Toute personne a le droit d'être à l'abri :
- a) 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;
 - b) 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.R.O. 1990, chap. H.19, par. 7 (3).

La règle 5.03 (2) du *Code de déontologie* prévoit :

5.03 (2) L'avocat ou l'avocate ne doit pas faire subir de harcèlement sexuel à un ou une collègue, à un membre de son personnel, à un client ou à une cliente ni à qui que ce soit.

Le *Code de déontologie* définit le harcèlement sexuel comme suit :

[...] le harcèlement sexuel s'entend d'un incident ou d'une série d'incidents comportant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres gestes ou remarques de nature sexuelle, dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) on peut raisonnablement s'attendre que ces gestes ou remarques causeront de l'insécurité, de la gêne, de l'humiliation ou des vexations à une autre personne ou à un groupe;
- b) la soumission à ces gestes ou remarques est implicitement ou explicitement présentée comme une condition à la prestation de services professionnels;
- c) la soumission à ces gestes ou remarques est implicitement ou explicitement présentée comme une condition d'emploi;
- d) l'acceptation ou le rejet de ces gestes ou remarques sert à fonder une décision reliée à l'emploi (notamment en matière de promotion, d'augmentation de salaire, de sécurité d'emploi ou d'avantages touchant l'employé ou l'employée);
- e) ces gestes ou remarques ont pour but ou pour effet de nuire au rendement d'une personne ou de créer un cadre de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement peut également constituer une infraction criminelle et donner lieu à une accusation en vertu du *Code criminel*, par exemple si le comportement est de la nature d'une voie de fait, de la propagande haineuse ou du harcèlement criminel.

VII. Représailles ou menaces à la suite d'une plainte

Les lois assurant la protection des personnes n'interdisent pas seulement le harcèlement et la discrimination, mais également les représailles et les menaces en rapport avec les plaintes de harcèlement ou de discrimination. Les plaignantes et les plaignants, réels et éventuels, jouissent d'une protection contre les représailles et les menaces à la suite du dépôt d'une plainte, de l'appui donné à une plainte ou de témoignage dans une affaire de droits de la personne. De plus, les représailles ou les menaces à l'égard d'une personne qui exerce son droit de déposer une plainte sont illégales même si la plainte est déboutée⁸.

VIII. La discrimination dans l'emploi

A. Définition de l'emploi

Les termes « employeur » et « emploi » sont définis de façon très large. Selon les lois sur les droits humains et le *Code de déontologie*, l'emploi englobe l'engagement professionnel d'autres avocates et avocats, de stagiaires en droit et de tout autre personne, du personnel administratif jusqu'aux juristes associés.

Bien que le *Code des droits de la personne* ne fasse pas spécifiquement référence aux bénévoles, la Commission ontarienne des droits de la personne est d'avis que l'expression « toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi » prévue à l'article 5 du *Code des droits de la personne* protège toute personne en contexte de travail. Cela inclurait les bénévoles, les étudiantes et les étudiants de programmes coopératifs ainsi que les entrepreneuses et entrepreneurs dépendants et indépendants.

Le terme « emploi » comprend le recrutement, les entrevues, l'embauche, les promotions, les évaluations, la rémunération, le développement professionnel et l'accessibilité aux postes de juristes associés.

Il est également prohibé que les membres d'un cabinet aient recours au harcèlement ou à la discrimination dans leurs relations avec la clientèle ou avec les autres parties côtoyées dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles.

B. Définition de « en milieu de travail » ou « en cours d'emploi »

La jurisprudence établit qu'une employée ou un employé agit en cours d'emploi lorsqu'il ou elle entreprend :

- des activités qui pourraient normalement ou raisonnablement être effectuées ou spécifiquement autorisées dans le cadre de son emploi;
- des activités qui pourraient équitablement et raisonnablement être considérées comme étant accessoires à l'emploi ou logiquement ou naturellement liées à l'emploi;

⁸ Les représailles peuvent se traduire par de l'ostracisme social, les atteintes à la carrière ou à la réputation. La vulnérabilité des personnes qui présentent une plainte et leurs relations avec les collègues et les pairs s'enveniment lorsque les cabinets juridiques ne s'occupent pas adéquatement des plaintes de harcèlement ou de discrimination.

- des activités qui sont en lien direct avec ses obligations envers son employeur; ou
- des activités qui sont en lien direct avec ses obligations envers son employeur, où ce dernier peut exercer un contrôle sur ces activités.

Les activités ne doivent pas nécessairement survenir en milieu de travail pour constituer des activités en cours d'emploi. Elles peuvent survenir en dehors du milieu de travail et avant ou après les heures régulières de travail, dès lors qu'elles sont liées ou associées avec l'emploi de l'individu. Par exemple, une activité liée à l'entreprise qui survient lors de conférences, de réceptions, de démarches de recrutement, de fêtes, de voyages ou d'engagements bénévoles, notamment dans le cadre d'un concours de plaidoirie interuniversitaire, serait considérée comme étant en cours d'emploi.

C. Responsabilité juridique de l'employeur de prévenir la discrimination

Un réseau de lois régissant le milieu de travail exige que les employeurs fournissent un milieu de travail sécuritaire et sain à leur personnel. Cette responsabilité comprend l'obligation d'assurer un milieu de travail exempt de toute discrimination, y compris de toutes formes de harcèlement, en maintenant des politiques qui respectent les principes et les pratiques d'équité en milieu de travail et qui prévoient des sanctions pour les manquements aux principes d'équité en répondant rapidement et efficacement aux plaintes de discrimination rapportées au personnel de direction. Les employeurs qui négligent d'intervenir rapidement et efficacement en réponse à des incidents de discrimination ou qui négligent de prévenir la discrimination envers les employées et employés par la clientèle ou par les consommatrices et les consommateurs, ont aussi été tenus responsables de la conduite de ces tierces parties.

En règle générale, en common law, les employeurs sont responsables de la conduite de leurs employées et employés « en cours d'emploi ». Par conséquent, les individus qui font l'objet de traitement discriminatoire en milieu de travail peuvent chercher à obtenir une déclaration de responsabilité autant de la part de l'entreprise responsable d'une telle inconduite que de l'individu responsable de la conduite même. Étant donné que l'entreprise est plus susceptible de verser les indemnités à la suite de réclamations pour cause de discrimination, la responsabilité de l'employeur est un principe juridique important.

Les lois assurant la protection des droits de la personne énoncent cette règle de common law et, dans certains cas, la qualifient. Les règles pertinentes varient selon le ressort. La jurisprudence en découlant est techniquement complexe et dépasse le cadre de ce texte introductif. Les règles législatives fondamentales en matière de la responsabilité de l'employeur sont formulées dans le *Code des droits de la personne* de l'Ontario :

- L'organisme employeur est directement responsable de tout acte ou manquement discriminatoire commis par son personnel en agissant en cours d'emploi ou en exerçant des responsabilités de gestion ou de direction et qu'on peut donc percevoir comme agissant au nom de l'entreprise ou sous son autorité. Les individus qui, sans être des directrices ou directeurs officiellement désignés, exercent en réalité des pouvoirs de direction sur les employées et employés seront considérés comme des superviseurs en droit, et l'organisme employeur sera légalement responsable de toute conduite discriminatoire de leur part. L'argument peut être fait que les juristes associés d'un

cabinet juridique peuvent être considérés comme exerçant des fonctions de gestion ou de direction suffisantes pour entraîner une responsabilité directe de l'organisme employeur si l'un des juristes associés agit de façon discriminatoire ou harcèle une employée ou un employé de rang inférieur ou encore une cliente ou un client.

- Selon l'article 46.3 du *Code des droits de la personne*, les employeurs sont indirectement responsables (ou responsables pour autrui) de la conduite discriminatoire des employées et employés sans mandat de direction, que la personne soit ou non consciente du caractère discriminatoire de ses actes. L'article 46.3 exempte toutefois expressément l'employeur de cette responsabilité indirecte dans les cas de harcèlement fondé sur un des motifs prohibés par des employées ou employés sans mandat de direction. Le harcèlement par un directeur ou une directrice, un superviseur ou une superviseure sera imputé à l'organisme, de sorte que l'organisme sera directement responsable en vertu de la première règle précitée.
- Enfin lorsque le harcèlement devient si grave ou si néfaste qu'il envenime le milieu de travail, la jurisprudence tient l'employeur directement responsable de la situation en se fondant sur le fait que les superviseurs sont présumés au courant de l'inconduite et ont l'obligation de la condamner afin d'en éviter les effets néfastes.

ANNEXE A

CODE DES DROITS DE LA PERSONNE, L.R.O. c. H.19, telle que modifié

(Extraits)

SOMMAIRE

Préambule

PARTIE I - ÉGALITÉ DES DROITS

1. Service
2. Logement
3. Contrat
4. Logement d'une personne de moins de dix-huit ans
5. Emploi
6. Association professionnelle
7. Harcèlement sexuel
8. Représailles
9. Interdiction de porter atteinte à un droit

PARTIE II - DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

10. Définitions : parties I et II
11. Discrimination indirecte
12. Discrimination pour des raisons fondées sur l'association
13. Intention publique de porter atteinte à un droit
14. Programme spécial
15. Soixante-cinq ans ou plus
16. Citoyenneté canadienne
17. Handicap
20. Utilisation restreinte d'installations pour des raisons fondées sur le sexe
21. Logement
22. Contrats d'assurance, etc.
23. Emploi
24. Emploi particulier
25. Avantages sociaux et régimes de retraite
26. Discrimination en matière d'emploi dans le cadre des contrats du gouvernement
- [...]

PARTIE V - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

46. Définitions
- 46.1 Recours civil
- 46.2 Peine
- 46.3 Actes des dirigeants, etc.
47. Couronne liée

Préambule

Attendu que la reconnaissance de la dignité inhérente à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde et est conforme à la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies;

Attendu 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 contraire à la loi, et que la province vise 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 l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province;

Et attendu que ces principes sont confirmés en Ontario par un certain nombre de lois de la Législature et qu'il est opportun de réviser et d'élargir la protection des droits de la personne en Ontario;

Pour ces motifs, Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, décrète ce qui suit :

PARTIE I - ÉGALITÉ DES DROITS

Service

1. Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur 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.R.O. 1990, chap. H.19, art. 1; 1999, chap. 6, par. 28 (1); 2001, chap. 32, par. 27 (1); 2005, chap. 5, par. 32 (1).

[...]

Emploi

5. (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur 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'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 5 (1); 1999, chap. 6, par. 28 (5); 2001, chap. 32, par. 27 (1); 2005, chap. 5, par. 32 (5).

Harcèlement au travail

(2) 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 la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 5 (2); 1999, chap. 6, par. 28 (6); 2001, chap. 32, par. 27 (1); 2005, chap. 5, par. 32 (6).

Association professionnelle

6. Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur 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.R.O. 1990, chap. H.19, art. 6; 1999, chap. 6, par. 28 (7); 2001, chap. 32, par. 27 (1); 2005, chap. 5, par. 32 (7).

HARCÈLEMENT SEXUEL

Harcèlement sexuel chez soi

7. (1) 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.R.O. 1990, chap. H.19, par. 7 (1).

Harcèlement sexuel au travail

(2) 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.R.O. 1990, chap. H.19, par. 7 (2).

Avances sexuelles par une personne en mesure d'accorder un avantage, etc.

- (3) Toute personne a le droit d'être à l'abri :
- a) 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;
 - b) 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.R.O. 1990, chap. H.19, par. 7 (3).

Représailles

8. 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. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 8.

Interdiction de porter atteinte à un droit

9. Nul ne doit porter atteinte à un droit reconnu par la présente partie ni faire, directement ou indirectement, quoi que ce soit qui porte atteinte à un tel droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 9.

PARTIE II - DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

Définitions : parties I et II

10. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la partie I et à la présente partie.

« âge » Dix-huit ans ou plus. (« *age* »)

« assurance-groupe » Assurance visant à assurer collectivement la vie ou le bien-être d'un certain nombre de personnes au moyen d'une seule police d'assurance entre un assureur et une association, un employeur ou une autre personne. (« *group insurance* »)

« casier judiciaire » Relevé d'une condamnation pour :

- a) une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la Loi sur le casier judiciaire (Canada) et qui n'a pas été révoqué;
- b) une infraction à une loi provinciale. (« *record of offences* »)

« conjoint » Personne avec laquelle une personne est mariée ou avec laquelle elle vit dans une union conjugale hors du mariage. (« *spouse* »)

« égal » Soumis à toutes les exigences, qualités requises et considérations qui ne constituent pas un motif illicite de discrimination. (« *equal* »)

« état familial » Fait de se trouver dans une relation parent-enfant. (« *family status* »)

« état matrimonial » Fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne dans une union conjugale hors du mariage. (« *marital status* »)

« handicap » S'entend de ce qui suit, selon le cas :

- a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défiguration dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;
- b) un état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle;
- c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- d) un trouble mental;
- e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail. (« *disability* »)

« harcèlement » 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. (« *harassment* »)

« services » Sont exclus les impôts, droits, taxes et paiements périodiques imposés par la loi. (« services ») L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 10 (1); 1993, chap. 27, annexe; 1997, chap. 16, art. 8; 1999, chap. 6, par. 28 (8); 2001, chap. 13, art. 19; 2001, chap. 32, par. 27 (2) et (3); 2005, chap. 5, par. 32 (8) à (10); 2005, chap. 29, par. 1 (1).

Grossesse

(2) Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut le devenir. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 10 (2).

Handicap passé ou présumé

(3) Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur un handicap inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'existence présumée ou réelle, actuelle ou antérieure, d'un handicap. 2001, chap. 32, par. 27 (4).

Discrimination indirecte

11. (1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :

- a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;
- b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (1).

Idem

(2) La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-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, le cas échéant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (1); 2002, chap. 18, annexe C, par. 2 (1).

Idem

(3) La Commission, le Tribunal ou un tribunal judiciaire tient compte des normes prescrites par les règlements pour évaluer ce qui constitue un préjudice injustifié. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (3); 1994, chap. 27, par. 65 (2); 2002, chap. 18, annexe C, par. 2 (2).

Discrimination pour des raisons fondées sur l'association

12. Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait d'exercer une discrimination fondée sur des rapports, une association ou des activités avec une personne ou un

groupe de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 12.

Intention publique de porter atteinte à un droit

13. (1) Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait de publier ou d'exposer ou de faire publier ou exposer en public un avis, un écriteau, un symbole, un emblème ou une autre représentation analogue qui indique l'intention de porter atteinte à un tel droit ou qui a pour objet d'inciter à une telle atteinte. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 13 (1).

Opinion

(2) Le paragraphe (1) n'entrave pas la libre expression d'opinions. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 13 (2).

Programme spécial

14. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la partie I 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 favorisera probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans la partie I. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 14 (1).

Présentation d'une requête à la Commission

(2) Toute personne peut présenter une requête à la Commission pour faire désigner un programme comme programme spécial pour l'application du paragraphe (1). 2006, chap. 30, art. 1.

[...]

Soixante-cinq ans ou plus

15. Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'âge le fait que l'âge de soixante-cinq ans ou plus constitue une exigence, une qualité requise ou une considération dans le but d'accorder un traitement préférentiel. L.R.O. 1990, chap. H.19, art. 15.

Citoyenneté canadienne

16. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne constitue une exigence, une qualité requise ou une considération lorsque la loi impose ou autorise une telle exigence. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 16 (1).

Idem

(2) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne ou l'admission légale au Canada à titre de résident permanent constitue une exigence, une qualité requise ou une considération adoptée en vue de favoriser et de développer la participation de

citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 16 (2).

Idem

(3) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait qu'un organisme ou une entreprise impose comme exigence, qualité requise ou considération pour l'accès à un poste d'administrateur en chef ou de cadre supérieur la citoyenneté canadienne ou la résidence au Canada avec l'intention d'obtenir la citoyenneté canadienne. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 16 (3).

Handicap

17. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le 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 de ce droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (1); 2001, chap. 32, par. 27 (5).

Adaptation

(2) Un tribunal administratif ou judiciaire ne doit pas conclure qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-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, le cas échéant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 17 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (2); 2002, chap. 18, annexe C, par. 3 (1); 2006, chap. 30, par. 2 (1).

Détermination d'un préjudice injustifié

(3) Le tribunal administratif ou judiciaire qui détermine, pour l'application du paragraphe (2), s'il y aurait un préjudice injustifié tient compte des normes prescrites par les règlements. 2006, chap. 30, par. 2 (2).

(4) Abrogé : 2006, chap. 30, par. 2 (3).

[...]

Utilisation restreinte d'installations pour des raisons fondées sur le sexe

20. (1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 1, à un traitement égal en matière de services et d'installations sans discrimination fondée sur le sexe le fait de restreindre ces services et installations à des personnes du même sexe pour des raisons de décence. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 20 (1).

[...]

Emploi

23. (1) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 23 (1).

Demande d'emploi

(2) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 23 (2).

Entrevue

(3) Le paragraphe (2) n'interdit pas, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser des questions concernant un motif illicite de discrimination lorsqu'une discrimination fondée sur ce motif est permise aux termes de la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 23 (3).

Agence de placement

(4) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait qu'une agence de placement exerce contre une personne une discrimination fondée sur un motif illicite lorsqu'elle reçoit, classe ou traite les demandes qui lui parviennent relativement à ses services ou leur donne suite de quelque autre façon ou lorsqu'elle met en rapport un ou des candidats avec un employeur ou le mandataire d'un employeur. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 23 (4).

Emploi particulier

24. (1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait :

- a) qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou un handicap n'emploie que des personnes ainsi identifiées ou leur accorde la préférence si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;
- b) que la discrimination en matière d'emploi repose sur des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire ou l'état matrimonial, si l'âge, le sexe, le casier judiciaire ou l'état matrimonial du candidat constitue une qualité requise qui est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;
- c) qu'un particulier refuse d'employer une personne pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination précisé à l'article 5 si les principales fonctions reliées

- à l'emploi consistent à dispenser des soins médicaux ou personnels au particulier ou à un de ses enfants malade ou à son conjoint ou autre parent âgé, infirme ou malade;
- d) qu'un employeur accorde ou refuse un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est le conjoint, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé;
 - e) qu'un juge ou un protonotaire soit tenu, en application de la Loi sur les tribunaux judiciaires, de prendre sa retraite ou de cesser d'exercer ses fonctions à l'âge précisé;
 - f) qu'un protonotaire chargé de la gestion des causes soit tenu, en application de la Loi sur les tribunaux judiciaires, de prendre sa retraite à l'âge précisé;
 - g) que le mandat renouvelé d'un protonotaire chargé de la gestion des causes expire, en application de la Loi sur les tribunaux judiciaires, à l'âge précisé;
 - h) qu'un juge de paix soit tenu, en application de la Loi sur les juges de paix, de prendre sa retraite à l'âge précisé. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 24 (1); 1999, chap. 6, par. 28 (11); 2001, chap. 32, par. 27 (5); 2005, chap. 5, par. 32 (14); 2005, chap. 29, par. 1 (2).

Adaptation raisonnable

(2) Un tribunal administratif ou judiciaire ne doit pas conclure qu'une qualité requise aux termes de l'alinéa (1) b) est exigée de façon raisonnable et de bonne foi, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte de la situation de la personne ne peut le faire sans subir elle-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, le cas échéant. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 24 (2); 1994, chap. 27, par. 65 (4); 2002, chap. 18, annexe C, par. 4 (1); 2006, chap. 30, par. 3 (1).

Détermination d'un préjudice injustifié

(3) Le tribunal administratif ou judiciaire qui détermine, pour l'application du paragraphe (2), s'il y aurait un préjudice injustifié tient compte des normes prescrites par les règlements. 2006, chap. 30, par. 3 (2).

Idem

(4) Les alinéas 24 (1) e), f), g) et h) n'ont pas pour effet de suggérer que les juges, les protonotaires, les protonotaires chargés de la gestion des causes ou les juges de paix sont des employés pour l'application de la présente loi ou de toute autre loi ou règle de droit. 2005, chap. 29, par. 1 (3).

24.1 Abrogé : 1995, chap. 4, par. 3 (2).

Avantages sociaux et régimes de retraite

25. (1) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de refuser un emploi ou de le rendre conditionnel parce qu'une condition d'emploi exige la participation de l'employé à un régime d'avantages sociaux, une caisse ou un régime de retraite, ou à un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, qui

établit une distinction entre des personnes, les exclut ou leur accorde la préférence pour des raisons fondées sur un motif illicite de discrimination. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 25 (1).

Idem

(2) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui est conforme à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et aux règlements pris en application de cette loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 25 (2); 1999, chap. 6, par. 28 (12); 2005, chap. 5, par. 32 (15); 2005, chap. 29, par. 1 (4).

Idem

(2.1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur l'âge un régime d'avantages sociaux, un régime ou une caisse de retraite ou un régime ou une caisse d'assurance-groupe à l'intention d'employés qui est conforme à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et aux règlements pris en application de cette loi. 2005, chap. 29, par. 1 (5).

Idem

(2.2) Le paragraphe (2.1) s'applique qu'un régime ou une caisse fasse ou non l'objet d'un contrat d'assurance entre un assureur et un employeur. 2005, chap. 29, par. 1 (5).

Idem

(2.3) Il est entendu que les paragraphes (2) et (2.1) s'appliquent, que les termes «âge», «sexe» et «état matrimonial» qui figurent dans la Loi de 2000 sur les normes d'emploi ou dans ses règlements d'application s'entendent ou non au sens de la présente loi. 2005, chap. 29, par. 1 (5); 2005, chap. 29, par. 1 (5).

Idem

(3) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination à cause d'un handicap le fait :

- a) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée dans un régime d'assurance-invalidité ou d'assurance-vie à l'intention d'employés ou dans une prestation consentie aux termes de ces régimes parce qu'un handicap préexistant augmente considérablement le risque;
- b) qu'une distinction, une exclusion ou une préférence établie de façon raisonnable et de bonne foi est pratiquée à cause d'un handicap préexistant en ce qui concerne une prestation consentie dans le cadre d'un programme où l'employé ou le participant paie toutes les cotisations d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur, ou en ce qui concerne un régime, une caisse ou une police qu'un employeur offre à ses employés lorsque leur nombre est inférieur à vingt-cinq. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 25 (3); 2001, chap. 32, par. 27 (5).

Indemnité compensatrice

(4) L'employeur verse à un employé exclu d'un régime d'avantages sociaux, d'un régime ou d'une caisse de retraite, ou d'un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et l'employeur à cause d'un handicap une indemnité compensatrice équivalente à l'apport de l'employeur à ce régime, à cette caisse ou à ce contrat pour un employé qui n'est pas atteint d'un handicap. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 25 (4); 2001, chap. 32, par. 27 (5).

Discrimination en matière d'emploi dans le cadre des contrats du gouvernement

26. (1) La stipulation qu'aucune atteinte à un droit reconnu à l'article 5 ne doit se produire lors de l'exécution d'un contrat est réputée une condition de chaque contrat conclu par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou au nom de celui-ci et de chaque contrat de sous-traitance conclu dans le cadre de l'exécution du contrat principal. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 26 (1).

Idem : subventions et prêts du gouvernement

(2) La stipulation qu'aucune atteinte à un droit reconnu à l'article 5 ne doit se produire lors de la poursuite des fins pour lesquelles une garantie, une subvention, une aide financière ou un prêt a été accordé est réputée une condition d'une garantie, d'une subvention, d'une aide financière ou d'un prêt accordé par la Couronne ou en son nom ou par un de ses organismes ou au nom de celui-ci. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 26 (2).

Sanction

(3) Lorsque le Tribunal conclut, à la suite d'une plainte, qu'il y a eu atteinte à un droit reconnu à l'article 5 et que cette atteinte constitue une violation d'une condition énoncée au présent article, cette violation constitue un motif suffisant pour résilier le contrat ou mettre fin à la garantie, à la subvention, à l'aide financière ou au prêt accordé et pour refuser de conclure un autre contrat avec la même personne ou de lui accorder de nouveau une garantie, une subvention, une aide financière ou un prêt. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 26 (3); 2002, chap. 18, annexe C, art. 5.

[...]

PARTIE V - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

[...]

Recours civil

46.1 (1) Si, dans une instance civile dont il est saisi, un tribunal judiciaire conclut qu'une partie à l'instance a porté atteinte à un droit d'une autre partie reconnu dans la partie I, il peut rendre l'une ou l'autre des ordonnances suivantes ou les deux :

1. Une ordonnance enjoignant à la partie qui a porté atteinte au droit de verser une indemnité à la partie lésée pour la perte consécutive à l'atteinte y compris une indemnité pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi.

2. Une ordonnance enjoignant à la partie qui a porté atteinte au droit d'effectuer une restitution à la partie lésée, autre que le versement d'une indemnité, pour la perte consécutive à l'atteinte, y compris une restitution pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'estime de soi. 2006, chap. 30, art. 8.

Idem

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'autoriser une personne à introduire une action fondée uniquement sur une atteinte à un droit reconnu dans la partie I. 2006, chap. 30, art. 8.

Peine

46.2 (1) Quiconque contrevient à l'article 9, au paragraphe 31 (14), 31.1 (8) ou 44 (13) ou à une ordonnance du Tribunal est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, d'une amende d'au plus 25 000 \$. 2006, chap. 30, art. 8.

Poursuite

(2) Est irrecevable une poursuite intentée pour une infraction à la présente loi sans le consentement écrit du procureur général. 2006, chap. 30, art. 8.

Actes des dirigeants, etc.

46.3 (1) Pour l'application de la présente loi, à l'exception des paragraphes 2 (2) et 5 (2), de l'article 7 et du paragraphe 46.2 (1), lorsqu'un dirigeant, un employé ou un mandataire d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale fait ou omet de faire quoi que ce soit dans l'exercice de son emploi, cette action ou cette omission est réputée commise par l'organisme en question. 2006, chap. 30, art. 8.

Opinion relative à l'autorisation ou à l'acquiescement de l'employeur

(2) À la demande d'une personne morale, d'un syndicat, d'une association commerciale ou professionnelle, d'une association non dotée de la personnalité morale ou d'une organisation patronale, le Tribunal peut déterminer, dans sa décision, si, à son avis, un dirigeant, un employé ou un mandataire a fait ou omis de faire quoi que ce soit avec ou sans l'autorisation ou l'acquiescement de l'organisme en question. Cette opinion n'a pas d'incidence sur l'application du paragraphe (1). 2006, chap. 30, art. 8.

Couronne liée

47. (1) La présente loi lie la Couronne et tous ses organismes. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 47 (1).

La présente loi prévaut

(2) Lorsqu'une disposition d'une loi ou d'un règlement se présente comme exigeant ou autorisant une conduite qui constitue une infraction à la partie I, la présente loi s'applique et prévaut, à moins que la loi ou le règlement visé ne précise expressément qu'il s'applique malgré la présente loi. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 47 (2).

[...]

ANNEXE B

Règles 5.03 et 5.04 du Code de déontologie du Barreau du Haut-Canada

5.03 LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Définition

5.03 (1) Dans la présente règle, le harcèlement sexuel s'entend d'un incident ou d'une série d'incidents comportant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles ou d'autres gestes ou remarques de nature sexuelle, dans l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) on peut raisonnablement s'attendre que ces gestes ou remarques causeront de l'insécurité, de la gêne, de l'humiliation ou des vexations à une autre personne ou à un groupe;
- b) la soumission à ces gestes ou remarques est implicitement ou explicitement présentée comme une condition à la prestation de services professionnels;
- c) la soumission à ces gestes ou remarques est implicitement ou explicitement présentée comme une condition d'emploi;
- d) l'acceptation ou le rejet de ces gestes ou remarques sert à fonder une décision reliée à l'emploi (notamment en matière de promotion, d'augmentation de salaire, de sécurité d'emploi ou d'avantages touchant l'employé ou l'employée);
- e) ces gestes ou remarques ont pour but ou pour effet de nuire au rendement d'une personne ou de créer un cadre de travail intimidant, hostile ou offensant.

Commentaire
Les types de comportement qui constituent du harcèlement sexuel comprennent notamment : a) les plaisanteries sexistes embarrassantes ou blessantes, si leur auteure ou auteur a déjà été prévenu qu'elles étaient embarrassantes ou blessantes, ou si elles sont manifestement de nature embarrassante ou blessante; b) les regards concupiscent; c) l'affichage de matériel érotique choquant; d) la description d'une personne en termes dégradants à caractère sexuel; e) les remarques désobligeantes ou avilissantes adressées aux personnes d'un sexe donné ou d'une orientation sexuelle donnée; f) les gestes ou propos obscènes ou suggestifs; g) les questions ou commentaires importuns sur la sexualité d'une personne; h) les flirts offensants et les avances et propositions sexuelles; i) les attentions et contacts persistants et non désirés après la fin d'une relation amoureuse;

- j) les demandes de faveurs sexuelles;
- k) les attouchements importuns;
- l) les menaces ou insultes verbales;
- m) les agressions sexuelles.

Le harcèlement sexuel peut être le fait de l'homme ou de la femme, envers des personnes du sexe opposé ou du même sexe.

Interdiction du harcèlement sexuel

5.03 (2) L'avocat ou l'avocate ne doit pas faire subir de harcèlement sexuel à un ou une collègue, à un membre de son personnel, à un client ou à une cliente ni à qui que ce soit.

5.04 LA DISCRIMINATION

Responsabilité particulière de l'avocat

5.04 (1) L'avocat ou l'avocate a une responsabilité particulière quant au respect des lois portant sur les droits de la personne en vigueur en Ontario et, plus précisément, quant au devoir d'éviter la discrimination fondée sur 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'existence d'un casier judiciaire (au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario), l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap, dans le contexte de l'emploi d'avocats, de stagiaires ou de toute autre personne et dans ses relations professionnelles avec d'autres titulaires de permis ou toute autre personne.

Commentaire

Le Barreau reconnaît la diversité de la population ontarienne desservie par les avocats et il s'attend que ces derniers respectent la dignité et la valeur de toutes les personnes et leur assurent un traitement égal, sans discrimination.

La présente règle expose le rôle particulier qui revient à la profession juridique dans la protection de la dignité de la personne et la reconnaissance de la diversité de la population ontarienne.

La Règle 5.04 s'interprète conformément aux dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario et à la jurisprudence connexe.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario définit un certain nombre de motifs de discrimination énumérés à la Règle 5.04.

«Âge» s'entend de dix-huit ans ou plus, sauf au paragraphe 5 (1), où le terme «âge» s'entend de dix-huit ans ou plus et de moins de soixante-cinq ans.

Le terme «invalidité» n'est pas défini dans le Code, mais ce dernier interdit la discrimination fondée sur le handicap. Ce terme, qui reçoit une définition large à l'article 10 du Code, recouvre toute incapacité physique ou mentale.

L'état familial est défini comme le fait de se trouver dans une relation parent-enfant.

L'état matrimonial est défini comme le fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne du sexe opposé dans une union conjugale hors du mariage.

Le terme «casier judiciaire» est défini de sorte qu'un employeur éventuel ne peut faire subir de discrimination en fonction d'une infraction qui a fait l'objet d'un pardon en vertu de la Loi sur le casier judiciaire (Canada) qui n'a pas été révoqué ou d'infractions à une loi provinciale.

Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut le devenir.

Le terme «discrimination» n'est défini dans aucune loi. Toutefois, la jurisprudence de la Cour suprême du Canada assimile la discrimination à ce qui suit :

- a) la différenciation pour des motifs illicites; par exemple, le refus d'embaucher des personnes d'une certaine race, croyance ou orientation sexuelle, ou d'un sexe donné;
- b) la discrimination indirecte : des actes ou des politiques qui, ne se voulant pas discriminatoires, ont un effet préjudiciable qui l'est. Si l'application d'une règle apparemment «neutre» a un effet préjudiciable sur un groupe visé par la Règle 5.04, il existe une obligation d'accommodement. Par exemple, s'il peut paraître raisonnable d'exiger le permis de conduire pour que les stagiaires puissent se déplacer pour des raisons professionnelles, cette exigence a pour effet d'exclure ceux et celles qu'un handicap empêche d'obtenir un tel permis. Le cabinet devrait donc modifier ou éliminer cette exigence afin de tenir compte des situations particulières, à moins qu'un tel accommodement ne représente une contrainte excessive.

En Ontario, la législation sur les droits de la personne assimile à de la discrimination les gestes ou la conduite qui, ne se voulant pas discriminatoires, ont néanmoins un effet préjudiciable pour une personne ou un groupe de personnes pour des motifs illicites. Le Code des droits de la personne impose l'obligation d'accommoder les personnes ou les groupes visés à moins qu'il n'en résulte une contrainte excessive.

L'avocat ou l'avocate doit prendre des précautions raisonnables pour empêcher un membre de son personnel ou un de ses mandataires qui se trouve sous sa direction ou son contrôle d'exercer de la discrimination ou pour la faire cesser.

Ne constituent pas de la discrimination au sens des lois ontariennes les programmes destinés à pallier un désavantage subi par des personnes ou des groupes de personnes pour les motifs énoncés dans le Code.

En plus d'interdire la discrimination, la Règle 5.04 interdit le harcèlement fondé sur 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'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. Le harcèlement est également interdit, qu'il soit le fait de supérieurs hiérarchiques, d'autres avocats ou de collègues de travail.

Le harcèlement s'entend du «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» pour des motifs énumérés à la Règle 5.04. Faire régulièrement des plaisanteries raciales ou religieuses à l'adresse de la même personne constituée, par exemple, du harcèlement.

Services

5.04 (2) L'avocat ou l'avocate veille à ce que personne ne se voit refuser des services ni offrir des services de qualité inférieure pour des motifs visés par la présente règle.

Pratiques en matière d'emploi

5.04 (3) L'avocat ou l'avocate fait en sorte que ses pratiques en matière d'emploi ne contreviennent pas à la présente règle.

Commentaire

La discrimination en matière d'emploi ou de prestation de services enfreint non seulement les normes professionnelles, mais également le Code des droits de la personne de l'Ontario et les lois connexes sur l'équité.

Les annonces d'emploi doivent éviter de décrire les qualités requises à l'aide de motifs illicites de discrimination. Toutefois, lorsqu'une exception prévue par le Code des droits de la personne autorise un motif de discrimination particulier, il est possible de poser à l'entrevue des questions s'y rapportant. L'employeur peut, par exemple, demander aux candidates et candidats s'ils ont été déclarés coupables d'infractions criminelles qui n'ont pas fait l'objet d'un pardon ou, s'ils n'ont pas encore été reçus au barreau, s'ils ont la citoyenneté canadienne ou le statut de résident permanent. S'il a pour politique de ne pas embaucher des membres de la famille de ses employés, il peut leur poser des questions sur leurs liens de parenté (conjoint, enfant, etc.) avec le personnel actuel. Par contre, il faut éviter soigneusement toute question sur l'état matrimonial, puisqu'il n'a rien à voir avec le poste proprement dit.

L'employeur doit réfléchir aux effets des règles en apparemment «neutres». Certaines règles d'application générale empêchent ou rendent beaucoup plus difficile l'emploi de certaines personnes en raison de leur sexe, croyance, origine ethnique, état matrimonial ou familial ou d'un handicap. Par exemple, le cabinet peut s'être doté d'un code vestimentaire explicite ou implicite qu'il faudra revoir s'il n'admet pas déjà le port d'un couvre-chef pour des motifs religieux. Le maintien d'une règle qui a un effet discriminatoire contrevient à la Règle 5.04 si sa modification ou son abolition n'entraîne pas une contrainte excessive.

L'employeur est tenu de tenir compte des besoins de la candidate ou du candidat qui ne peut, en raison d'une caractéristique personnelle énumérée dans le Code des droits de la personne,

remplir l'une des conditions d'emploi essentielles. Il ne peut refuser d'embaucher une candidate ou un candidat qu'après s'être acquitté de l'obligation d'accommodement et si ce dernier ne peut toujours pas remplir les conditions essentielles de l'emploi. Il peut envisager un éventail de mesures. L'accommodement est réputé raisonnable tant qu'il n'entraîne pas de contrainte excessive.

La Cour suprême du Canada a confirmé que le critère est l'égalité des résultats et non seulement l'égalité de forme. Si la différence de traitement peut être source d'inégalité, il en est de même de l'application de la même règle à tous et toutes, sans tenir compte de leurs caractéristiques et situations personnelles. L'égalité des résultats nécessite l'adaptation aux différences qui découlent des caractéristiques personnelles énumérées à la Règle 5.04.

La nature de l'obligation d'accommodement de même que son champ d'application dans un cas donné sont des domaines nouveaux en matière des droits de la personne. Toutefois, les principes suivants sont bien établis.

Les obligations suivantes prennent naissance lorsqu'une règle, une exigence ou une attente crée des difficultés à une personne en raison de facteurs liés à des caractéristiques personnelles visées à la Règle 5.04 :

Il faut examiner la règle, l'exigence ou l'attente pour déterminer si elle est «raisonnable et fondée». On doit la supprimer si elle n'est pas imposée de bonne foi et qu'elle n'est pas étroitement et logiquement reliée aux besoins du cabinet. Il doit exister des preuves objectivement vérifiables qui établissent un lien entre la règle, l'exigence ou l'attente et le fonctionnement de l'entreprise.

Si la règle, l'exigence ou l'attente est imposée de bonne foi et qu'elle est étroitement et logiquement reliée aux besoins du cabinet, il importe ensuite de se demander si l'on peut prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la personne désavantagée.

L'obligation d'accommodement constitue à la fois une obligation positive et une restriction. La promotion de l'égalité peut entraîner une contrainte, mais l'adoption de mesures d'adaptation ne doit pas créer de contrainte excessive. Si la contrainte qui résulte de l'adoption d'une mesure quelconque est «excessive», il n'est pas nécessaire de la prendre.

ANNEXE C

Règlement 67

Approuvé Comité d'administration 944.2

RÈGLEMENT SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

(en ligne : http://web5.uottawa.ca/admingov/reglement_67.html)

PRÉAMBULE

1. Attendu que, selon la Loi de l'Université d'Ottawa, 1965, l'un des objectifs de l'Université d'Ottawa est de *favoriser le développement des connaissances et la diffusion du savoir*;

que, selon le Code des droits de la personne, 1981, de l'Ontario le personnel a le droit, notamment, de travailler sans être harcelé au travail pour des raisons fondées sur le sexe;

que, consciente de sa responsabilité de créer un milieu propice à la recherche et à la diffusion du savoir, l'Université s'engage à créer un climat qui favorise le respect réciproque parmi les membres de la communauté universitaire;

et que l'Université reconnaît en outre que les membres de la communauté universitaire ont le droit de travailler ou d'étudier dans un milieu agréable et sérieux qui favorise le respect des droits et des sentiments de tous et toutes;

et attendu que les relations à caractère amoureux ou sexuel entre des membres du corps professoral et des étudiants ou étudiantes, ou entre des personnes exerçant des fonctions de supervision et des subalternes ou des étudiants ou étudiantes, peuvent comporter une inégalité de pouvoir;

et que l'exploitation de cette inégalité de pouvoir crée un milieu de travail ou d'études malsain et soulève des doutes quant à l'authenticité du consentement à de telles relations;

l'Université désapprouve donc fortement les relations à caractère amoureux ou sexuel entre des membres du corps professoral et des étudiants ou étudiantes, ou entre des personnes exerçant des fonctions de supervision et des subalternes ou des étudiants ou étudiantes et, de plus, s'attend que les membres de sa communauté s'abstiennent de telles relations;

l'Université affirme que le harcèlement sexuel est une négation du respect réciproque ainsi qu'une atteinte aux droits fondamentaux, à la dignité et à l'intégrité de la personne et qu'il nuit à l'avancement et à la diffusion des connaissances.

DÉFINITION

2. Constitue du harcèlement sexuel :

- a) un intérêt sexuel non recherché manifesté par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir qu'un tel intérêt n'est pas souhaité; ou

- b) promettre explicitement ou implicitement une récompense à qui acquiescera à une demande de nature sexuelle; ou
- c) menacer implicitement ou explicitement d'exercer des représailles ou en exercer à la suite d'un refus à une demande d'ordre sexuel; ou
- d) une relation à caractère sexuel qui constitue un abus de pouvoir dans une relation de confiance; ou
- e) une remarque ou un comportement à connotation sexuelle pouvant être raisonnablement perçu comme nuisible, d'un point de vue psychologique et émotionnel, au travail ou à l'étude.

COMITÉ DU HARCÈLEMENT SEXUEL (CHS)

COMPOSITION

3. Le ou la secrétaire de l'Université préside le Comité.

4. Chacun des groupes ci-dessous fait parvenir cinq candidatures au secrétaire ou à la secrétaire de l'Université, qui nomme les membres du Comité comme suit :

- a) Comité d'administration - deux personnes
- b) Fédération étudiante - une personne
- c) Association des étudiant(e)s diplômé(e)s - une personne
- d) Comité exécutif du personnel de soutien - trois personnes
- e) 772A, 772B - une personne
- f) Association des professeur(e)s à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO) - une personne
- g) Association des professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO) - deux personnes
- h) Personnel enseignant de clinique - deux personnes,

5. Les membres ont un mandat de deux ans.

ATTRIBUTIONS

6. Le mandat principal du Comité est de mettre sur pied sur le campus et de coordonner un programme d'éducation et de sensibilisation en matière de harcèlement sexuel.

7. Le Comité doit, en outre,

- a) tenir à jour des dossiers confidentiels;
- b) formuler des recommandations concernant la méthode et le règlement sur le harcèlement sexuel;

- c) prévoir une procédure d'enquête et d'audition en vue du règlement des plaintes de harcèlement sexuel;
- d) rendre compte annuellement de son travail au Comité d'administration.

MÉTHODE DE PRÉSENTATION DES PLAINTES

GÉNÉRALITÉS

8. Le président ou la présidente du Comité du harcèlement sexuel doit nommer une intervenante en matière de harcèlement sexuel (ci-après appelée l'intervenante) chargée, notamment, de prodiguer des conseils et de faire des recommandations dans les cas de harcèlement sexuel, et de procéder aux enquêtes sous l'autorité du président ou de la présidente du Comité du harcèlement sexuel ou de la doyenne ou du doyen intéressé, s'il y a lieu.

9. La personne qui se croit victime de harcèlement sexuel peut s'adresser à l'intervenante pour des conseils ou pour présenter une plainte verbale ou écrite.

10. Toute plainte doit être présentée sans tarder. À moins de circonstances exceptionnelles, une plainte présentée six mois après l'incident présumé sera refusée.

11. Une plainte peut être présentée par la ou les victimes du harcèlement sexuel présumé, ou par toute personne qui en a eu connaissance.

12. Dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la plainte, l'intervenante prend rendez-vous avec la personne plaignante pour obtenir des renseignements qui confirment ou éclairent les circonstances de la plainte et décide s'il y a lieu de soumettre le cas à un autre organisme compétent. Dans le cas d'une plainte verbale, si la situation ne peut pas se régler à l'amiable, l'intervenante aide la personne plaignante à formuler une plainte écrite. Aucune autre démarche officielle ne peut être entreprise sans une plainte écrite et signée.

13. L'intervenante fait parvenir à la personne visée par la plainte (ci-après appelée la personne intimée) une copie de la plainte et de tout autre renseignement obtenu de la personne plaignante. Elle demande alors à la personne intimée de répondre par écrit à la plainte dans les cinq jours ouvrables suivants. L'intervenante peut aider la personne intimée à préparer une réponse.

14. Sur réception de la réponse à la plainte, l'intervenante en transmet copie à la personne plaignante. Celle-ci dispose de cinq jours ouvrables pour y répondre par écrit. L'intervenante peut aider la personne plaignante à formuler une réponse.

15. Sauf lorsqu'elle est absolument convaincue qu'aucun règlement par assentiment ou désistement n'est possible, l'intervenante convoque une réunion avec les parties en vue d'un règlement.

16.a) L'intervenante remet au président ou à la présidente du Comité du harcèlement sexuel, aussitôt que possible dans les trente jours de la réception de la plainte, un rapport contenant tous

les renseignements obtenus ainsi que des copies des documents présentés par les deux parties, et recommandant :

- i) de ne donner aucune suite à la plainte parce qu'elle est frivole, vexatoire ou vindicative ou parce que le comportement reproché n'entre pas dans la définition du harcèlement sexuel donnée à l'article 2; ou
- ii) de ne donner aucune suite à la plainte parce qu'il y a eu règlement; ou
- iii) de constituer un comité des plaintes.

Une copie de ce rapport est envoyée à la personne plaignante et à celle qui est intimée.

b) Lorsque la personne intimée est membre de l'APUO, les dispositions suivantes s'appliquent.

- i) Si l'intervenante détermine que 16.a)i) ou 16.a)ii) s'applique, elle fait part de sa recommandation par écrit à la personne plaignante et à celle qui est intimée, après quoi le dossier est clos.
- ii) Si l'intervenante détermine ni 16.a)i) ni 16.a)ii) ne s'applique, mais qu'il faut donner suite à la plainte, elle se conforme à l'article 39.5.6 de la convention collective de l'APUO et fait parvenir la documentation appropriée au doyen ou à la doyenne du membre, au bibliothécaire ou à la bibliothécaire en chef ou au directeur ou à la directrice du Service d'orientation et de consultation psychologique, qui amorce alors une enquête conformément à l'article 39.1.2 de la convention. L'intervenante informe la personne plaignante et celle qui est intimée que le dossier est dès lors entre les mains d'une des personnes mentionnées ci-dessus.

17. Lorsqu'il est recommandé de constituer un comité des plaintes, le président ou la présidente y nomme sans délai trois membres du CHS et désigne une de ces personnes à la présidence.

18. Le comité des plaintes invite la personne plaignante et celle qui est intimée à se présenter devant lui pour lui remettre tout autre document pertinent et pour faire des déclarations verbales. Cette rencontre se tient à une date qui convient aux parties, mais qui ne peut dépasser vingt jours ouvrables après la formation du comité des plaintes.

19. Le comité des plaintes détermine si les actes reprochés constituent du harcèlement sexuel et, le cas échéant :

- a) recommande des mesures disciplinaires, s'il y a lieu;
- b) recommande toute autre mesure qu'il juge appropriée pour corriger ou limiter le préjudice scolaire ou professionnel causé à toute personne suite au harcèlement sexuel.

20. Le comité des plaintes fait rapport par écrit au président ou à la présidente du CHS dans les dix jours ouvrables suivant la réunion mentionnée à l'article 18. Ce rapport doit contenir :

- a) un résumé des faits pertinents;

- b) une décision établissant que les actes reprochés sont ou ne sont pas considérés comme du harcèlement sexuel selon la définition de l'article 2;
- c) la recommandation de mesures disciplinaires ou de toute autre mesure qui s'impose dans les circonstances.

21. Le président ou la présidente transmet copie des recommandations contenues dans le rapport du comité des plaintes au Comité d'administration afin qu'il prenne les mesures appropriées.

APPELS

22. Lorsque l'intervenante recommande de ne donner aucune suite à la plainte conformément au paragraphe 16.a)i), la personne plaignante peut en appeler de cette recommandation en envoyant un avis d'appel au président ou à la présidente du Comité du harcèlement sexuel dans les dix jours ouvrables suivant la réception du rapport de l'intervenante.

23. L'avis d'appel doit indiquer clairement tous les facteurs invoqués par la personne plaignante pour contester la recommandation.

24. Lorsqu'un avis d'appel est présenté, le président ou la présidente constitue un comité des plaintes conformément au paragraphe 17.

25. Après l'expiration de la période accordée à la personne intimée pour répondre à l'avis d'appel, le comité des plaintes examine tous les documents étudiés par l'intervenante, ainsi que les autres documents présentés, afin de déterminer si les motifs de l'appel démontrent que l'intervenante a fait erreur dans sa recommandation et qu'il aurait fallu plutôt recommander de constituer un comité des plaintes.

26. a) Le comité des plaintes avise les parties de sa décision par écrit, dans un délai de cinq jours ouvrables. S'il donne raison à la personne plaignante et convient qu'il aurait fallu recommander la formation d'un comité des plaintes, il traite le cas selon les modalités des articles 18, 19 et 20.

b) Indépendamment de ce qui précède, lorsque la personne intimée est membre de l'APUO, les dispositions suivantes s'appliquent. Le comité des plaintes informe les personnes intéressées de sa décision par écrit, dans un délai de cinq jours ouvrables. Si le comité convient avec la personne plaignante que l'intervenante aurait dû envoyer le dossier au doyen ou à la doyenne, au bibliothécaire ou à la bibliothécaire en chef, au directeur ou à la directrice du Service d'orientation et de consultation psychologique conformément à l'article 39.5.6 de la convention collective de l'APUO, pour enquête conformément à l'article 39.1.2, le comité ordonne qu'on le fasse.

27. Si le comité des plaintes entérine la recommandation de l'intervenante, le dossier est clos et la personne plaignante n'a plus aucun recours en vertu du présent règlement.

28. Aucune disposition du présent règlement n'empêche une personne plaignante, en plus ou au lieu de suivre les formalités ci-dessus, de s'adresser à un tribunal ou à la Commission ontarienne des droits de la personne, ou aux deux, pour obtenir un redressement. La procédure de

l'Université d'Ottawa pour le règlement des plaintes de harcèlement sexuel est indépendante de toute enquête menée par un organisme extérieur.

MESURES DISCIPLINAIRES

29. Aux fins du présent règlement, les mesures disciplinaires comprennent, entre autres, les excuses, la réprimande, la mutation, la suspension, l'expulsion ou le congédiement, selon la gravité de l'acte reproché, les liens de la personne intimée avec l'Université, son dossier antérieur et les circonstances atténuantes, étant entendu que toute mesure disciplinaire doit être prise conformément aux dispositions de la convention collective applicable ou du règlement universitaire pertinent.

30. Toute mesure disciplinaire prise contre un ou une membre du personnel, un étudiant ou une étudiante peut faire l'objet d'un grief ou d'un appel conformément aux dispositions de la convention collective applicable ou aux règlements et méthodes de l'Université.

CONFIDENTIALITÉ DES DOSSIERS

31. Les plaintes reçues en conformité avec le présent règlement sont strictement confidentielles, et les membres des comités doivent prendre les dispositions nécessaires pour qu'elles le demeurent. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, le Comité doit s'assurer :

- a) que les rapports de l'intervenante et les rapports du comité des plaintes soumis à l'étude du CHS soient modifiés de manière à protéger l'identité de la personne plaignante et celle de la personne intimée;
- b) que les discussions du comité des plaintes se tiennent à huis clos.

DROITS DE LA PERSONNE PLAIGNANTE ET DE LA PERSONNE INTIMÉE

32. Les membres de la communauté universitaire ont le droit de déposer une plainte de harcèlement sexuel sans craindre des représailles ou des menaces. De plus, le simple fait qu'une plainte ait été déposée contre une personne ne justifie pas en soi la prise de mesures disciplinaires contre cette personne.

EXCEPTION

33. Aucune exception au présent règlement ne peut être faite sans l'approbation écrite du Comité d'administration.

Révisé le 17 mars 1998