

Guide pour déterminer ce qui constitue du harcèlement

Certaines questions peuvent aider à déterminer si un comportement (acte, propos ou exhibition) constitue du harcèlement :

- Le comportement est-il mal venu ou offensant ?
- Une personne raisonnable considérerait-elle ce comportement mal venu ou offensant ?
- Est-ce qu'il diminue, déprécie ou cause une humiliation ou un embarras personnel ?
- S'agit-il d'un seul incident grave ?
- S'agit-il d'une série d'incidents échelonnés sur une certaine période ?

Il est aussi important d'examiner la gravité et l'inopportunité de l'acte, les circonstances et le contexte de chaque cas et de déterminer si le comportement est interdit aux termes du *Code ontarien des droits de la personne*.

Voici quelques exemples, non exhaustifs, pour clarifier ce qui constitue du harcèlement.

Ce qui en général constitue du harcèlement	Ce qui peut constituer du harcèlement	Ce qui en général ne constitue pas du harcèlement
<ul style="list-style-type: none"> • Remarques grossières, dégradantes ou offensantes, soit graves ou répétées, comme des taquineries sur les caractéristiques physiques d'une personne ou son apparence, des critiques ou des insultes. • Affichage de photos ou d'affiches ou envoi de courriels de nature sexiste, raciale ou autre renvoyant aux motifs interdits par le <i>Code ontarien des droits de la personne</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Critique d'une ou d'un employé en public. 	<ul style="list-style-type: none"> • Répartition de la charge de travail. • Suivi des absences au travail. • Exigence d'un rendement conforme aux normes de travail. • Prise de mesures disciplinaires. • Incident <i>unique ou isolé</i> comme une remarque déplacée ou des manières abruptes.
<ul style="list-style-type: none"> • Isolement <i>répété</i> d'une ou d'un employé en lui confiant des tâches sans intérêts ou ingrates qui ne font pas partie de ses fonctions normales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exclusion des activités du groupe ou de certaines tâches. 	<ul style="list-style-type: none"> • Exclusion d'un emploi en fonction des exigences professionnelles nécessaires à l'exécution du travail de façon sûre et efficace.
<ul style="list-style-type: none"> • Menaces, intimidation ou représailles contre une ou un employé, y compris une ou un employé ayant exprimé des préoccupations au sujet de comportements au travail lui paraissant contraire à l'éthique ou illégaux. 	<ul style="list-style-type: none"> • Déclarations nuisant à la réputation d'une personne. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesures prises contre une ou un employé qui est négligent dans son travail.
<ul style="list-style-type: none"> • À l'endroit d'une ou d'un subalterne, invitations importunes à des activités sociales à connotation sexuelle ou flirt importun. • Avances sexuelles mal venues. 	<ul style="list-style-type: none"> • Remarques suggestives à connotation sexuelle. • Contacts physiques, par exemple toucher ou pincer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Relations sociales bienvenues des deux parties. • Gestes amicaux entre collègues comme une tape dans le dos.

Les agressions sexuelles et physiques sont régies par le *Code criminel*.