

## Préambule

Le Musée royal de l'Ontario attache une grande importance à ce qui constitue pour lui des atouts essentiels : ses collections, son personnel et ses interactions avec la collectivité. Il s'engage à offrir un environnement exempt d'abus, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et de violence, où employé.e.s et bénévoles sont traité.e.s avec respect et dignité. Le ROM s'engage également à garantir le droit de toute personne à un traitement égal sans discrimination pour ce qui touche les services, les biens, les installations et l'emploi. Le ROM s'engage enfin à instaurer une culture de tolérance zéro en matière d'abus, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et de violence au travail exercés par l'employeur, par un de ses agents ou encore par un.e autre employé.e ou un bénévole. Ces engagements s'appliquent à tous les échelons de l'organisation, y compris le conseil d'administration, le directeur général et la haute direction, ainsi qu'à tous les aspects du milieu de travail et des rapports avec les employé.e.s et les bénévoles. Ces engagements s'appliquent aussi aux gouverneurs du ROM, au personnel, aux entrepreneurs, aux experts-conseils et aux visiteurs du Musée.

## Politique

Le ROM se conformera au *Code des droits de la personne de l'Ontario* (ci-après désigné le *Code*), à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (ci-après désignée la *LSST*) ainsi qu'à d'autres lois pertinentes, et prendra les mesures appropriées pour offrir un environnement de travail où ne sera tolérée aucune forme d'abus, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence. Le *Code* et la *LSST* prévaudront sur tout autre texte contradictoire contenu dans les politiques du conseil d'administration, les pratiques de gestion ou les conventions collectives.

Le ROM a établi une procédure permettant de traiter efficacement, rapidement et équitablement toute allégation d'abus, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence au travail faite par des employé.e.s, des bénévoles, des entrepreneurs, des experts-conseils et des visiteurs, et qui est portée à l'attention de la direction du Musée. Tout cas avéré d'abus, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence fera l'objet de mesures appropriées, tel que déterminé par le ROM, y compris des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dans le cadre de son engagement à garantir le respect des droits de la personne et à favoriser l'égalité et l'inclusion, le ROM prendra aussi les mesures suivantes : il offrira des programmes d'éducation et de formation appropriés aux employé.e.s et aux bénévoles afin que chacun.e soit au courant de ses droits et de ses responsabilités ; il examinera régulièrement les systèmes internes afin de déceler les obstacles éventuels eu égard aux motifs visés par le *Code* ; et il favorisera la mise en application, en tout temps, de normes de conduite adéquates.

Les employé.e.s et les bénévoles se garderont de tenir des propos ou de poser des gestes importuns, offensants ou abusifs ou d'avoir un comportement discriminatoire fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe, l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial (y compris le fait d'être marié.e, célibataire, veuf ou veuve, divorcé.e, séparé.e ou d'avoir une relation conjugale en dehors du mariage avec une personne du sexe opposé ou du même sexe), l'état familial ou le handicap, et mettront tout en œuvre pour stopper à la source les abus, le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et la violence au travail.

Tous les employé.e.s et bénévoles devront respecter et défendre cette politique en se gardant de se livrer à quelque forme que ce soit d'abus, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence au travail et en offrant leur entière collaboration aux enquêtes sur des cas d'abus, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence dans leur milieu de travail.

Les cadres supérieurs et intermédiaires ont en outre la responsabilité d'agir sans délai au regard d'une observation ou d'une allégation d'abus, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination ou de violence au travail. Il leur incombe également de favoriser et de maintenir un milieu de travail exempt d'abus, de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et de violence, et de traiter sans délai les situations pouvant dégénérer en des problématiques plus graves.

#### Exception

Le droit à un traitement égal, tel que précisé dans la définition des termes *discrimination* et *harcèlement* (voir ci-après), n'est pas lésé dans les situations où une qualité requise pour l'emploi est établie de façon raisonnable et de bonne foi en raison de la nature même du travail. Une qualité requise est jugée raisonnable et établie de bonne foi lorsqu'il peut être clairement démontré qu'il est impossible de s'adapter à la situation d'une personne sans causer un préjudice indu à l'employeur en raison des coûts, des sources extérieures de financement et, le cas échéant, des exigences en matière de santé et de sécurité.

#### Définitions

*abus* : désigne tout geste (acte ou omission) ou incident faisant en sorte qu'un.e employé.e ou un.e bénévole est maltraité.e, menacé.e, blessé.e ou agressé.e, par suite de l'action directe ou indirecte (ou de l'omission) d'un.e autre employé.e ou d'un.e bénévole ou encore d'un tiers. L'abus peut comprendre (sans en exclure d'autres) les situations suivantes : menaces (verbales ou physiques), agressions (verbales, physiques ou sexuelles), dommages matériels, intimidation, comportement agressif, persécution collective, utilisation de la force (avec ou sans arme), traque furtive, blagues inappropriées, chahut.

*bénévole* : désigne toute personne qui offre son temps et ses services pour soutenir les objectifs du ROM en exerçant une activité pour laquelle elle n'est pas rémunérée par le Musée. Les bénévoles comprennent (sans en exclure d'autres) les personnes suivantes : les membres du Service des bénévoles du Musée, les membres du conseil d'administration, les associés travaillant en recherche (au Musée ou sur le terrain), les conservateurs et conservatrices émérites, les étudiant.e.s de niveau postsecondaire ou de cycle supérieur œuvrant au Musée ou sur le terrain, les étudiant.e.s de niveau secondaire œuvrant au Musée dans le cadre d'une alternance travail-études ou à titre de bénévoles dans les galeries interactives des Découvertes.

*casier judiciaire* : désigne dans le *Code* le relevé d'une condamnation pour une infraction qui a fait l'objet, en vertu de la *Loi sur le casier judiciaire* (Canada), d'un pardon qui n'a pas été révoqué, ou encore une infraction à une loi provinciale.

*direction du ROM* : comprend tous les gestionnaires et superviseurs d'employé.e.s du Musée, y compris la haute direction, ainsi que tous les membres du Service des bénévoles du Musée qui président le conseil d'administration et(ou) des comités ou des sections.

*discrimination* : désigne, selon la *Commission ontarienne des droits de la personne (CODP)*, toute forme de traitement inégal fondé sur un motif visé par le *Code*, imposant un fardeau additionnel à une personne ou lui niant le droit à des avantages. Le geste posé peut être intentionnel ou non intentionnel. Il n'est pas nécessaire qu'il soit intentionnel pour être illégal. Il peut s'agir d'actes directs de discrimination ou d'une règle, pratique ou procédure qui peut sembler neutre de prime abord mais qui désavantage certains groupes. La discrimination peut se présenter de manière évidente ou survenir de manière plus subtile. Dans tous les cas, même s'il peut y avoir plusieurs facteurs qui influent sur une décision ou une action, il suffit que la discrimination soit l'un des facteurs.

Selon le *Code*, toute personne a droit à un traitement égal en ce qui concerne :

- les services, les biens et les installations ;
- l'occupation d'un logement ; et

- l'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe, la grossesse, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap ou l'état d'assisté.e social.e.

La présente politique stipule également que le fait d'avoir un.e conjoint.e du même sexe constitue un motif illicite et englobe dans la définition de la discrimination fondée sur un motif illicite, quel qu'il soit, le fait qu'elle aboutit à une issue défavorable ou à une préférence.

La discrimination englobe la *discrimination indirecte*, laquelle, selon le *Code*, constitue une atteinte à un droit d'une personne en raison de l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne représente pas une discrimination fondée sur un motif illicite de discrimination, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :

- l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances ; ou
- il est prévu dans le *Code*, à l'exclusion de l'article 17 (visant le handicap/le logement) que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit.

*employé.e* : Une personne qui occupe un poste approuvé par le directeur général et qui touche une rémunération en argent. La main-d'œuvre du ROM englobe la haute direction, le personnel de supervision et le personnel exonéré, les employé.e.s syndiqué.e.s ainsi que les personnes employées par le ROM pour une durée limitée. Se reporter à la définition du terme *travailleur* contenue dans la *LSSST* (voir ci-après).

*entrepreneur, expert-conseil* : les deux termes désignent une personne et(ou) une organisation qui fournit un service au ROM contre rémunération.

*handicap* : tel que défini par le *Code* :

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

*harcèlement* : désigne dans le *Code* le fait, pour une personne, de tenir des propos ou de poser des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces propos ou ces gestes sont importuns. Le propos ou le geste est lié à un ou à plusieurs motifs du *Code* et peut s'adresser à des personnes ou à des groupes.

Selon le *Code*, toute personne a le droit d'être exempté de harcèlement au travail par son employeur, un agent de son employeur, un.e autre employé.e ou un.e bénévole ou

encore un visiteur, à cause de son sexe, de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle ou de l'expression de cette identité. Le harcèlement comprend (sans en exclure d'autres) les situations suivantes : les propos, les plaisanteries, les gestes et les sous-entendus inappropriés en rapport avec les motifs illicites de discrimination ; les insultes ; le fait de montrer du matériel ou des graffitis offensants ; l'intimidation ; les menaces ; la traque furtive ; l'imposition d'exigences ou de conditions de travail différentes ; et les dommages aux biens personnels.

*harcèlement au travail* : désigne dans la *LSST* :

- le fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur ou une travailleuse dans un lieu de travail, lorsqu'elle sait (ou devrait raisonnablement savoir) que ces remarques ou ces gestes sont importuns ; ou
- du harcèlement sexuel au travail.

Une mesure raisonnable prise par un employeur ou un superviseur concernant la gestion et la direction du personnel ou du milieu de travail ne peut être considérée comme du harcèlement au travail.

*harcèlement sans lien avec le Code* : le fait de tenir des propos ou de poser des gestes vexatoires sans lien avec le *Code* ou avec des motifs illicites définis dans le *Code*, mais qu'une personne pourrait raisonnablement considérer comme offensants, humiliants ou intimidants pour d'autres personnes. Ce type de harcèlement englobe (sans en exclure d'autres) les situations suivantes : les notifications (ou autres formes de communication) suggestives, méprisantes ou dégradantes pour un.e employé.e, un.e bénévole ou un groupe. Même si ce genre de situation ne justifie pas le dépôt d'une plainte en vertu du *Code*, il s'agit d'une violation de la présente politique.

*Harcèlement sexuel* : désigne, selon la *CODP*, le fait de tenir des propos ou de poser des gestes en rapport avec le sexe ou l'identité sexuelle, quand on sait (ou qu'on devrait savoir) que ces propos ou ces gestes sont importuns et qu'ils ont un impact sur le droit d'une personne à occuper (ou à continuer d'occuper) un poste d'employé.e ou de bénévole et à obtenir des promotions à ce poste. Le harcèlement sexuel ne se limite pas à ces situations dans le cadre de la relation superviseur/employé.e. Toute personne a le droit d'être à l'abri du harcèlement sexuel de la part de son employeur, d'un agent de son employeur ou d'un.e autre employé.e.

En outre, le *Code canadien du travail* définit ainsi le harcèlement sexuel : tout comportement, propos, geste ou contact sur le plan sexuel, qui est de nature à offenser ou humilier un.e employé.e (travailleur/travailleuse) ou qui peut, pour des motifs raisonnables, être interprété par celui-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

Le harcèlement sexuel, tel que défini dans le *Code*, peut prendre (sans en exclure d'autres) les formes suivantes :

- un contact physique non nécessaire ou importun, y compris les attouchements non désirés (p. ex. demander un câlin ou passer la main dans les cheveux) ;
- l'envahissement de l'espace personnel ;
- les remarques de nature sexuelle concernant l'apparence ou les manières ;
- une conduite ou des remarques paternalistes fondées sur le sexe et qui minent le respect de soi ou l'autorité d'une personne ;

- un langage visant à discréditer le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle ;
- les commentaires ou les sous-entendus suggestifs ou offensants à l'égard de l'un ou l'autre sexe ;
- les termes visant à discréditer l'un ou l'autre sexe, les épithètes, les insultes ou les plaisanteries homophobes ou transphobes ;
- le fait de s'en prendre à une personne parce qu'elle ne se conforme pas aux stéréotypes fondés sur le sexe (p. ex. les commentaires adressés à une femme en position d'autorité) ;
- les propositions d'intimité physique ;
- les insultes, les menaces ou les railleries liées au sexe ;
- les regards concupiscentiels ou déplacés ;
- les vantardises au sujet de ses prouesses sexuelles ou encore les questions ou discussions se rapportant à des activités sexuelles ;
- les plaisanteries de nature sexuelle, y compris l'envoi de ces plaisanteries par courriel ;
- les remarques ou plaisanteries offensantes de nature sexuelle au sujet d'un.e employé.e ou d'un.e client.e ;
- l'humour grossier ou les paroles vulgaires liés au sexe (p. ex. les propos grivois) ;
- le fait de montrer ou de faire circuler du matériel pornographique, des images de nature sexuelle, des photos, des graffitis ou d'autre matériel offensant ;
- la diffusion de rumeurs de nature sexuelle, le fait de divulguer ou de menacer de divulguer l'identité sexuelle d'une personne LGBTQBI ; et
- les demandes insistantes de rendez-vous ou de faveurs sexuelles.

*harcèlement sexuel au travail* : désigne dans la LSST :

- le fait pour une personne d'adopter, pour des raisons fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'expression de l'identité sexuelle, une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur ou une travailleuse dans un lieu de travail, lorsqu'elle sait (ou devrait raisonnablement savoir) que ces remarques ou ces gestes sont importuns ; ou
- le fait pour une personne de faire des sollicitations ou des avances sexuelles alors qu'elle est en mesure d'accorder au travailleur ou à la travailleuse ou de lui refuser un avantage ou une promotion et qu'elle sait (ou devrait raisonnablement savoir) que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

*LGBTABI* : acronyme désignant les communautés lesbienne, gaie, bisexuelle, trans, allosexuelle, bispirituelle et intersexuée. Même si toutes ces identités sont regroupées au sein d'un même acronyme (et partagent le sexisme comme source commune d'oppression), chacune d'elles a des besoins et des préoccupations spécifiques.

*lieu de travail* : désigne dans la LSST, un bien-fonds, un local ou un endroit où le travailleur ou la travailleuse est employé.e ou près duquel il/elle travaille, ou encore un objet sur lequel ou près duquel il/elle travaille.

Le lieu de travail ne se limite pas aux bureaux et aux espaces de travail du ROM, mais englobe aussi tout lieu situé dans les bâtiments du Musée – par exemple, les toilettes ou la cafétéria – ainsi que tout espace où se déroulent des activités en rapport avec le Musée (conférences, excursions scolaires, séances de formation et réunions mondaines liées au travail).

*milieu empoisonné* : désigne une conduite ou des commentaires qui, même s'ils ne s'adressent pas à une personne en particulier, visent à dénigrer un groupe identifié par un ou plusieurs motifs illicites mentionnés dans le Code et peuvent créer soit un climat de travail négatif, hostile (intimidant ou offensant) ou désagréable soit un milieu de travail inégalitaire. Un seul événement, commentaire ou geste grave peut instaurer un milieu empoisonné. Les plaignant.e.s ne doivent pas forcément être la cible directe de la conduite ou des commentaires pour être affecté.e.s. Les éléments qui contribuent à des conditions de travail malsaines comprennent (sans en exclure d'autres) : les remarques, plaisanteries, gestes et sous-entendus désobligeants ; le fait de montrer du matériel suggestif, méprisant, dégradant ou offensant ; un comportement condescendant ; un langage ou un vocabulaire qui renforce les stéréotypes ; l'intimidation ; l'exclusion et autres traitements indésirables liés à l'un ou l'autre des motifs illicites mentionnés dans le Code. Lorsqu'il s'agira de déterminer si le milieu est empoisonné, on considérera au premier chef l'impact de la conduite ou des commentaires inappropriés sur la personne ou le groupe. Il s'ensuit qu'un simple agissement peut instaurer des conditions de travail malsaines.

*motifs interdits* : parmi les motifs de discrimination interdits mentionnés dans le Code figurent la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la citoyenneté, la croyance (religion), le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial, les caractéristiques génétiques, le handicap ou l'état d'assisté.e social.e. La politique englobe aussi le fait d'avoir un.e conjoint.e du même sexe.

*représailles* : conformément au Code, toute personne a le droit de revendiquer et de faire respecter les droits que lui reconnaît la LSST, d'introduire des instances aux termes de cette loi et d'y participer, et de refuser de porter atteinte à un droit reconnu à une autre personne par cette loi, sans représailles ni menaces de représailles.

*sollicitation sexuelle* : désigne dans le Code et dans la LSST (sous *harcèlement sexuel au travail*) tout incident lié à des avances ou à des sollicitations sexuelles faites par une personne qui est en mesure d'accorder ou de refuser un avantage ou une promotion, alors qu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces sollicitations ou ces avances sont importunes.

Sont visés, selon la CODP, tous les gestionnaires, superviseurs et collègues de travail en mesure d'accorder ou de refuser un avantage à la personne faisant l'objet de la sollicitation. Le Code interdit par ailleurs les représailles ou menaces de représailles envers la personne qui refuserait de telles avances.

*travailleur/travailleuse* : désigne, dans la LSST, l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- une personne qui exécute un travail ou fournit des services contre rémunération en argent ;
- un.e élève du secondaire qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où il/elle est inscrit.e ;
- une personne qui exécute un travail ou fournit des services sans rémunération en argent dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie, une université, un collège privé d'enseignement professionnel ou un autre établissement postsecondaire ; et
- tout autre personne, tel que prescrit, qui exécute un travail ou fournit des services à un employeur sans rémunération en argent.

*violence au travail* : désigne dans la LSST :

- emploi par une personne contre un travailleur ou une travailleuse, dans un lieu de travail, d'une force physique qui lui cause (ou pourrait lui causer) un préjudice corporel ;
- tentative d'employer contre un travailleur ou une travailleuse, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel ; et
- propos ou comportement qu'un travailleur ou une travailleuse peut raisonnablement interpréter comme une menace d'employer contre lui/elle, dans un lieu de travail, une force physique qui pourrait lui causer un préjudice corporel.

Cette définition de la *violence au travail* est assez large pour englober des actions qui constitueraient des délits en vertu du *Code criminel* du Canada.

(Se reporter aussi à la définition du terme *abus* mentionnée plus haut.)

*visiteur* : désigne, aux fins de la présente politique, toute personne qui se rend au ROM pour raisons d'affaires ou pour visiter les espaces publics du Musée.

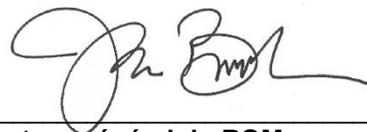
<b>Dates</b>	19 juin 2008
<b>de modification</b>	16 décembre 2010
	13 décembre 2012
	8 avril 2015
	13 octobre 2016 (révision et modifications administratives)
	11 décembre 2018 (révision et modifications administratives)
	8 décembre 2020 (révision et modifications administratives)
	22 mars 2022 (révision et modifications administratives)

---

## Approbation



Président du conseil d'administration du ROM



Directeur général du ROM

## **RESPONSABILITÉ**

Il incombe aux employé.e.s et aux bénévoles de connaître et de respecter la présente politique dans tous les domaines de comportement pertinents. Il incombe à tous les employé.e.s et bénévoles occupant des postes de direction de familiariser tous les employé.e.s et bénévoles avec la présente politique et d'examiner celle-ci chaque année avec le groupe qu'ils dirigent. Cet examen fera l'objet d'un rapport qui sera remis à la directrice des ressources humaines.

En cas de non-respect de cette pratique, des mesures appropriées seront prises.

## **CONTRÔLE**

### **Respect de la politique**

*Conseil d'administration :* Le Comité exécutif évalue régulièrement la mise en application de la politique par les gestionnaires.

*Direction :* Le directeur général, la sous-directrice des opérations et cheffe de l'exploitation, le sous-directeur et directeur financier, la sous-directrice des collections et de la recherche et directrice de l'innovation, la sous-directrice de l'engagement des publics et directrice des ressources humaines ainsi que le président du Service des bénévoles du Musée veilleront à ce que le **conseil d'administration et son comité compétent** disposent de toute l'information pertinente permettant de déterminer si le ROM respecte la politique.

### **Révision de la politique**

*Méthode :* Rapport interne

*Responsabilité :* Comité exécutif

*Fréquence minimale :* Tous les deux ans

## RÉFÉRENCES

### Documents internes

Politique du conseil d'administration – Santé et sécurité au travail

Pratique de gestion HESA-004 – Occupational Accident, Incident, & Illness Reporting and Investigation

Pratique de gestion HURE-10 – Abuse, Harassment, Sexual Harassment, Discrimination, and Violence in the Workplace

### Documents externes

Code canadien du travail, L.R.C., 1985, ch. L-2. (24 janvier 2022). Consulté le 10 février 2022 : <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/L-2.pdf>

Code des droits de la personne, L.R.O., 1990, ch. H.19. (29 novembre 2021). Consulté le 10 février 2022 : <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90h19>

Commission ontarienne des droits de la personne. 2. *Que faut-il entendre par « discrimination »?* (2008). Consulté le 10 février 2022 : <https://www.ohrc.on.ca/fr/iii-principes-et-notions-fondamentales/2-que-faut-il-entendre-par-%C2%AB-discrimination-%C2%BB>

Commission ontarienne des droits de la personne. 8. *Harcèlement et milieu empoisonné*. Consulté le 10 février 2022 : <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-l%C3%A2ge-%C3%A0-lendroit-des-personne-%C3%A2g%C3%A9es/8-harc%C3%A8lement-et-milieu-empoisonn%C3%A9>

Commission ontarienne des droits de la personne. 16. *Harcèlement sexuel*. Consulté le 10 février 2022 : <https://www.ohrc.on.ca/fr/partie-i-%E2%80%93-%C3%A9galit%C3%A9-des-droits/harc%C3%A8lement-sexuel-16>

Human Resources Professionals Association, *Doing our duty: Preventing sexual harassment in the workplace*. Consulté le 10 février 2022 : <https://hrpa.s3.amazonaws.com/uploads/2020/10/Doing-Our-Duty.pdf>

Loi Canadienne sur les droits de la personne, L.R.C., 1985, ch. H-6. (24 janvier 2022). Consulté le 10 février 2022 : <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/H-6.pdf>

Loi sur la santé et la sécurité au travail, L.R.O., 1990, ch. 0.1. (2 décembre 2021). Consulté le 10 février 2022 : <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/90o01>

National Learning Community of Youth Homelessness, *LGBTQ2S terms and definitions*. Consulté le 10 février 2022 : <http://lgbtq2stoolkit.learningcommunity.ca/wp/wp-content/uploads/2014/12/LGBTQ2S-Definitions.pdf> (on peut consulter en français : <https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/sois-toi-meme/glossaire-lgbtq2.html>)