

Document 2

1st  
Biennial  
Convention



November 25-29, 1991

## CHALLENGING HARASSMENT

Racism, sexism, homophobia and violence are integral parts of Canadian society. We have grown up in a system which accepts and perpetuates the intolerance of difference as social norms. An economic recession makes this problem worse. Often the intolerance is carried over into the workplace in the form of harassment. Intolerance is a societal issue, but unions can directly address this issue in the workplace.

The labour movement is committed to improving the social and economic well-being of workers. Harassment on the job or at union functions destroys that well-being. Trade unionists must understand and confront harassment because it threatens union solidarity. The elimination of harassment will bring us one step closer to our goal of equality for all men and women in the workplace and in society.

Confronting harassment has been a controversial issue in the labour movement. In the 1970's and 80's the debate was marred by defensive laughter, denial and emotionally charged accusations. Perhaps this is because fighting harassment cuts to the heart of our stereotyped ideas and attitudes about each other. Some unions have gone through this difficult debate. They adopted policy statements, organized educational programs and negotiated

clauses and grievance procedures to protect their members.

The debate is not over. Only 18% of collective agreements in Ontario include language on sexual harassment (this information is not available for other types of harassment). Today, activists may meet silence rather than discussion. Resistance to this issue has gone underground. This makes education and change harder to achieve. As difficult as this is, we must work together to end harassment and discrimination in all locals and workplaces!

### WHAT IS HARASSMENT?

The Ontario Human Rights Code defines harassment as vexatious comments or conduct that is known, or should reasonably be known, to be unwelcome. This behaviour could range from posting offensive pictures, verbal taunts to physical assault. This behaviour could happen once or many times over many years. If the victim tells the harasser to stop, then the harasser cannot claim that he/she thought the behaviour was welcomed. Even if the victim does not speak out and the behaviour only happened once, it could be viewed as harassment. The Ontario Human Rights Commission would see it as harassment if it is severe

and a 'reasonable' person would have known better.

The Code prohibits harassment in employment because of sex, race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, handicap, age, family status, marital status and record of offences.

Also the Code specifically prohibits any unwelcome sexual advance, including remarks or physical contact by co-workers or by anyone able to grant or deny a benefit such as a supervisor, professor, etc. Reprisals against someone who rejects a sexual advance is also prohibited.

The Canadian Human Rights Act provides that an employer can be liable for any act committed by an officer, director or employee in the workplace and the employer must be proactive in preventing workplace discrimination and harassment. Bonnie Robichaud, a PSAC member, won a ten year struggle against the Department of National Defence. The Supreme Court of Canada ruled that her employer was responsible for preventing sexual harassment in the workplace.

This established for the first time in federal jurisdiction that the employer must maintain a 'harassment free workplace'.

The Ontario Human Rights Commission has ruled that a 'poisoned work environment' is harassment that is not directed at any one person. Either a supervisor or a co-worker can create a poisoned work environment. Intimidation may be created through stereotyped pin-up pictures, graffiti, jokes and slurs, even though not directed at any specific person.

Though the behaviour is not directed at anyone, a worker's self-image may be affected. For example, if everyone tells racist jokes and there's only a few visible

minorities in that workplace, it is reasonable to assume that they will be offended. The Supreme Court upheld the 1983 ruling of sexual harassment against Commodore Business Machines Ltd. This ruling established that the employer must prevent a poisoned work environment as part of providing a harassment free workplace. This behaviour can never be a 'condition of employment' and workers do not have to put up with it.

Another variation occurs when one group of workers taunts another group of workers, for example, racially mixed workplaces.

Both federal and provincial human rights legislation guarantee a right to equal treatment and a workplace free from harassment.

#### THE IMPACT OF HARASSMENT

Workers who experience harassment may be fired or forced to quit. They may suffer missed promotions, unwanted transfers, social isolation, negative comments in their personnel files, demotions, changes in work assignments, increase in workloads and other workplace reprisals.

Harassment has become a severe occupational hazard for workers, which can affect their physical and mental health. Many suffer symptoms of stress such as ulcers, headaches, nausea, muscle spasms, insomnia, hypertension and heart problems, brought on by on-going fear, depression and anger. Harassed workers' performance may begin to suffer and they may begin to avoid work through absenteeism.

Union stewards need to investigate that harassment is not the underlying cause of sudden changes in work performance or rate of absenteeism. Employees, who have been harassed and intimidated, may need

emotional support from stewards to gain the confidence to file a grievance.

If workers do not report harassment, their silence can be viewed as compliance rather than intimidation. If they complain, the harassed worker is often blamed for inviting or provoking the harassment, but excuses are often found for the harasser.

However, workers can fight back effectively. Everyone should document the incidents and confront the harasser in public or in writing. This is sometimes effective at stopping the behaviour.

Unions have to recognize that much work is needed at the bargaining table, with only 18% of collective agreements containing anti-harassment language. Many workers have no other options than to complain to the employer, file a human rights complaint, criminal charges, and/or a civil suit.

A claim for compensation for stress due to sexual and racial harassment was provided for the first time in 1990. The Ontario Workers' Compensation Board awarded compensation to a woman who worked at Colgate-Palmolive. The woman endured six years of harassment from her co-workers and her attempts to obtain support from the union and management met with no success. Her exposure to demeaning, racially insulting and sexually provocative insults throughout her employment resulted directly in severe medical problems. This worker has also filed a complaint with the Ontario Human Rights Commission which is still outstanding.

As an extension of the reasoning in the 1990 Gohm vs. Domtar decision, in future cases unions may be found equally liable with the employer, if union leadership is aware that discrimination or harassment is occurring and fails to address it. That case involved failure to accommodate religious beliefs and

both the employer and union were found in violation of the Code.

Ignoring harassment doesn't make it go away. A study by the American Federation of State, County and Municipal Employees, found that, in three-quarters of the cases when sexual harassment was ignored, the harassment continued or became worse. The only way to end harassment is to challenge the harasser's behaviour.

#### HARASSERS

Why do people harass others? Some psychologists, such as Dr. Peter Jaffe a psychologist from London, Ontario, have identified an 'authoritarian' personality who is threatened by differences and responds aggressively. Feminists believe that harassers want to gain power over women and that sexual favours are incidental. Sometimes harassment can seem to have more direct payoff when the harasser and friends of the harasser obtain some benefit. Our society's hierarchical structure leads each group to attempt to exert power over another.

High unemployment, a widening income gap and fewer jobs keep women and minorities in undervalued and vulnerable positions in the workplace. When combined with intolerance of racial diversity and other differences, this serves to maintain the conditions that perpetuate harassment.

In the Arbitration Journal, March 1991, Professor Aggarwal said that the Supreme Court of Canada has stressed that, in human rights cases, it is the impact of the discrimination on the victim - and not the intent of the wrong doer - that matters. However, discipline imposed by the employer for harassment is grievable. Arbitrators consider factors such as the gravity of the misconduct, seniority and previous

disciplinary record, whether it was an isolated or repeated action, and what the employer did about it.

What about frivolous complaints? Research has shown that this kind of a complaint is rare. When complaints are frivolous, vindictive or malicious, employers do take appropriate action. Disciplinary action must be for just cause and grievable under the terms of the collective agreement.

Who should take responsibility for confronting harassment - the victim or society? Dr. Peter Jaffe has recently released results of a 1991 study, which shows that wife assault is less likely to recur when charges are laid by the police, rather than by the wife. The responsibility for ending violence in all its forms must be with society, not with the victim. Employers and unions must take a pro-active role in ending workplace harassment.

#### **LABOUR'S DEFINITION**

A consensus has emerged between the labour movement, federal and provincial human rights commissions, and community advocates on the following definitions of sexual and racial harassment. It is only very recently that all three groups are grappling with the issues related to personal harassment.

#### **Sexual Harassment:**

Research has shown that, from an early age, males are taught that their role is to be an economic provider and to be sexually aggressive. Some men believe that women don't mean it when they say "No". These attitudes may result in family violence and be carried over into the work environment as sexual harassment. This attitude is so pervasive that one in four Canadian women will be sexually assaulted at some time in

their lives. One in eight will be battered by their spouses, according to a 1991 brief by the Canadian Advisory Council on the Status of Women.

#### **Sexual harassment may include:**

- unwelcome remarks, jokes, innuendos, or taunts about a person's body, clothing, or sex;
- insulting gestures and practical jokes of a sexual nature which cause awkwardness or embarrassment;
- displaying pornographic, pin-up pictures, graffiti or other offensive material;
- leering (suggestive staring);
- refusing to talk to, or work with, an employee because of his or her sex;
- demands for sexual favours;
- unnecessary physical contact, such as touching, patting or pinching;
- physical assault.

Sexual harassment has nothing to do with affection, flirtation, romance or love affairs, when both parties consent freely to the relationship. Sexual harassment is about power. Harassers use the threats to extort sexual favours and as a way to force women out of non-traditional jobs.

A 1980 U.S. federal government employees' study by the Merit Systems Protection Board, found that 42% of the women and 15% of the men reported sexual harassment. At least 9% left their jobs. The study concluded that sexual harassment costs the U.S. government \$95 million in medical bills, sick leave, loss in productivity, etc. Sexual harassment was highest amongst women trainees (51%).

A 1986 Report on Types of Sexual Harassment at Companies by the U.S. Bureau of National Affairs showed 96% of complaints were heterosexual. Most cases were men as harassers of women.

A 1983 Canadian Human Rights Commission survey found that 1.2 million women in Canada (90%) believe that they

have been sexually harassed. A 1980 study

conducted by the British Columbia Federation of Labour and the Vancouver Women's Research Centre indicated that 90% of respondents were victims of sexual harassment.

#### **Racial harassment may include:**

- unwelcome remarks, jokes, innuendos, or taunting about a person's racial or ethnic background, colour, place of birth, citizenship or ancestry;
- the displaying of racist pictures, graffiti or material;
- refusing to talk to, or work with, an employee because of his or her ethnic or racial background;
- insulting gestures or practical jokes based on racial or ethnic grounds which cause embarrassment or awkwardness;
- physical assault.

Racial harassment has been documented through human rights complaints, grievance/arbitration awards and anecdotes at union educationals. However, statistical data about harassment in the workplace is non-existent.

In 1985, the Ontario Human Rights Commission lost all credibility with human rights activists. It was unable to prove that repeated racial slurs were in violation of the Code. Wei Fu, an OPSEU member and a government security guard, was singled out for different and harassing treatment by his supervisor. The decision of the one-person board of inquiry was that the use of racial jokes and slurs were not a breach of the Code. In 1989, the Commission released its

policy on racial slurs and jokes. This policy is educational and a guideline. Since it is not part of the Code, the guideline cannot be enforced.

Native women and women of colour are in "double jeopardy" as they experience both racial and sexual harassment. A recent study by the Ontario Native Women's Association reported that 80% of Aboriginal women surveyed were abused or assaulted. However, there are few studies examining the incidence of harassment they experience in the workplace.

#### **Labour's definition of personal harassment, which is broader than what is presently covered by provincial and federal human rights codes, includes:**

- unwanted remarks, jokes, innuendos or taunting about a person's abilities, political belief, marital and family status, religion, record of offence, receipt of social assistance, sexual orientation and union activities;
- insulting gestures and practical jokes that would cause awkwardness and embarrassment;
- displaying of offensive pictures or written material;
- refusing to talk to, or work with, an employee for the reasons noted above;
- physical assault.

Personal harassment may be defined as the repeated intentional offensive comments or actions, deliberately designed to demean an individual, cause personal humiliation and/or threaten the economic livelihood of that worker. Personal harassment can be non-sexist and non-racist. The behaviour is directed against a person on the basis of disability, marital status, religion, physical appearance or sexual orientation.

There are no studies that clarify how often

these forms of harassment occur in the workplace. However, we can generalize from other studies that harassment must be occurring. For example, the Disabled Women's Network in a 1990 study found that disabled girls are twice as likely as able-bodied girls to be sexually assaulted. Also, disabled women are more likely than able-bodied women to experience violence.

In Toronto, within a three block radius of Church and Wellesley Streets, there were 208 cases of assault reported over the last year to the Gay Assault Hotline. These assaults happened when victims were accosted on the street because it was assumed they were gay or lesbian. As with racial harassment, no studies exist on the incidence of workplace harassment due to sexual orientation. However, we know, through anecdotal information that workers are experiencing this type of harassment.

Now under the Code, sexual orientation is the only ground which is not protected against harassment. All other grounds are protected against discrimination and harassment in the workplace. The exclusion of sexual orientation is out of date and must be changed.

A recent landmark decision by Ontario Court Justice clearly show that the Canadian Human Rights Act does not comply with the Charter of Rights and Freedom. Mr. Justice Joseph McDonald ruled that the Canadian Act violates the equality guarantees of the Charter because it does not include sexual orientation among its prohibited grounds of discrimination.

Another form of harassment is "abuse of authority". This would include supervisors, who use their position and power to intimidate or coerce employees for personal vendettas. This definition is broader than provincial and federal human rights legislation, as it includes harassment based

on other grounds, e.g. personality conflict. Another possible ground of harassment and

discrimination is political belief and union activity. This is also not protected against harassment or discrimination under the provincial or federal human rights legislation.

### LABOUR'S RESPONSE

Employers are legally charged with the responsibility for maintaining a harassment free workplace. However, as with health and safety, we know from long experience that unions must take a proactive approach to ensure workers' rights.

One of the cornerstones to building a strong union is the principle that every member has the right to dignity and respect. This means being able to work in a harassment-free workplace and participating in a welcoming union environment. As a result of many unions' experiences, we know that an adaptation of the normal grievance procedure is the most effective response to harassment.

Collective bargaining language is a powerful mechanism to end harassment. Making this mechanism effective will require negotiating a separate comprehensive clause that deals with both supervisor and co-worker harassment. The possibility of a member complaining about another member's actions is distasteful and divisive. However, unions must take a stand that harassment is completely unacceptable behaviour regardless of the perpetrator. Offenders must be held accountable for their behaviour. This important component of effective harassment language has been included in many unions' policies for the workplace and internal union events such as: CAW, CBRT&GW, CUPE, OPSEU, PSAC, UFCW and USWA.

1. Recommended anti-harassment provisions for collective agreement language include:
  - \* A stated commitment by the employer and union to establishing and maintaining a harassment-free workplace.
  - \* A definition of all types of harassment.
  - \* Where possible, proceedings and results to be kept in strictest confidence.
  - \* The establishment of a joint union/management committee that will meet on paid time with the responsibility for training and education.
  - \* Investigation process to be handled by an agreed neutral third party who would have the authority to recommend discipline, e.g. ordering an apology, counselling, transfer of the harasser or dismissal.
  - \* An investigative process to be completed within an agreed time frame.
  - \* Victim to be offered counselling and/or leave with pay during the investigation, she/he will not be forced to transfer, but have the right to transfer on her/his request, and to be "made whole" by addressing any reprisals that were imposed on her/him.
  - \* Harasser who has authority over the victim to be transferred during investigation.
  - \* Counselling to be provided as part of the rehabilitation (e.g. drug and alcohol abuse).
  - \* Action for frivolous complaints to be based on just cause and will be grievable.
  - \* Education on harassment and discrimination at the workplace to be the joint responsibility of the union and the employer and will be

provided on employer's time.

2. Clearly, to ensure an effective and speedy resolve to harassment, unions have to confront it in the workplace and also within the union itself. To ensure a welcoming environment for all our present and future members, it is recommended that unions:
  - \* Develop written internal anti-harassment policies that outline the definition, the resolution and complaint procedures for union events.
  - \* Explain and distribute anti-harassment policies at each union educational, conference and convention.
  - \* Union constitutions should be amended to include provisions on harassment, similar to no-discrimination articles.
3. Education of our members plays an important role in ending harassment. We recommend the following action by our affiliates:
  - \* Develop and distribute educational material on harassment and discrimination.
  - \* Include articles on harassment and discrimination in newsletters, bulletins and other publications.
  - \* Sponsor seminars and conferences on confronting harassment and discrimination.
  - \* Include the topic of harassment and discrimination in courses on collective bargaining, stewards' training and leadership training.
  - \* Provide training for union staff on harassment and discrimination.
  - \* Assist harassment victims in filing workers' compensation claims.
  - \* Develop a questionnaire to survey

the membership on harassment to determine the extent of the problem. This should be done in conjunction with an educational program on the issue.

4. Central labour bodies have an important role to play in challenging harassment. In the coming year it is recommended that the OFL:
  - \* Develop a guide on challenging workplace harassment and explore funding for other educational materials.
  - \* Hold a one-day conference for local union leadership on Confronting Workplace Harassment.
  - \* Request the CLC to develop a video and a weekend course and a six hour module for steward and leadership training on workplace harassment.
  - \* Request the CLC to develop a training module on workplace harassment for union counselling programs.

#### GOVERNMENT ACTION

The collective agreement is an effective tool to ensure workplace equality. Equity issues are often the last to reach the bargaining table and the first dropped. For unorganized workers there is no option to developing a harassment policy other than what the employer deems appropriate. Government action is needed for public education and legislative changes to combat harassment in our workplaces and society.

The Ontario NDP government has committed to a broad public education campaign on violence against women and sexual assault. These measures go beyond previous governments and are welcomed by the labour movement, the women's community

and other community groups. There is also a need for an equally pro-active public education campaign on assault of people with disabilities, racism and gay bashing in the province.

5. Further it is recommended that the Federation call on the Ontario government:

- \* to continue its endeavours to end wife battering and sexual assault, and to launch a broad based public education campaign on assault on people with disabilities, racism and gay bashing.

- \* to provide funding for community groups to provide counselling and advocacy for harassment victims.

Legislation also plays a key role in combatting harassment. Filing complaints under the Ontario or Canadian Human Rights Legislation can take many years. The impact on the victim of years of delay causes needless hardship and stress. Cases that take two to ten years to resolve give meaning to the phrase 'Justice Delayed is Justice Denied'.

As this policy paper has frequently pointed out, there is little hard data in the extent of workplace harassment. Many workers do not report harassment because of fear of embarrassment, reprisals and knowledge of the long delays in resolving cases. In order to learn more about the extent of harassment, we recommend:

6. The OFL call on the Ontario Human Rights Commission to conduct a comprehensive survey of workplace harassment and the most effective methods of stopping it. This survey should be developed after

consultation and the results made public.

We cannot achieve equity in our society on a case by case basis. To

achieve equality, one of the driving forces should be a Code that encourages pro-active measures and an efficient Human Rights Commission.

The Ontario government is to be commended on its recent commitment of \$6.4 million to speed the work of the Ontario Human Rights Commission. A 33-member team will wipe out the backlog of the over 2,500 cases that are more than six months old within the next year. Also there will be a revamping of staff training and improved management practices.

The government also has committed to overhaul the Ontario Human Rights Code which would allow the Commission to better address complaints.

7. The Ontario Federation of Labour recognizes that both short and long term strategies are needed for reform. Accordingly, we recommend:

- \* After consultation, the Ontario Human Rights Commission must develop more efficient processes of resolving complaints.

- \* Further that the Commission's boards of inquiries are reflective of the community it serves and should move away from the Commission's traditional approach of lawyers and judges.

8. After consultation, the Ontario Human Rights Code must be reviewed and

amended. Amendments should :

- (i) add protection from discrimination and harassment on the basis of political belief;
- (ii) add sexual orientation to the prohibited grounds of harassment Code Section 2(2), 4(2) and 6(1);
- (iii) allow class action and third party suits;
- (iv) give the Ontario Human Rights Commission the authority to develop regulations with effect in law (e.g. racial harassment and drug testing guidelines);
- (v) require that administrative tribunals (e.g. Workers' Compensation Board, Pay Equity Commission) which become aware of human rights violations, report them to the Ontario Human Rights Commission, and the Ontario Human Rights Commission to pro-actively begin an investigation;
- (vi) The Ontario Human Rights Commission be required to keep statistics on what happens to all complaints, e.g. number of inquiries, complaint withdrawn, resolution between parties or Commission, etc.

9. Add stress as a compensable injury in Workers' Compensation Board operational policy manual.

10. Amend the Employment Standards Act and the Ontario Labour Relations Act to include anti-harassment provisions.

11. The Ministry of Labour develop and provide ongoing mandatory human rights training for arbitrators.

12. Federally we recommend that, through the CLC, the labour movement call for amendments to the Canadian Human Rights Act that would:

- (i) prohibit discrimination and harassment based on sexual orientation;
- (ii) allow class action and third party suits;
- (iii) add protection from discrimination and harassment on the basis of political belief.

The Ontario NDP government has committed to the introduction of another key piece of legislation, mandatory employment equity. Anti-harassment policies are a crucial component to any employment equity plan. The legislation will not only enable women, visible minorities, people with disabilities and native people to gain access to the workplace, but also develop mechanisms to ensure they can remain and progress throughout the establishment.

- 13. The OFL and its affiliates re-affirm our support for mandatory employment equity legislation that provides for the right of unions to bargain the development, implementation and monitoring of plans.

### CONCLUSION

Unions have historically been agents of social change. We have been at the forefront of struggles for decent working conditions, adequate pensions and medicare. Some of our struggles for change have forced us to discuss issues that are personally challenging. Stopping harassment before it starts must be a priority. We must make harassment totally unacceptable in our workplaces, our unions and our society.

## SUMMARY

Racism, sexism, homophobia and violence are integral parts of Canadian society. We have grown up in a system which accepts and perpetuates the intolerance of difference as social norms. An economic recession makes this problem worse. Often the intolerance is carried over into the workplace in the form of harassment. Intolerance is a societal issue, but unions can directly address this issue in the workplace.

The labour movement is committed to improving the social and economic well-being of workers. Harassment on the job or at union functions destroys that well-being. Trade unionists must understand and confront harassment because it threatens union solidarity. The elimination of harassment will bring us one step closer to our goal of equality for all men and women in the workplace and in society.

The Ontario Human Rights Code defines harassment as vexatious comments or conduct that is known, or should reasonably be known, to be unwelcome. This behaviour could range from posting offensive pictures, verbal taunts to physical assault. This behaviour could happen once or many times over many years. If the victim tells the harasser to stop, then the harasser cannot claim that he/she thought the behaviour was welcomed. Even if the victim does not speak out and the behaviour only happened once, it could be viewed as harassment. The Ontario Human Rights Commission would see it as harassment if it is severe and a 'reasonable' person would have known better.

Also the Code specifically prohibits any unwelcome sexual advance, including remarks or physical contact, by co-workers or by anyone able to grant or deny a benefit

such as a supervisor, professor, etc. Reprisals against someone who rejects a sexual advance is also prohibited.

Harassment has become a severe occupational hazard for workers, which can affect their physical and mental health. Many suffer symptoms of stress such as ulcers, headaches, nausea, muscle spasms, insomnia, hypertension and heart problems, brought on by on-going fear, depression and anger. Harassed workers' performance may begin to suffer and they may begin to avoid work through absenteeism.

Union stewards need to investigate that harassment is not the underlying cause of sudden changes in work performance or rate of absenteeism. Employees, who have been harassed and intimidated, may need emotional support from stewards to gain the confidence to file a grievance.

However, workers can fight back effectively. Everyone should document the incidents and confront the harasser in public or in writing. This is sometimes effective at stopping the behaviour.

Unions have to recognize that much work is needed at the bargaining table, with only 18% of collective agreements containing anti-harassment language. Many workers have no other options than to complain to the employer, file a human rights complaint, criminal charges, and/or a civil suit.

High unemployment, a widening income gap and fewer jobs keep women and minorities in undervalued and vulnerable positions in the workplace. When combined with intolerance of racial diversity and other differences, this serves to maintain the conditions that perpetuate harassment.

## LABOUR'S RESPONSE

Employers are legally charged with the responsibility for maintaining a harassment free workplace. However, as with health and safety, we know from long experience that unions must take a proactive approach to ensure workers' rights.

Collective bargaining language is a powerful mechanism to end harassment. Making this mechanism effective will require negotiating a separate comprehensive clause that deals with both supervisor and co-worker harassment. The possibility of a member complaining about another member's actions is distasteful and divisive. However, unions must take a stand that harassment is completely unacceptable behaviour regardless of the perpetrator. Offenders must be held accountable for their behaviour. This important component of effective harassment language has been included in many unions' policies for the workplace and internal union events such as: CAW, CBRT&GW, CUPE, OPSEU, PSAC, UFCW and USWA.

1. Recommended anti-harassment provisions for collective agreement language include:
  - \* A stated commitment by the employer and union to establishing and maintaining a harassment-free workplace.
  - \* A definition of all types of harassment.
  - \* Where possible, proceedings and results to be kept in strictest confidence.
  - \* The establishment of a joint union/management committee that will meet on paid time with the responsibility for training and education.
  - \* Investigation process to be handled by an agreed neutral third party who

would have the authority to recommend discipline, e.g. ordering an apology, counselling, transfer of the harasser or dismissal.

- \* An investigative process to be completed within an agreed time frame.
  - \* Victim to be offered counselling and/or leave with pay during the investigation, she/he will not be forced to transfer, but have the right to transfer on her/his request, and to be "made whole" by addressing any reprisals that were imposed on her/him.
  - \* Harasser who has authority over the victim to be transferred during investigation.
  - \* Counselling to be provided as part of the rehabilitation (e.g. drug and alcohol abuse).
  - \* Action for frivolous complaints to be based on just cause and will be grievable.
  - \* Education on harassment and discrimination at the workplace to be the joint responsibility of the union and the employer and will be provided on employer's time.
2. Clearly, to ensure an effective and speedy resolve to harassment, unions have to confront it in the workplace and also within the union itself. To ensure a welcoming environment for all our present and future members, it is recommended that unions:
    - \* Develop written internal anti-harassment policies that outline the definition, the resolution and complaint procedures for union events.
    - \* Explain and distribute anti-harassment policies at each union educational, conference and convention.

- \* Union constitutions should be amended to include provisions on harassment, similar to no-discrimination articles.
3. Education of our members plays an important role in ending harassment. We recommend the following action by our affiliates:
    - \* Develop and distribute educational material on harassment and discrimination.
    - \* Include articles on harassment and discrimination in newsletters, bulletins and other publications.
    - \* Sponsor seminars and conferences on confronting harassment and discrimination.
    - \* Include the topic of harassment and discrimination in courses on collective bargaining, stewards' training and leadership training.
    - \* Provide training for union staff on harassment and discrimination.
    - \* Assist harassment victims in filing workers' compensation claims.
    - \* Develop a questionnaire to survey the membership on harassment to determine the extent of the problem. This should be done in conjunction with an educational program on the issue.
  4. Central labour bodies have an important role to play in challenging harassment. In the coming year it is recommended that the OFL:
    - \* Develop a guide on challenging workplace harassment and explore funding for other educational materials.
    - \* Hold a one-day conference for local union leadership on Confronting Workplace Harassment.
    - \* Request the CLC to develop a video, a weekend course and a six hour

module for steward and leadership training on workplace harassment.

- \* Request the CLC to develop a training module on workplace harassment for union counselling programs.

## GOVERNMENT ACTION

The collective agreement is an effective tool to ensure workplace equality. Equity issues are often the last to reach the bargaining table and the first dropped. For unorganized workers there is no option to developing a harassment policy other than what the employer deems appropriate. Government action is needed for public education and legislative changes to combat harassment in our workplaces and society.

The Ontario NDP government has committed to a broad public education campaign on violence against women and sexual assault. These measures go beyond previous governments and are welcomed by the labour movement, the women's community and other community groups. There is also a need for an equally pro-active public education campaign on assault of people with disabilities, racism and gay bashing in the province.

5. Further it is recommended that the Federation call on the Ontario government:
  - \* to continue its endeavours to end wife battering and sexual assault, and to launch a broad-based public education campaign on assault on people with disabilities, racism and gay bashing.
  - \* to provide funding for community groups and to provide counselling and advocacy for harassment victims.

Legislation also plays a key role in

combatting harassment. Filing complaints under the Ontario or Canadian Human Rights Legislation can take many years. The impact on the victim of years of delay causes needless hardship and stress. Cases that take two to ten years to resolve give meaning to the phrase 'Justice Delayed is Justice Denied'.

As this policy paper has frequently pointed out, there is little hard data in the extent of workplace harassment. Many workers do not report harassment because of fear of embarrassment, reprisals and knowledge of the long delays in resolving cases. In order to learn more about the extent of harassment, we recommend:

6. The OFL call on the Ontario Human Rights Commission to conduct a comprehensive survey of workplace harassment and the most effective methods of stopping it. This survey should be developed after consultation and the results made public.

We cannot achieve equity in our society on a case by case basis. To achieve equality, one of the driving forces should be a Code that encourages pro-active measures and an efficient Human Rights Commission.

The Ontario government is to be commended on its recent commitment of \$6.4 million to speed the work of the Ontario Human Rights Commission. A 33-member team will wipe out the backlog of the over 2,500 cases that are more than six months old within the next year. Also there will be a revamping of staff training and improved management practices.

The government has also committed

to overhaul the Ontario Human Rights Code which would allow the Commission to better address complaints.

7. The Ontario Federation of Labour recognizes that both short and long term strategies are needed for reform. Accordingly, we recommend:

\* After consultation, the Ontario Human Rights Commission must develop more efficient processes of resolving complaints.

\* Further that the Commission's boards of inquiries are reflective of the community it serves and should move away from the Commission's traditional approach of lawyers and judges.

8. After consultation, the Ontario Human Rights Code must be reviewed and amended. Amendments should :

(i) add protection from discrimination and harassment on the basis of political belief;

(ii) add sexual orientation to the prohibited grounds of harassment Code Section 2(2), 4(2) and 6(1);

(iii) allow class action and third party suits;

(iv) give the Ontario Human Rights Commission the authority to develop regulations with effect in law (e.g. racial harassment and drug testing guidelines);

(v) require that administrative tribunals (e.g. Workers' Compensation Board, Pay Equity Commission) which become aware of human rights violations, report them to the Ontario Human Rights Commission, and the Ontario Human Rights Commission to pro-actively begin an investigation;

(vi) The Ontario Human Rights

Commission be required to keep statistics on what happens to all complaints, e.g. number of inquiries, complaint withdrawn, resolution between parties or Commission, etc.

9. Add stress as a compensable injury in Workers' Compensation Board operational policy manual.

10. Amend the Employment Standards Act and the Ontario Labour Relations Act to include anti-harassment provisions.

11. The Ministry of Labour develop and provide ongoing mandatory human rights training for arbitrators.

12. Federally we recommend that, through the CLC, the labour movement call for amendments to the Canadian Human Rights Act that would:

(i) prohibit discrimination and harassment based on sexual orientation;

(ii) allow class action and third party suits;

(iii) add protection from discrimination and harassment on the basis of political belief.

The Ontario NDP government has committed to the introduction of another key piece of legislation, mandatory employment equity. Anti-harassment policies are a crucial component to any employment equity plan. The legislation will not only enable women, visible minorities, people with disabilities and native people to gain access to the workplace, but also develop mechanisms to ensure they can remain and progress throughout the establishment.

13. The OFL and its affiliates re-affirm our support for mandatory employment equity legislation that provides for the right of unions to bargain the development, implementation and monitoring of plans.

### CONCLUSION

Unions have historically been agents of social change. We have been at the forefront of struggles for decent working conditions, adequate pensions and medicare. Some of our struggles for change have forced us to discuss issues that are personally challenging. Stopping harassment before it starts must be a priority. We must make harassment totally unacceptable in our workplaces, our unions and our society.

opeiu 343





Du 25 au 29 novembre 1991

## METTRE FIN AU HARCÈLEMENT

Le racisme, le sexisme, l'homophobie et la violence sont des éléments intégrants de la société canadienne. Nous avons grandi dans un système qui accepte et perpétue, comme des normes sociales, l'intolérance des différences. Une récession économique rend ce problème encore pire. L'intolérance est souvent transportée au lieu de travail sous la forme de harcèlement. L'intolérance est une question sociale, mais les syndicats peuvent s'attaquer directement à cette question au travail.

Le mouvement syndical s'est engagé à améliorer le bien-être social et économique des travailleuses et travailleurs. Le harcèlement au travail ou dans des fonctions syndicales détruit ce bien-être. Les syndicalistes doivent comprendre le harcèlement et y faire face, parce qu'il menace la solidarité syndicale. L'élimination du harcèlement nous rapprochera encore davantage de notre objectif d'égalité pour tous les hommes et toutes les femmes au travail et dans la société.

Faire face au harcèlement a été une question controversée dans le mouvement syndical. Au cours des années 70 et des années 80, le débat était gâché par des rires de défense, un rejet et des accusations émotionnellement chargées. C'est peut-être parce que la lutte contre le harcèlement tranche dans le cœur de nos idées et attitudes stéréotypées au sujet des autres. Certains syndicats ont traversé ce difficile débat. Ils ont adopté des énoncés de politique, organisé des programmes d'éducation et négocié des clauses et une procédure de règlement des griefs pour protéger leurs membres.

Le débat n'est pas fini. Il n'y a que 18 p. 100 des conventions collectives en Ontario, qui comprennent un texte sur le harcèlement sexuel (ces renseignements ne sont pas disponibles pour d'autres types de harcèlement). Aujourd'hui, les militantes et militants peuvent se frapper au silence plutôt qu'à la discussion. La résistance à cette question est devenue clandestine. Cela rend l'éducation et le changement plus ardu à réaliser. Aussi difficile que cela puisse être, nous devons travailler ensemble pour mettre fin au harcèlement et à la discrimination dans toutes les sections locales et dans tous les lieux de travail !

### QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?

Le Code des droits de la personne de l'Ontario définit le harcèlement comme des commentaires ou une conduite vexants qui sont connus, ou devraient raisonnablement être connus comme étant désagréables. Ce comportement pourrait aller de l'affichage d'images blessantes, des sarcasmes verbaux jusqu'aux attaques physiques. Ce comportement pourrait se produire une seule fois ou de nombreuses fois au cours d'un grand nombre d'années. Si la victime dit au harceleur d'arrêter, alors le harceleur ne peut pas prétendre qu'il pensait que le comportement était bien accueilli. Même si la victime ne parle pas et que le comportement ne se produit qu'une seule fois, il pourrait être considéré comme un harcèlement. La Commission ontarienne des droits de la personne le considérerait comme un harcèlement s'il est grave et si une personne « raisonnable » aurait dû

savoir qu'il s'agissait d'un comportement répréhensible.

Le Code interdit un harcèlement à l'emploi pour des raisons de sexe, de race, d'ascendance, de lieu d'origine, de couleur, d'origine ethnique, de citoyenneté, de croyance, de handicap, d'âge, d'état civil, de situation de famille et de casier judiciaire.

De plus, le Code interdit précisément toute avance sexuelle non désirée, y compris des remarques ou des contacts physiques de la part de collègues de travail ou de toute personne capable d'accorder ou de refuser un avantage comme une surveillante ou un surveillant, une professeure ou un professeur, etc. Les représailles contre une personne qui rejettent une avance sexuelle sont également interdites.

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit qu'un employeur peut être tenu responsable de tout acte commis par un agent, directeur ou employé au travail, et l'employeur doit être proactif pour empêcher une discrimination et un harcèlement au travail. Bonnie Robichaud, membre de l'AFPC, a gagné une bataille de dix ans contre le ministère de la Défense nationale. La Cour suprême du Canada a statué que son employeur était responsable d'empêcher le harcèlement sexuel au travail.

Cela a établi pour la première fois, dans le domaine de la compétence fédérale, que l'employeur doit maintenir un « lieu de travail libre de harcèlement ».

La Commission ontarienne des droits de la personne a statué qu'un « environnement de travail empoisonné » est un harcèlement qui n'est pas dirigé contre une personne en particulier. Une surveillante ou un surveillant tout comme un collègue de travail peut créer un environnement de travail empoisonné. Une intimidation peut être créée par l'intermédiaire d'images stéréotypées de pin-up, par des graffitis, par des blagues et des insultes, même si tout cela n'est pas dirigé vers une personne en particulier.

Même si le comportement n'est pas dirigé vers une personne précise, l'image personnelle d'une travailleuse ou d'un travailleur peut en être affectée. Par exemple, si tout le monde raconte des blagues racistes et qu'il n'y a que quelques représentantes et représentants des minorités visibles dans ce lieu de travail, il est raisonnable de supposer qu'ils en seront offensés. La Cour suprême a confirmé un jugement de 1983 de harcèlement sexuel contre la Commodore Business Machines Ltd. Cette décision a établi que l'employeur doit empêcher un environnement de travail empoisonné, comme un élément du fait de fournir un lieu de travail libre de harcèlement. Ce comportement ne peut jamais être une « condition d'emploi » et les travailleuses et travailleurs n'ont pas à l'accepter.

Une autre variante survient lorsqu'un groupe de travailleuses et travailleurs lance des sarcasmes contre un autre groupe, par exemple, dans des lieux de travail où il existe des représentantes et représentants de plusieurs races.

Les lois tant fédérales que provinciales sur les droits de la personne garantissent un droit à un traitement égal et à un lieu de travail libre de harcèlement.

### LES RÉPERCUSSIONS DU HARCELEMENT

Des travailleuses et travailleurs qui font l'expérience du harcèlement peuvent être congédiés ou être forcés de quitter leur emploi. Ils peuvent rater des promotions, subir des mutations non voulues, une isolation sociale, des commentaires négatifs dans leurs dossiers personnels, des rétrogradations, des changements d'affectation de travail, un accroissement de la charge de travail et d'autres représailles au lieu de travail.

Le harcèlement est devenu un grave danger professionnel pour les travailleuses et travailleurs, qui peut affecter leur santé physique et mentale. Un grand nombre

d'entre eux souffrent de symptômes de stress comme des ulcères, des maux de tête, des nausées, des spasmes musculaires, de l'insomnie, de l'hypertension et des problèmes cardiaques, provoqués par une peur, une dépression et une colère en permanence. Le rendement des travailleuses et travailleurs harcelés peut commencer à souffrir, et ils peuvent commencer à éviter le travail au moyen de l'absentéisme.

Des déléguées et délégués syndicaux ont besoin d'enquêter pour constater que le harcèlement n'est pas une cause sous-jacente de changements soudains dans le rendement au travail ou dans le taux d'absentéisme. Des employées et employés qui ont été harcelés ou intimidés peuvent avoir besoin d'un appui émotif des déléguées et délégués pour reprendre confiance et déposer un grief.

Si des travailleuses et travailleurs ne signalent pas un cas de harcèlement, leur silence peut être considéré comme une soumission plutôt qu'une intimidation. S'ils se plaignent, la travailleuse ou le travailleur harcelé est souvent blâmé pour avoir invité ou provoqué le harcèlement, mais les excuses sont souvent trouvées pour le harceleur.

Les travailleuses et travailleurs peuvent toutefois riposter efficacement. Chacun devrait constituer une documentation des incidents et faire face au harceleur en public ou par écrit. Cela est parfois efficace pour mettre fin au comportement.

Les syndicats doivent reconnaître qu'il faudra beaucoup de travail à la table de négociation, étant donné qu'il n'y a que 18 p. 100 des conventions collectives qui contiennent un texte contre le harcèlement. Un grand nombre de travailleuses et travailleurs n'ont aucun autre choix que de se plaindre à l'employeur, de déposer une plainte de droits de la personne, des accusations criminelles ou une poursuite au civil.

Une réclamation d'indemnisation pour un stress provoqué par un harcèlement sexuel

et racial a été accordée pour la première fois en 1990. La Commission des accidents du travail de l'Ontario a accordé une indemnisation à une femme qui travaillait à la Colgate-Palmolive. La femme a subi six années de harcèlement de ses collègues de travail et ses tentatives pour obtenir un appui du syndicat et de la direction n'ont eu aucun succès. Son exposition à des insultes dégradantes, racialement insultantes et sexuellement provocantes, pendant toute la durée de son emploi a abouti directement à de graves problèmes médicaux. Cette travailleuse a aussi déposé une plainte à la Commission ontarienne des droits de la personne, qui n'est toujours pas réglée.

Comme prolongation du raisonnement de 1990 dans la décision Gohm contre Domtar, à l'avenir, il y a des cas où des syndicats pourraient être trouvés également responsables avec l'employeur, si la direction du syndicat est consciente que la discrimination ou le harcèlement survient et néglige de s'y attaquer. Ce cas comportait un manquement de s'accommoder à des croyances religieuses, et l'employeur et le syndicat ont tous les deux été trouvés coupables de violation du Code.

Ce n'est pas en ignorant le harcèlement, qu'on le fera disparaître. Une étude, menée par le syndicat American Federation of State, County and Municipal Employees, a constaté que, dans les trois quarts des cas lorsqu'un harcèlement sexuel est ignoré, le harcèlement se poursuit ou empire. La seule façon de mettre fin à un harcèlement, c'est de contester le comportement du harceleur.

### LES HARCELEURS

Pourquoi des gens en harcèlent-ils d'autres ? Certains psychologues, comme le Dr Peter Jaffe, un psychologue de London, Ontario, ont identifié une personnalité « autoritaire » qui est menacée par des différends et qui répond de façon agressive. Des féministes croient que des harceleurs veulent gagner un pouvoir sur

des femmes et que les faveurs sexuelles sont fortuites. Le harcèlement peut parfois sembler être plus directement rentable, lorsque le harceleur et des amis du harceleur en obtiennent certains avantages. La structure hiérarchique de notre société mène chaque groupe à tenter d'exercer un pouvoir sur l'autre.

Un chômage élevé, un élargissement de l'écart de revenu et un nombre réduit d'emplois tiennent les femmes et les minorités dans des positions sous-évaluées et vulnérables au lieu de travail. Lorsque cela se combine à l'intolérance de la diversité raciale et à d'autres différends, cela sert à maintenir les conditions qui perpétuent le harcèlement.

Dans le numéro de mars 1991 du Arbitration Journal, le professeur Aggarwal dit que la Cour suprême du Canada a souligné que, dans des cas de droits de la personne, ce qui importe, ce sont les répercussions de la discrimination sur la victime - et non l'intention de la personne qui cause le tort. Une sanction disciplinaire imposée par l'employeur pour du harcèlement reste toutefois soumise à la procédure de règlement des griefs. Les arbitres considèrent des facteurs comme la gravité de la mauvaise conduite, l'ancienneté et le dossier disciplinaire antérieur, à savoir s'il s'agit d'un geste isolé ou répété, et ce que l'employeur a fait à son sujet.

Qu'en est-il des plaintes frivoles ? Une recherche a démontré que ce genre de plainte est rare. Lorsque les plaintes sont frivoles, vindicatives ou malicieuses, les employeurs prennent effectivement des mesures appropriées. Des mesures disciplinaires doivent être justifiées et restent soumises à la procédure de règlement des griefs en vertu des conditions de la convention collective.

Qui devrait prendre la responsabilité d'affronter un harcèlement - la victime ou la société ? Le Dr Peter Jaffe a récemment publié les résultats d'une étude de 1991, qui démontrent qu'il y a moins de chance de récurrence d'attaque contre une femme

lorsque les accusations sont déposées par la police, plutôt que par la femme. La responsabilité de mettre fin à la violence sous toutes ses formes doit venir de la société et non de la victime. Les employeurs et les syndicats doivent jouer un rôle proactif pour mettre fin au harcèlement au lieu de travail.

### LA DÉFINITION DU MOUVEMENT SYNDICAL

Entre le mouvement syndical, la commission fédérale et la commission provinciale des droits de la personne et les défenseurs communautaires, un consensus s'est forgé sur les définitions suivantes du harcèlement sexuel et racial. Ce n'est que très récemment que tous ces trois groupes en sont venus aux prises avec les questions reliées au harcèlement personnel.

#### **Le harcèlement sexuel :**

Une recherche a démontré que, dès le bas âge, on enseigne aux hommes que leur rôle consiste à être des pourvoyeurs économiques et à être sexuellement agressifs. Certains hommes croient que les femmes ne disent pas ce qu'elles pensent lorsqu'elles disent « non ». Ces attitudes peuvent aboutir à une violence familiale et être transportées dans un environnement de travail sous forme de harcèlement sexuel. Cette attitude est si envahissante qu'une femme canadienne sur quatre sera sexuellement attaquée à un certain moment pendant sa vie. Une sur huit sera battue par son conjoint, selon un mémoire de 1991 présenté par le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme.

#### **Le harcèlement sexuel peut comprendre :**

- Des remarques, blagues, allusions ou sarcasmes désagréables au sujet du corps, des vêtements ou du sexe d'une personne ;
- Des gestes insultants et de mauvaises blagues de nature sexuelle qui causent de la gêne et de l'embarras ;

- L'affichage d'images pornographiques, de pin-up, de graffitis ou autres documents offensants ;
- Des regards polissons (en fixant de façon suggestive) ;
- Le refus de parler à une employée ou un employé ou de travailler avec lui en raison de son sexe ;
- Des demandes de faveurs sexuelles ;
- Des contacts physiques superflus, comme toucher, caresser ou pincer ;
- Une attaque physique.

Le harcèlement sexuel n'a rien à faire avec l'affection, le flirt, la romance ou l'amour, lorsque les deux partenaires consentent librement à une relation. Le harcèlement sexuel est une question de pouvoir. Les harceleurs utilisent les menaces pour extorquer des faveurs sexuelles et comme une façon de forcer les femmes à quitter des emplois non traditionnels.

Une étude, effectuée en 1980 auprès des employées et employés du gouvernement fédéral américain par la Merit Systems Protection Board, a constaté que 42 p. 100 des femmes et 15 p. 100 des hommes signalaient un harcèlement sexuel. Au moins 9 p. 100 avaient quitté leurs emplois. L'étude en est venue à la conclusion que le harcèlement sexuel coûtait au gouvernement américain 95 millions \$ en factures médicales, congés de maladie, pertes de productivité, etc. Le harcèlement sexuel était plus élevé parmi les femmes au niveau de la formation (51 p. 100).

Un rapport de 1986 sur les types de harcèlement sexuel dans des entreprises par le Bureau des affaires nationales des États-Unis a démontré que 96 p. 100 des plaintes étaient hétérosexuelles. La plupart des cas portaient sur des hommes qui harcelaient des femmes.

Une enquête de 1983 par la Commission canadienne des droits de la personne a constaté que 1,2 million de femmes au Canada (90 p. 100) croient qu'elles ont été sexuellement harcelées. Une étude de 1980 menée par la Fédération du travail de la Colombie-Britannique et le Centre de

recherche sur la condition féminine de Vancouver a indiqué que 90 p. 100 des personnes qui ont répondu étaient victimes de harcèlement sexuel.

#### **Le harcèlement racial peut comprendre :**

- Des remarques, blagues, insinuations ou sarcasmes désagréables au sujet des antécédents raciaux ou ethniques d'une personne, de sa couleur, de son lieu de naissance, de sa citoyenneté ou de ses ascendants ;
- L'affichage d'images, de graffitis ou de documents racistes ;
- Le refus de parler à une employée ou un employé, ou de travailler avec lui en raison de ses antécédents ethniques ou raciaux ;
- Des gestes insultants ou de mauvaise blagues basés sur un motif racial ou ethnique qui causent un embarras ou de la gêne ;
- Une attaque physique.

Le harcèlement racial a été démontré par l'intermédiaire de plaintes sur les droits de la personne, des sentences de grief ou d'arbitrage, et des anecdotes à des séances d'éducation syndicale. Des données statistiques sur le harcèlement au lieu de travail sont toutefois inexistantes.

En 1985, la Commission ontarienne des droits de la personne a perdu toute crédibilité auprès des militantes et militants des droits de la personne. Elle a été incapable de prouver que des insultes raciales répétées violaient le Code. Wei Fu, un membre du SEFPO et gardien de sécurité au gouvernement, a été distingué pour un traitement différent et harcelé par son surveillant. La décision du comité d'enquête d'une seule personne a été que l'usage de blagues et d'insultes raciales ne violait pas le Code. En 1989, la Commission a publié sa politique sur les insultes et les blagues raciales. Cette politique est éducative et sert de directives. Étant donné qu'elle ne fait pas partie du Code, les directives ne peuvent pas être mises en vigueur.

Des femmes autochtones et des femmes de couleur sont « doublement menacées », étant donné qu'elles subissent à la fois un harcèlement racial et sexuel. Une étude récente de l'Ontario Native Women's Association a signalé que 80 p. 100 des femmes autochtones étudiées avaient subi une violence ou une attaque. Il y a toutefois peu d'études qui ont étudié l'incidence du harcèlement qu'elles subissent au travail.

**La définition syndicale du harcèlement personnel, qui est plus large que celle présentement couverte par les codes provinciaux et fédéral des droits de la personne, comprend :**

- Des remarques, blagues, insinuations ou insultes non désirées au sujet des capacités, croyances politiques, état civil et situation familiale, religion, casier judiciaire, réception de l'aide sociale, orientation sexuelle et activités syndicales d'une personne ;
- Des gestes insultants et de mauvaises blagues qui pourraient causer une gêne ou un embarras ;
- L'affichage d'images offensantes ou de documents écrits ;
- Le refus de parler à une employée ou un employé, ou de travailler avec lui pour les raisons signalées plus haut ;
- Une attaque physique.

On peut définir le harcèlement personnel comme des commentaires ou gestes offensants répétés intentionnellement, délibérément conçus pour abaisser un individu, qui causent une humiliation personnelle ou qui menacent le gagne-pain économique de cette travailleuse ou ce travailleur. Un harcèlement personnel peut être non sexiste et non raciste. Le comportement est dirigé contre une personne sur la base d'une invalidité, d'un état civil, d'une religion, d'une apparence physique ou d'une orientation sexuelle.

Il n'existe aucune étude qui clarifie à quel rythme ces formes de harcèlement surviennent au travail. Nous pouvons toutefois généraliser à partir d'autres études montrant que le harcèlement doit survenir.

Par exemple, dans une étude de 1990, le Disabled Women's Network a constaté que des jeunes filles handicapées ont deux fois plus de chance d'être attaquées sexuellement que les jeunes filles valides. De plus, les femmes handicapées ont plus de chance que les femmes valides de subir une violence.

À Toronto, dans un rayon de trois blocs des rues Church et Wellesley, il y a eu 208 cas d'attaques signalés au cours de l'année dernière à la ligne de téléphone des attaques contre les gais. Ces attaques sont survenues lorsque les victimes étaient abordées dans la rue parce qu'on présumait qu'il s'agissait de gais ou de lesbiennes. Comme pour le harcèlement racial, il n'existe aucune étude sur l'incidence du harcèlement au travail dû à l'orientation sexuelle. Nous savons toutefois, par des renseignements anecdotiques, que des travailleuses et travailleurs subissent ce type de harcèlement.

Maintenant, en vertu du Code, l'orientation sexuelle est le seul motif qui n'est pas protégé contre le harcèlement. Tous les autres motifs sont protégés contre une discrimination et un harcèlement au lieu de travail. L'exclusion de l'orientation sexuelle est périmée et devrait être modifiée.

Une récente décision mémorable d'un juge d'un tribunal ontarien démontre clairement que la Loi canadienne sur les droits de la personne ne se conforme pas à la Charte des droits et libertés. Le juge Joseph McDonald a statué que la loi canadienne viole les garanties d'égalité de la Charte, parce qu'elle ne comprend pas l'orientation sexuelle parmi les motifs interdits de discrimination.

Une autre forme de harcèlement, c'est « l'abus d'autorité ». Cela pourrait comprendre les surveillantes et surveillants qui utilisent leur position et leur pouvoir pour intimider ou forcer des employées et employés pour des vengeances personnelles. Cette définition est plus large que les lois fédérales et provinciales sur les droits de la personne, étant donné qu'elle comprend le harcèlement fondé sur

d'autres motifs, par exemple des conflits de personnalité. Un autre motif possible de harcèlement et de discrimination, ce sont les croyances politiques et les activités syndicales. Cela non plus n'est pas protégé contre le harcèlement ou la discrimination en vertu des lois provinciales ou fédérales sur les droits de la personne.

### **LA RÉPONSE DU MOUVEMENT SYNDICAL**

Les employeurs sont légalement responsables de maintenir un lieu de travail libre de harcèlement. Comme pour la santé et la sécurité, nous savons toutefois à partir d'une longue expérience que les syndicats doivent prendre une approche proactive pour assurer les droits des travailleuses et travailleurs.

L'une des bases les plus importantes pour édifier un syndicat vigoureux, c'est le principe selon lequel chaque membre a droit à la dignité et au respect. Cela signifie être en mesure de travailler dans un lieu de travail libre de harcèlement et de participer à un environnement syndical accueillant. En raison de nombreuses expériences syndicales, nous savons qu'une adaptation à la procédure normale de grief constitue la réponse la plus efficace au harcèlement.

Le texte de la convention collective est un mécanisme puissant pour mettre fin au harcèlement. Rendre ce mécanisme efficace exigera la négociation d'une clause distincte complète et détaillée qui porte à la fois sur le harcèlement par des surveillantes et surveillants et par des collègues de travail. La possibilité qu'un membre se plaigne des gestes d'un autre membre est désagréable et source de discorde. Les syndicats doivent toutefois prendre position à l'effet que le harcèlement est un comportement tout à fait inacceptable, quel que soit son auteur. Les contrevenants doivent être tenus responsables de leur comportement. C'est un élément important d'un texte efficace sur le harcèlement qui a été inclus dans les politiques de plusieurs syndicats au sujet du lieu de travail et des

événements syndicaux internes, comme ceux : des TCA, de la Fraternité des cheminots, du SCFP, du SEFPO, de l'AFPC, des TUAC et des MUA.

1. Parmi les dispositions recommandées contre le harcèlement à inclure dans un texte de convention collective, il y a :
  - \* Un engagement ferme de la part de l'employeur et du syndicat d'établir et de maintenir un lieu de travail libre de harcèlement ;
  - \* Une définition de tous les types de harcèlement ;
  - \* Dans toute la mesure du possible, que les discussions et les résultats soient conservés dans la plus stricte confidentialité ;
  - \* L'établissement d'un comité conjoint syndical-patronal qui se réunira pendant les heures payées avec la responsabilité de former et d'éduquer ;
  - \* Le processus d'enquête devrait être confié à une tierce partie neutre acceptée mutuellement qui aurait l'autorité de recommander des sanctions disciplinaires, par exemple ordonner des excuses, des conseils, une mutation du harceleur ou son congédiement ;
  - \* Un processus d'enquête qui serait terminé à l'intérieur d'un cadre de temps convenu ;
  - \* Que l'on offre à la victime des conseils ou un congé payé pendant la durée de l'enquête, qu'elle ne soit pas forcée d'accepter une mutation, mais qu'elle ait le droit de mutation à sa demande, et qu'on lui accorde « réparation » en s'attaquant à toutes représailles qui lui auraient été imposées ;
  - \* Le harceleur qui a une autorité sur les victimes doit être muté pendant l'enquête ;
  - \* Les conseils à fournir dans le cadre de la réadaptation (par exemple, un cas de toxicomanie ou d'alcoolisme) ;
  - \* Des mesures portant sur des plaintes frivoles doivent être basées sur une raison valable et feront l'objet d'un grief ;

\* Une éducation sur le harcèlement et la discrimination au travail doit être une responsabilité conjointe du syndicat et de l'employeur, et elle se fera pendant le temps payé par l'employeur.

2. Il est évident que pour assurer une solution rapide et efficace au harcèlement, les syndicats doivent lui faire face au travail et aussi au sein du syndicat lui-même. Pour assurer un environnement accueillant à tous nos membres présents et futurs, on recommande que les syndicats :

\* Élaborent des politiques internes écrites contre le harcèlement qui exposent la définition, la solution et les méthodes de plainte pour des événements syndicaux ;

\* Expliquent et distribuent des politiques contre le harcèlement à chaque fois qu'il y a des séances d'éducation, des conférences et des congrès syndicaux ;

\* Les statuts du syndicat devraient être amendés pour y inclure des dispositions sur le harcèlement, analogues aux articles contre la discrimination.

3. L'éducation de nos membres joue un important rôle pour mettre fin au harcèlement. Nous recommandons les mesures suivantes à nos affiliés :

\* Élaborer et distribuer des documents d'éducation sur le harcèlement et la discrimination ;

\* Inclure des articles sur le harcèlement et la discrimination dans les bulletins de nouvelles, les journaux et autres publications ;

\* Organiser des séminaires et conférences sur la façon de faire face au harcèlement et à la discrimination ;

\* Inclure le sujet du harcèlement et de la discrimination dans des cours sur la négociation collective, sur la formation des délégués et déléguées, et sur la formation des dirigeantes et dirigeants ;

\* Fournir une formation au personnel syndical sur le harcèlement et la discrimination ;

\* Aider les victimes de harcèlement en déposant des plaintes d'accidents du travail ;

\* Élaborer un questionnaire pour enquêter auprès des membres sur le harcèlement pour établir la portée du problème ; cela pourrait se faire conjointement avec un programme d'éducation sur la question.

4. Les centrales syndicales ont un important rôle à jouer pour mettre fin au harcèlement. Au cours de la prochaine année, on recommande que la FTO :

\* Élabore un guide sur la façon de mettre fin au harcèlement au travail et explore le financement d'autres documents d'éducation ;

\* Tienne une conférence d'un jour pour les dirigeantes et dirigeants des sections locales sur la façon de faire face au harcèlement au travail ;

\* Demande au CTC d'élaborer une vidéocassette et un cours de week-end et un module de six heures pour la formation des déléguées et délégués et dirigeantes et dirigeants sur le harcèlement au travail ;

\* Demande au CTC d'élaborer un module de formation sur le harcèlement au travail pour les programmes de conseils syndicaux.

### **LES MESURES GOUVERNEMENTALES**

La convention collective est un outil efficace pour assurer l'égalité au travail. Les questions d'équité sont souvent les dernières à atteindre la table de négociation et elles sont souvent les premières abandonnées. Pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués, il n'y a aucun autre choix que d'élaborer une politique sur le harcèlement autre que ce que l'employeur semble juger approprié. Des mesures gouvernementales sont nécessaires pour l'éducation du public

et obtenir des changements aux lois afin de combattre le harcèlement au travail et dans la société.

Le gouvernement NPD de l'Ontario s'est engagé à une large campagne publique d'éducation sur la violence contre les femmes et sur les attaques sexuelles. Ces mesures dépassent ce que les gouvernements antérieurs ont fait et sont accueillies avec joie par le mouvement syndical, la communauté des femmes et d'autres groupes communautaires. Il y a aussi un besoin d'une campagne d'éducation publique également proactive sur les attaques des personnes ayant des invalidités, sur le racisme et sur les attaques contre les gais dans notre province.

5. Il est de plus recommandé que la Fédération demande au gouvernement de l'Ontario :

\* De poursuivre ses efforts pour mettre fin aux mauvais traitements contre les femmes et aux attaques sexuelles, et pour lancer une vaste campagne d'éducation publique basée sur les attaques contre les personnes ayant des invalidités, sur le racisme et sur les attaques contre les gais ;

\* De fournir un financement aux groupes communautaires pour qu'ils donnent des conseils et prennent la défense des victimes de harcèlement.

La loi joue aussi un rôle clé dans la lutte contre le harcèlement. Les plaintes déposées en vertu de la Loi ontarienne ou canadienne sur les droits de la personne peuvent attendre un règlement pendant plusieurs années. Ces retards de nombreuses années ont des répercussions sur la victime et ils causent des épreuves et un stress inutiles. Des cas qui prennent de deux à dix ans à être réglés donnent une signification à l'expression « une justice retardée est une justice refusée ».

Comme cet énoncé de politique l'a fréquemment souligné, il existe peu de données concrètes sur la portée du

harcèlement au lieu de travail. Un grand nombre de travailleuses et travailleurs ne signalent pas des cas de harcèlement, parce qu'ils craignent d'être gênés, de subir des représailles et qu'ils savent les longs délais qu'il y a à régler les cas. Afin d'en savoir davantage sur la portée du harcèlement, nous recommandons :

6. Que la FTO fasse appel à la Commission ontarienne des droits de la personne pour mener une enquête complète et détaillée sur le harcèlement au lieu de travail et sur les méthodes les plus efficaces pour y mettre fin. Cette enquête devrait être élaborée après consultation et les résultats rendus publics.

Nous ne pouvons pas réaliser l'équité dans notre société sur une base de cas par cas. Pour réaliser l'égalité, l'une des forces à utiliser devrait être un Code qui favorise des mesures proactives et une Commission efficace des droits de la personne.

Il faut féliciter le gouvernement de l'Ontario pour s'être récemment engagé à accorder 6,4 millions \$ pour accélérer le travail de la Commission ontarienne des droits de la personne. Une équipe de 33 membres réglera, d'ici un an, l'accumulation de plus de 2 500 cas qui attendent un règlement depuis plus de six mois. Il y aura également une rénovation de la formation du personnel et des pratiques améliorées d'administration.

Le gouvernement s'est également engagé à réviser en profondeur le Code ontarien des droits de la personne ce qui devrait permettre à la Commission de mieux régler les plaintes.

7. La Fédération du travail de l'Ontario reconnaît qu'une réforme exige à la fois des stratégies à court et à long termes. Par conséquent, nous recommandons :

- \* Après consultation, que la Commission ontarienne des droits de la personne doive élaborer des processus plus efficaces pour régler les plaintes ;
  - \* De plus, que les commissions d'enquête de la Commission reflètent la communauté qu'elles desservent et elles devraient abandonner l'approche traditionnelle de la Commission d'utiliser des avocates et avocats et des juges.
8. Après consultation, le Code des droits de la personne de l'Ontario devrait être étudié et amendé. Les amendements devraient :
- (i) Ajouter une protection contre la discrimination et le harcèlement sur la base des croyances politiques ;
  - (ii) Ajouter l'orientation sexuelle aux motifs interdits de harcèlement aux articles 2(2), 4(2) et 6(1) du Code ;
  - (iii) Permettre des recours collectifs et des poursuites de tierce partie ;
  - (iv) Donner à la Commission ontarienne des droits de la personne l'autorité d'élaborer un règlement ayant force de loi (par exemple des directives sur le harcèlement racial et sur les tests de dépistage des drogues) ;
  - (v) Exiger que les tribunaux administratifs (par exemple la Commission des accidents du travail, la Commission de l'équité salariale) qui prennent conscience de violations des droits de la personne, les signalent à la Commission ontarienne des droits de la personne, et que la Commission ontarienne des droits de la personne commence une enquête proactive ;
  - (vi) Exiger que la Commission ontarienne des droits de la personne tienne des statistiques sur ce qui survient de toutes les plaintes, par exemple le nombre d'enquêtes, le retrait de plaintes, les solutions entre les parties ou à la Commission, etc.
9. Ajouter le stress comme une blessure indemnisable dans le manuel de politiques de fonctionnement de la Commission des accidents du travail.
10. Amender la Loi sur les normes d'emploi et la Loi sur les relations de travail de l'Ontario pour inclure des dispositions contre le harcèlement.
11. Demander au ministère du Travail d'élaborer et de fournir une formation permanente obligatoire sur les droits de la personne pour les arbitres.
12. Au niveau fédéral, nous recommandons que, par l'intermédiaire du CTC, le mouvement syndical réclame des amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne qui :
- (i) Interdiraient la discrimination et le harcèlement basés sur l'orientation sexuelle ;
  - (ii) Permettraient des recours collectifs et des poursuites de tierce partie ;
  - (iii) Ajouteraient une protection contre la discrimination et le harcèlement sur la base des croyances politiques.
- Le gouvernement NPD de l'Ontario s'est engagé à déposer un autre élément clé de loi obligatoire sur l'équité en matière d'emploi. Des politiques contre le harcèlement constituent un élément d'une importance cruciale de tout programme d'équité en matière d'emploi. La loi permettra non seulement aux femmes, aux minorités visibles, aux personnes handicapées et aux autochtones d'obtenir un accès au travail, mais elle élaborera aussi des mécanismes pour assurer qu'ils puissent y rester et progresser dans les établissements.
13. La FTO et ses affiliés réaffirment notre appui à une Loi obligatoire sur l'équité en matière d'emploi qui prévoirait le droit des syndicats de négocier l'élaboration, la mise en œuvre et la surveillance des programmes.

## CONCLUSION

Les syndicats ont traditionnellement été des agents de changements sociaux. Nous avons été à l'avant-garde des luttes pour obtenir des conditions de travail convenables, des rentes de retraite adéquates et l'assurance-maladie. Certaines de nos luttes en faveur du changement nous ont forcés à discuter de questions qui sont personnellement exigeantes. Mettre fin au harcèlement avant qu'il commence doit être une priorité. Nous devons faire que le harcèlement soit entièrement inacceptable dans nos lieux de travail, dans nos syndicats et dans notre société.

## RÉSUMÉ

Le racisme, le sexisme, l'homophobie et la violence sont des éléments intégrants de la société canadienne. Nous avons grandi dans un système qui accepte et perpétue, comme des normes sociales, l'intolérance des différences. Une récession économique rend ce problème encore pire. L'intolérance est souvent transportée au lieu de travail sous la forme de harcèlement. L'intolérance est une question sociale, mais les syndicats peuvent s'attaquer directement à cette question au travail.

Le mouvement syndical s'est engagé à améliorer le bien-être social et économique des travailleuses et travailleurs. Le harcèlement au travail ou dans des fonctions syndicales détruit ce bien-être. Les syndicalistes doivent comprendre le harcèlement et y faire face, parce qu'il menace la solidarité syndicale. L'élimination du harcèlement nous rapprochera encore davantage de notre objectif d'égalité pour tous les hommes et toutes les femmes au travail et dans la société.

Le Code des droits de la personne de l'Ontario définit le harcèlement comme des commentaires ou une conduite vexants qui sont connus, ou devraient raisonnablement être connus comme étant désagréables. Ce comportement pourrait aller de l'affichage d'images blessantes, des sarcasmes verbaux jusqu'aux attaques physiques. Ce comportement pourrait se produire une seule fois ou de nombreuses fois au cours d'un grand nombre d'années. Si la victime dit au harceleur d'arrêter, alors le harceleur ne peut pas prétendre qu'il pensait que le comportement était bien accueilli. Même si la victime ne parle pas et que le comportement ne se produit qu'une seule fois, il pourrait être considéré comme un harcèlement. La Commission ontarienne des droits de la personne le considérerait comme un harcèlement s'il est grave et si une personne « raisonnable » aurait dû savoir qu'il s'agissait d'un comportement répréhensible.

De plus, le Code interdit précisément toute avance sexuelle non désirée, y compris des remarques ou des contacts physiques de la part de collègues de travail ou de toute personne capable d'accorder ou de refuser un avantage comme une surveillante ou un surveillant, une professeure ou un professeur, etc. Les représailles contre une personne qui rejettent une avance sexuelle sont également interdites.

Le harcèlement est devenu un grave danger professionnel pour les travailleuses et travailleurs, qui peut affecter leur santé physique et mentale. Un grand nombre d'entre eux souffrent de symptômes de stress comme des ulcères, des maux de tête, des nausées, des spasmes musculaires, de l'insomnie, de l'hypertension et des problèmes cardiaques, provoqués par une peur, une dépression et une colère en permanence. Le rendement des travailleuses et travailleurs harcelés peut commencer à souffrir, et ils peuvent commencer à éviter le travail au moyen de l'absentéisme.

Des déléguées et délégués syndicaux ont besoin d'enquêter pour constater que le harcèlement n'est pas une cause sous-jacente de changements soudains dans le rendement au travail ou dans le taux d'absentéisme. Des employées et employés qui ont été harcelés ou intimidés peuvent avoir besoin d'un appui émotif des déléguées et délégués pour reprendre confiance et déposer un grief.

Les travailleuses et travailleurs peuvent toutefois riposter efficacement. Chacun devrait constituer une documentation des incidents et faire face au harceleur en public ou par écrit. Cela est parfois efficace pour mettre fin au comportement.

Les syndicats doivent reconnaître qu'il faudra beaucoup de travail à la table de négociation, étant donné qu'il n'y a que 18 p. 100 des conventions collectives qui contiennent un texte contre le harcèlement. Un grand nombre de travailleuses et travailleurs n'ont aucun autre choix que de se plaindre à l'employeur, de déposer une

plainte de droits de la personne, des accusations criminelles ou une poursuite au civil.

Un chômage élevé, un élargissement de l'écart de revenu et un nombre réduit d'emplois tiennent les femmes et les minorités dans des positions sous-évaluées et vulnérables au lieu de travail. Lorsque cela se combine à l'intolérance de la diversité raciale et à d'autres différends, cela sert à maintenir les conditions qui perpétuent le harcèlement.

## LA RÉPONSE DU MOUVEMENT SYNDICAL

Les employeurs sont légalement responsables de maintenir un lieu de travail libre de harcèlement. Comme pour la santé et la sécurité, nous savons toutefois à partir d'une longue expérience que les syndicats doivent prendre une approche proactive pour assurer les droits des travailleuses et travailleurs.

Le texte de la convention collective est un mécanisme puissant pour mettre fin au harcèlement. Rendre ce mécanisme efficace exigera la négociation d'une clause distincte complète et détaillée qui porte à la fois sur le harcèlement par des surveillantes et surveillants et par des collègues de travail. La possibilité qu'un membre se plaigne des gestes d'un autre membre est désagréable et source de discorde. Les syndicats doivent toutefois prendre position à l'effet que le harcèlement est un comportement tout à fait inacceptable, quel que soit son auteur. Les contrevenants doivent être tenus responsables de leur comportement. C'est un élément important d'un texte efficace sur le harcèlement qui a été inclus dans les politiques de plusieurs syndicats au sujet du lieu de travail et des événements syndicaux internes, comme ceux : des TCA, de la Fraternité des cheminots, du SCFP, du SEFPO, de l'AFPC, des TUAC et des MUA.

1. Parmi les dispositions recommandées contre le harcèlement à inclure dans un texte de convention collective, il y a :

- \* Un engagement ferme de la part de l'employeur et du syndicat d'établir et de maintenir un lieu de travail libre de harcèlement ;
- \* Une définition de tous les types de harcèlement ;
- \* Dans toute la mesure du possible, que les discussions et les résultats soient conservés dans la plus stricte confidentialité ;
- \* L'établissement d'un comité conjoint syndical-patronal qui se réunira pendant les heures payées avec la responsabilité de former et d'éduquer ;
- \* Le processus d'enquête devrait être confié à une tierce partie neutre acceptée mutuellement qui aurait l'autorité de recommander des sanctions disciplinaires, par exemple ordonner des excuses, des conseils, une mutation du harceleur ou son congédiement ;
- \* Un processus d'enquête qui serait terminé à l'intérieur d'un cadre de temps convenu ;
- \* Que l'on offre à la victime des conseils ou un congé payé pendant la durée de l'enquête, qu'elle ne soit pas forcée d'accepter une mutation, mais qu'elle ait le droit de mutation à sa demande, et qu'on lui accorde « réparation » en s'attaquant à toutes représailles qui lui auraient été imposées ;
- \* Le harceleur qui a une autorité sur les victimes doit être muté pendant l'enquête ;
- \* Les conseils à fournir dans le cadre de la réadaptation (par exemple, un cas de toxicomanie ou d'alcoolisme) ;
- \* Des mesures portant sur des plaintes frivoles doivent être basées sur une raison valable et feront l'objet d'un grief ;
- \* Une éducation sur le harcèlement et la discrimination au travail doit être une responsabilité conjointe du syndicat et de l'employeur, et elle se fera pendant le temps payé par l'employeur.

2. Il est évident que pour assurer une solution rapide et efficace au harcèlement, les syndicats doivent lui faire face au travail et aussi au sein du

syndicat lui-même. Pour assurer un environnement accueillant à tous nos membres présents et futurs, on recommande que les syndicats :

- \* Élaborent des politiques internes écrites contre le harcèlement qui exposent la définition, la solution et les méthodes de plainte pour des événements syndicaux ;
- \* Expliquent et distribuent des politiques contre le harcèlement à chaque fois qu'il y a des séances d'éducation, des conférences et des congrès syndicaux ;
- \* Les statuts du syndicat devraient être amendés pour y inclure des dispositions sur le harcèlement, analogues aux articles contre la discrimination.

3. L'éducation de nos membres joue un important rôle pour mettre fin au harcèlement. Nous recommandons les mesures suivantes à nos affiliés :

- \* Élaborer et distribuer des documents d'éducation sur le harcèlement et la discrimination ;
- \* Inclure des articles sur le harcèlement et la discrimination dans les bulletins de nouvelles, les journaux et autres publications ;
- \* Organiser des séminaires et conférences sur la façon de faire face au harcèlement et à la discrimination ;
- \* Inclure le sujet du harcèlement et de la discrimination dans des cours sur la négociation collective, sur la formation des déléguées et délégués, et sur la formation des dirigeantes et dirigeants ;
- \* Fournir une formation au personnel syndical sur le harcèlement et la discrimination ;
- \* Aider les victimes de harcèlement en déposant des plaintes d'accidents du travail ;
- \* Élaborer un questionnaire pour enquêter auprès des membres sur le harcèlement pour établir la portée du problème ; cela pourrait se faire conjointement avec un programme d'éducation sur la question.

4. Les centrales syndicales ont un important rôle à jouer pour mettre fin au harcèlement. Au cours de la prochaine année, on recommande que la FTO :

- \* Élabore un guide sur la façon de mettre fin au harcèlement au travail et explore le financement d'autres documents d'éducation ;
- \* Tienne une conférence d'un jour pour les dirigeantes et dirigeants des sections locales sur la façon de faire face au harcèlement au travail ;
- \* Demande au CTC d'élaborer une vidéocassette et un cours de week-end et un module de six heures pour la formation des déléguées et délégués et dirigeantes et dirigeants sur le harcèlement au travail ;
- \* Demande au CTC d'élaborer un module de formation sur le harcèlement au travail pour les programmes de conseils syndicaux.

#### LES MESURES GOUVERNEMENTALES

La convention collective est un outil efficace pour assurer l'égalité au travail. Les questions d'équité sont souvent les dernières à atteindre la table de négociation et elles sont souvent les premières abandonnées. Pour les travailleuses et travailleurs non syndiqués, il n'y a aucun autre choix que d'élaborer une politique sur le harcèlement autre que ce que l'employeur semble juger approprié. Des mesures gouvernementales sont nécessaires pour l'éducation du public et obtenir des changements aux lois afin de combattre le harcèlement au travail et dans la société.

Le gouvernement NPD de l'Ontario s'est engagé à une large campagne publique d'éducation sur la violence contre les femmes et sur les attaques sexuelles. Ces mesures dépassent ce que les gouvernements antérieurs ont fait et sont accueillies avec joie par le mouvement syndical, la communauté des femmes et d'autres groupes communautaires. Il y a

aussi un besoin d'une campagne d'éducation publique également proactive sur les attaques des personnes ayant des invalidités, sur le racisme et sur les attaques contre les gais dans notre province.

5. Il est de plus recommandé que la Fédération demande au gouvernement de l'Ontario :

- \* De poursuivre ses efforts pour mettre fin aux mauvais traitements contre les femmes et aux attaques sexuelles, et pour lancer une vaste campagne d'éducation publique basée sur les attaques contre les personnes ayant des invalidités, sur le racisme et sur les attaques contre les gais ;
- \* De fournir un financement aux groupes communautaires pour qu'ils donnent des conseils et prennent la défense des victimes de harcèlement.

La loi joue aussi un rôle clé dans la lutte contre le harcèlement. Les plaintes déposées en vertu de la Loi ontarienne ou canadienne sur les droits de la personne peuvent attendre un règlement pendant plusieurs années. Ces retards de nombreuses années ont des répercussions sur la victime et ils causent des épreuves et un stress inutiles. Des cas qui prennent de deux à dix ans à être réglés donnent une signification à l'expression « une justice retardée est une justice refusée ».

Comme cet énoncé de politique l'a fréquemment souligné, il existe peu de données concrètes sur la portée du harcèlement au lieu de travail. Un grand nombre de travailleuses et travailleurs ne signalent pas des cas de harcèlement, parce qu'ils craignent d'être gênés, de subir des représailles et qu'ils savent les longs délais qu'il y a à régler les cas. Afin d'en savoir davantage sur la portée du harcèlement, nous recommandons :

6. Que la FTO fasse appel à la Commission ontarienne des droits de la personne pour mener une enquête

complète et détaillée sur le harcèlement au lieu de travail et sur les méthodes les plus efficaces pour y mettre fin. Cette enquête devrait être élaborée après consultation et les résultats rendus publics.

Nous ne pouvons pas réaliser l'équité dans notre société sur une base de cas par cas. Pour réaliser l'égalité, l'une des forces à utiliser devrait être un Code qui favorise des mesures proactives et une Commission efficace des droits de la personne.

Il faut féliciter le gouvernement de l'Ontario pour s'être récemment engagé à accorder 6,4 millions \$ pour accélérer le travail de la Commission ontarienne des droits de la personne. Une équipe de 33 membres réglera, d'ici un an, l'accumulation de plus de 2 500 cas qui attendent un règlement depuis plus de six mois. Il y aura également une rénovation de la formation du personnel et des pratiques améliorées d'administration.

Le gouvernement s'est également engagé à réviser en profondeur le Code ontarien des droits de la personne ce qui devrait permettre à la Commission de mieux régler les plaintes.

7. La Fédération du travail de l'Ontario reconnaît qu'une réforme exige à la fois des stratégies à court et à long termes. Par conséquent, nous recommandons :

- \* Après consultation, que la Commission ontarienne des droits de la personne doive élaborer des processus plus efficaces pour régler les plaintes ;
- \* De plus, que les commissions d'enquête de la Commission reflètent la communauté qu'elles desservent et elles devraient abandonner l'approche traditionnelle de la Commission d'utiliser des avocates et avocats et des juges.



8. Après consultation, le Code des droits de la personne de l'Ontario devrait être étudié et amendé. Les amendements devraient :

- (i) Ajouter une protection contre la discrimination et le harcèlement sur la base des croyances politiques ;
- (ii) Ajouter l'orientation sexuelle aux motifs interdits de harcèlement aux articles 2(2), 4(2) et 6(1) du Code ;
- (iii) Permettre des recours collectifs et des poursuites de tierce partie ;
- (iv) Donner à la Commission ontarienne des droits de la personne l'autorité d'élaborer un règlement ayant force de loi (par exemple des directives sur le harcèlement racial et sur les tests de dépistage des drogues) ;
- (v) Exiger que les tribunaux administratifs (par exemple la Commission des accidents du travail, la Commission de l'équité salariale) qui prennent conscience de violations de droits de la personne, les signalent à la Commission ontarienne des droits de la personne, et que la Commission ontarienne des droits de la personne commence une enquête proactive ;
- (vi) Exiger que la Commission ontarienne des droits de la personne tienne des statistiques sur ce qui survient de toutes les plaintes, par exemple le nombre d'enquêtes, le retrait de plaintes, les solutions entre les parties ou à la Commission, etc.

9. Ajouter le stress comme une blessure indemnisable dans le manuel de politiques de fonctionnement de la Commission des accidents du travail.

10. Amender la Loi sur les normes d'emploi et la Loi sur les relations de travail de l'Ontario pour inclure des dispositions contre le harcèlement.

11. Demander au ministère du Travail d'élaborer et de fournir une formation permanente obligatoire sur les droits de la personne pour les arbitres.

12. Au niveau fédéral, nous recommandons que, par l'intermédiaire du CTC, le mouvement syndical réclame des amendements à la Loi canadienne sur les droits de la personne qui :

- (i) Interdiraient la discrimination et le harcèlement basés sur l'orientation sexuelle ;
- (ii) Permettraient des recours collectifs et des poursuites de tierce partie ;
- (iii) Ajouteraient une protection contre la discrimination et le harcèlement sur la base des croyances politiques.

Le gouvernement NPD de l'Ontario s'est engagé à déposer un autre élément clé de loi obligatoire sur l'équité en matière d'emploi. Des politiques contre le harcèlement constituent un élément d'une importance cruciale de tout programme d'équité en matière d'emploi. La loi permettra non seulement aux femmes, aux minorités visibles, aux personnes handicapées et aux autochtones d'obtenir un accès au travail, mais elle élaborera aussi des mécanismes pour assurer qu'ils puissent y rester et progresser dans les établissements.

13. La FTO et ses affiliés réaffirment notre appui à une Loi obligatoire sur l'équité en matière d'emploi qui prévoierait le droit des syndicats de négocier l'élaboration, la mise en œuvre et la surveillance des programmes.

### CONCLUSION

Les syndicats ont traditionnellement été des agents de changements sociaux. Nous avons été à l'avant-garde des luttes pour obtenir des conditions de travail convenables, des rentes de retraite adéquates et l'assurance-maladie. Certaines de nos luttes en faveur du changement nous ont forcés à discuter de questions qui sont personnellement exigeantes. Mettre fin au harcèlement avant qu'il commence doit être une priorité. Nous devons faire que le

harcèlement soit entièrement inacceptable dans nos lieux de travail, dans nos syndicats et dans notre société.