

La lutte contre le harcèlement sexuel au travail | Un document de suivi

Objectif : Comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel au travail, les types de comportements et ce que prévoit la loi au Manitoba.

Pourquoi : Pour que tout le monde puisse travailler dans un milieu sain, sécuritaire et respectueux, et que tout le monde soit équipé de connaissances et de ressources lorsqu'elles font face au harcèlement sexuel.

C'est quoi : Dans l'affaire *Janzen c Platy Enterprises Ltd.*, [1989] 1 S.C.R. 1252, la CSC a jugé que le harcèlement sexuel est « Une conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir. » *Janzen* a également établi que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle.

Sources : Les abuseurs de position de pouvoir sont les superviseurs, les clients, les collègues et les pairs.

1. **Verbale** : sifflements, commentaires sur l'apparence, conversations à connotation sexuelle, blagues inappropriées, etc.
2. **Non verbale** : Fixation inappropriée, suivi, cadeau, affichage d'images sexuellement suggestives (y compris les gestes).
3. **Physique** : des attouchements injustifiés tels que des massages, des câlins, des baisers, des saisies ou des frottements.

La jurisprudence du Tribunal des droits de la personne du Manitoba démontre une volonté de la part du Tribunal d'ordonner régulièrement l'indemnisation des victimes de harcèlement sexuel en vertu de chacun des alinéas du paragraphe 43 (2). À la suite du mouvement #MoiAussi on constate également une évolution manifeste du montant des dommages-intérêts que le Tribunal est prêt à attribuer.

- **Loi sur la sécurité et l'hygiène au travail c. W210 de la C.P.L.M.(Manitoba)**
 - Article 18(1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements qui protègent les employés.
- **Code des droits de la personne c. H175 de la C.P.L.M.(Manitoba)**
 - Article 19 (1) les personnes au pouvoir ne doivent pas harceler ou faciliter le harcèlement de leurs subordonnés.
- **Code des droits de la personne c. H175 de la C.P.L.M.(Manitoba)**
 - Article 19 (2) le harcèlement est une conduite ou des commentaires inappropriés qui peuvent se produire de manière répétée

S. 43(2) stipule qu'un arbitre peut : (1) ordonner de s'abstenir de tout autre acte de HS ; (2) ordonner une compensation pour les pertes financières subies ; (3) exiger une compensation appropriée pour les dommages exemplaires ; (4) exiger une compensation pour la perte de dignité ; ou (5) exiger la participation à un programme de promotion sociale.

Si vous pensez avoir été victime de harcèlement sexuel au travail, demandez à votre employeur s'il a mis en place des politiques pour faire face au harcèlement et aux recours possibles, ou contacter :

La CLEA, La Commission des droits de la personne du Manitoba, ou Infojustice Manitoba.