La lutte contre le harcèlement sexuel au travail

WEBINAIRE PRÉSENTÉ PAR INFOJUSTICE MANITOBA

Infojustice Manitoba

Accueil. Services. Appui.

Objectif

Infojustice Manitoba

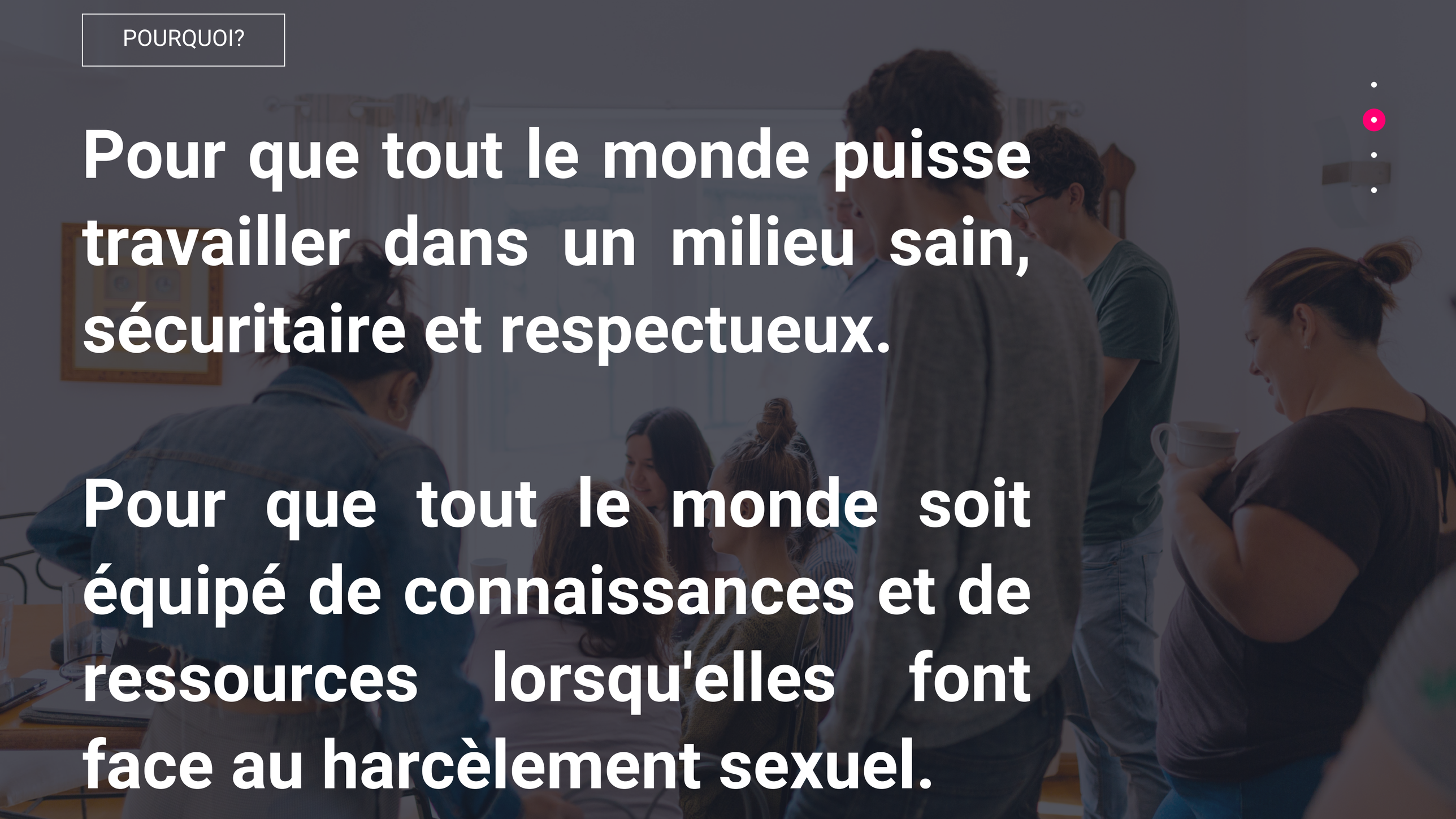
Accueil. Services. Appui.

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

Infojustice Manitoba

Accueil. Services. Appui.

POURQUOI?



Pour que tout le monde puisse travailler dans un milieu sain, sécuritaire et respectueux.

Pour que tout le monde soit équipé de connaissances et de ressources lorsqu'elles font face au harcèlement sexuel.

Ordre du jour

- QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL?
- TYPES DE COMPORTEMENT QUI PEUVENT FAIRE L'OBJET DE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL
- LOIS PERTINENTES
- EXEMPLES DE LA JURISPRUDENCE
- TENDANCES ET STATISTIQUES
- ET SI ON EST TÉMOIN?
- RESSOURCES ET CONSEILS

Infojustice Manitoba

Accueil. Services. Appui.

C'EST QUOI?

"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.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un abus de pouvoir tant économique que sexuel. Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante, qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son amour-propre, à la fois comme employé et comme être humain."

- Janzen v. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 S.C.R. 1252.

Infojustice Manitoba

Accueil. Services. Appui.

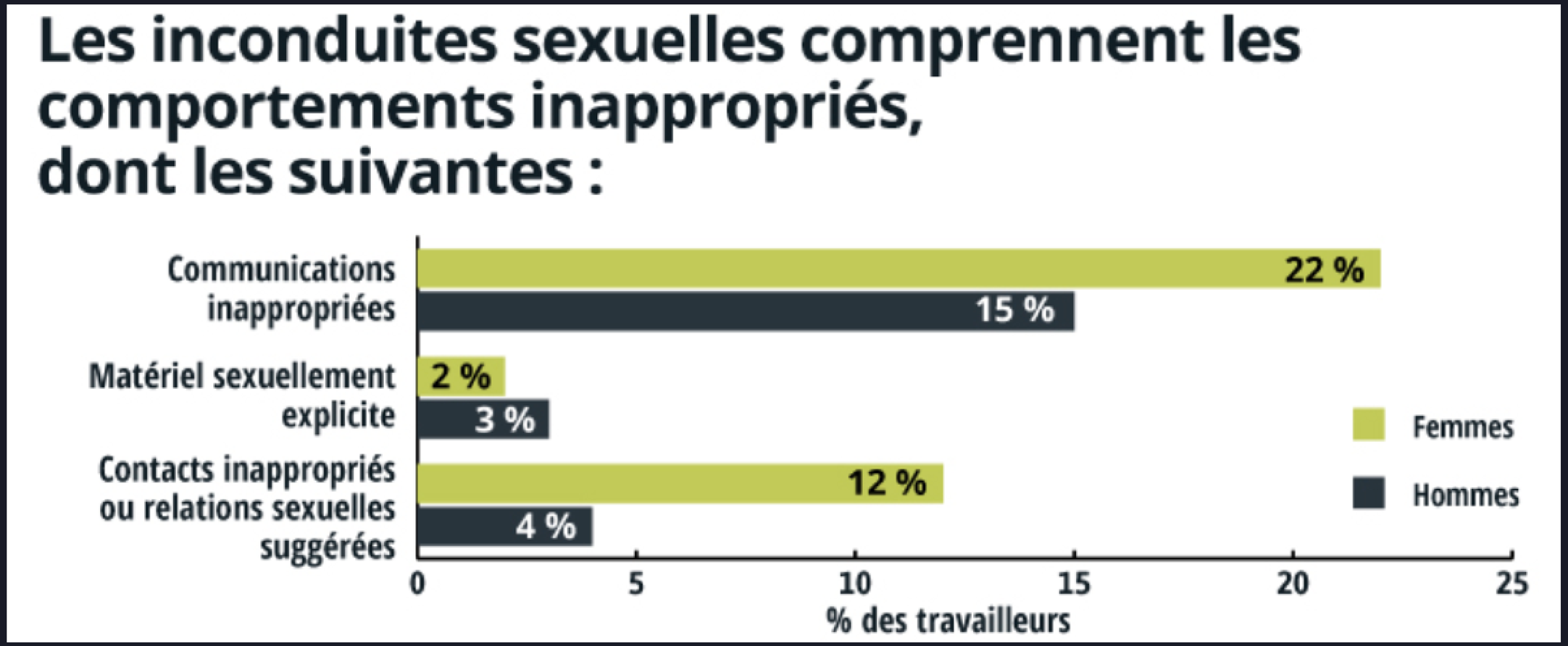
LES SOURCES

Superviseurs

Les clients

Collègues ou pairs

CE QUI LA CONSTITUE



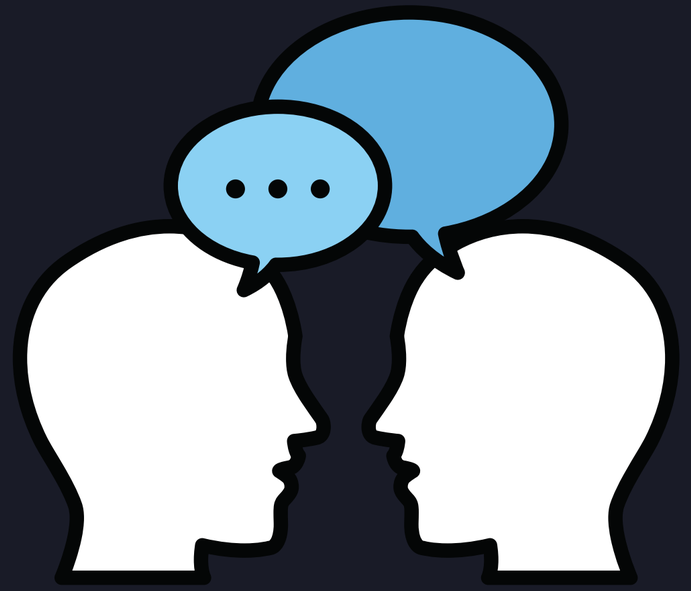
HTTPS://WWW150.STATCAN.GC.CA/N1/PUB/11-627-M/11-627-M2021061-FRA.HTM

Il existe trois types de HS au travail

VERBAL
NON VERBAL
PHYSIQUE

LES EXEMPLES :

VERBALE



- Siffler quelqu'un, l'insulter
- Commentaires sexuels sur le corps d'une personne
- Des allusions à caractère sexuel
- Déplacer les discussions de travail vers des sujets sexuels
- Raconter des blagues ou des histoires à caractère sexuel
- Demander les préférences ou les expériences sexuel
- Poser des questions personnelles sur la vie sociale ou sexuelle
- Faire des bruits de baiser, hurler et claquer des lèvres.
- Commentaires sexuels sur l'apparence d'une personne.
- Inviter de façon répétée une personne qui n'est pas intéressée à sortir avec elle
- Faconter des mensonges ou répandre des rumeurs sur la vie sexuelle personnelle d'une personne.

HTTPS://WWW.UN.ORG/WOMENWATCH/OSAGI/PDF/WHATISSH.PDF

LES EXEMPLES :

NON VERBALE

- Regarder une personne de haut en bas
- Fixer quelqu'un
- Bloquer le passage d'une personne
- Suivre la personne
- Offrir des cadeaux personnels
- Afficher des images sexuellement suggestives
- Gestes sexuels avec les mains ou par des mouvements du corps
- Des clins d'œil, envoyer des baisers ou se lécher les lèvres.

HTTPS://WWW.UN.ORG/WOMENWATCH/OSAGI/PDF/WHATISSH.PDF

LES EXEMPLES :

PHYSIQUE

- Donner un massage autour du cou ou des épaules
- Toucher les vêtements, les cheveux ou le corps
- Prendre dans ses bras, embrasser, tapoter ou caresser
- Se toucher ou se frotter sexuellement autour d'une autre personne
- Se tenir à proximité d'une autre personne ou la frôler

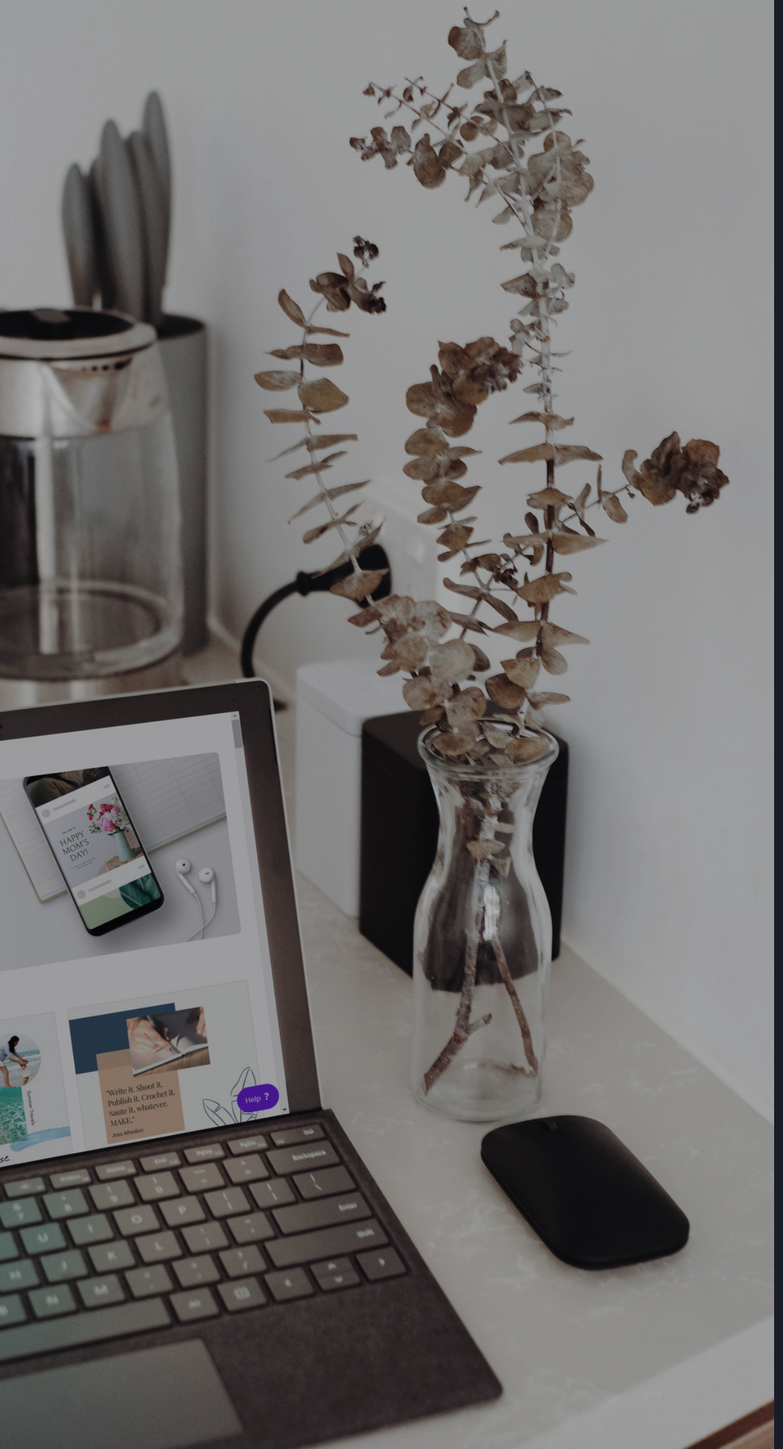
HTTPS://WWW.UN.ORG/WOMENWATCH/OSAGI/PDF/WHATISSH.PDF

Notre vision

100% de sécurité pour tous au travail

Infojustice Manitoba

Accueil. Services. Appui.



COMMENT?

Lois pertinentes

CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

C. H175 DE LA *C.P.L.M.*(MANITOBA)

Article 19 (1)

Il est interdit à une personne responsable d'une activité ou d'une entreprise visée au présent code:

a) soit de harceler une personne qui participe à l'activité ou à l'entreprise;

b) soit de permettre sciemment le harcèlement d'une personne qui participe à l'activité ou à l'entreprise par une autre personne qui y participe, ou d'omettre de prendre des mesures raisonnables afin que ledit harcèlement prenne fin.

CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

c. H175 de la *C.P.L.M.* (Manitoba)

Article 19 (2)

Au présent article, le term “harcèlement” s’entend, selon le cas:

a) d’un comportement ou de commentaires, qui s’avèrent de façon répétée offensants ou inappropriés, attribuables aux caractéristiques mentionnées au paragraphe 9(2);

b) d'avances sexuelles répétées qui sont désagréables et inappropriées;

c) d'avances sexuelles faites par une personne qui a le pouvoir d’accorder ou de refuser un avantage à la personne qui les subit, si la personne qui fait les avances sait ou devrait normalement savoir que celles-ci sont importunes;

d) de représailles ou de menaces de représailles adressées à une personne qui a refusé d’accéder à des avances sexuelles.

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, par règlement:

(a) prendre des mesures concernant les normes et les pratiques que doivent établir et maintenir les employeurs, les surveillants, les travailleurs autonomes, les entrepreneurs principaux, les entrepreneurs, les propriétaires et les fournisseurs afin que soient protégées la sécurité et la santé des personnes qui se trouvent dans un lieu de travail;

(b) prendre des mesures concernant les méthodes qui doivent être utilisées ou ne peuvent l’être au moment de l’exécution de tâches ainsi que les dispositions et les précautions qui doivent être prises ou ne peuvent l’être à ce moment

Les recours

«Reconnaître la valeur et la dignité individuelles de tous les membres de la famille humaine»

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Préambule,
Code des droits de la personne

La Commission des droits de la personne du Manitoba est chargée de l’application du *Code des droits de la personne*

Elle est également chargée de la gestion d’un processus de traitement des plaintes.

Comme nous l’avons déjà vu, le *Code* interdit le harcèlement en vertu de l’article 19 (1). En vertu des alinéas b et c de l’article 19 (2), ceci inclut une prohibition contre le harcèlement sexuel.

En vertu de l’article 43 (2), un arbitre nommé en conformité avec le Code peut ordonner à une partie qui a contrevenu au Code l’un ou plusieurs des actes suivants :

a) faire ou s’abstenir de faire une chose afin que l’observation du présent code soit assurée, réparer un état de choses découlant de la contravention ou compenser équitablement un dommage causé par la contravention au présent code ;

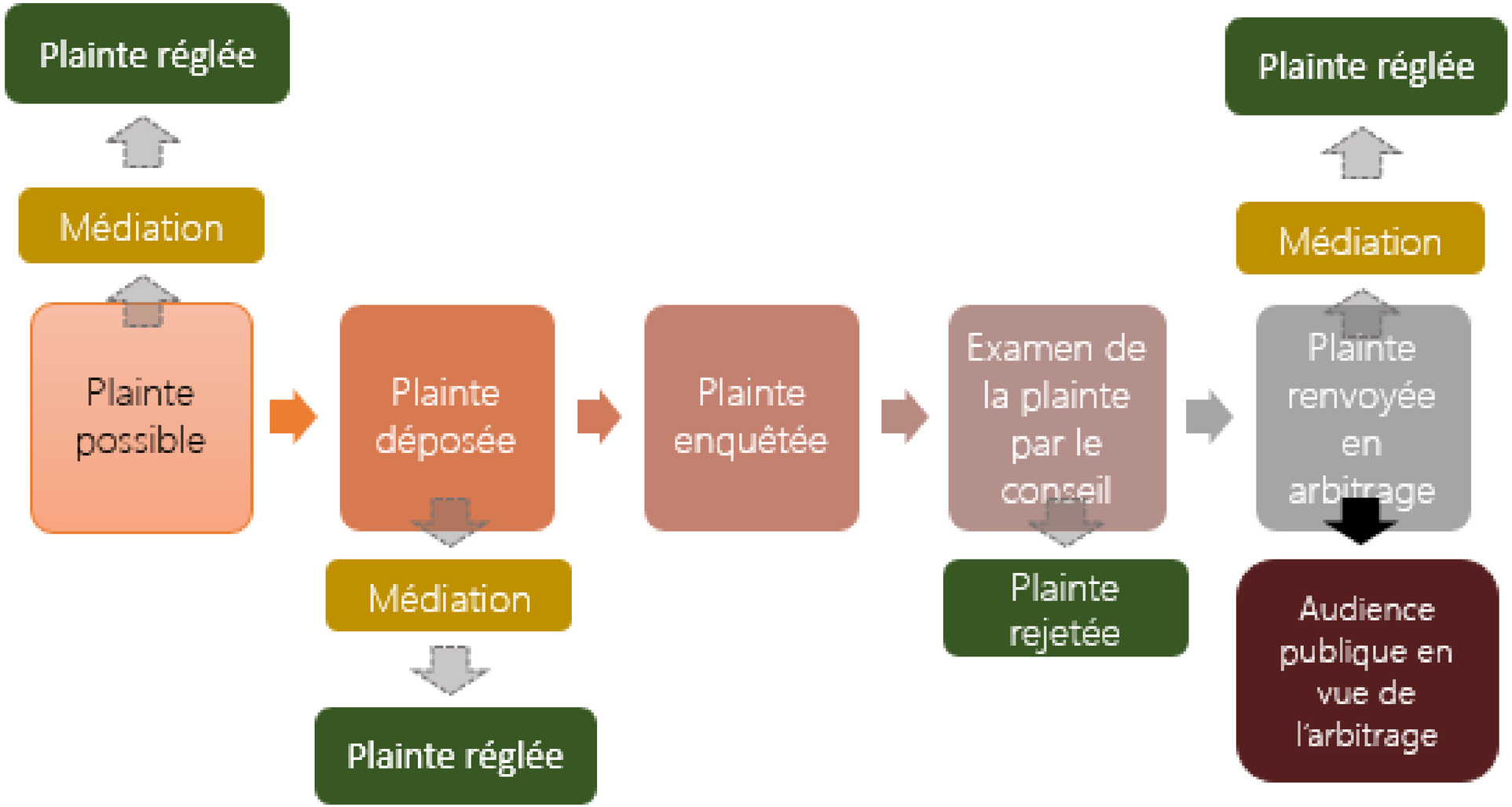
b) indemniser toute partie touchée par la contravention, pour les pertes financières subies, pour les dépenses engagées ou les avantages perdus suite à la contravention, ou pour la partie de ces pertes, dépenses ou avantages que l’arbitre estime justes et appropriés ;

c) verser à toute partie touchée par la contravention les dommages-intérêts que l’arbitre estime justes et appropriés dans le cas où celle-ci est atteinte dans sa dignité, ses sentiments ou son amour-propre ;

d) verser à toute partie touchée par la contravention l’amende ou les dommages-intérêts exemplaires que l’arbitre, sous réserve du paragraphe (3), estime justes et appropriés, à titre de peine pour toute malveillance ou imprudence commise lors de la contravention ;

e) adopter et mettre à exécution un programme de promotion sociale ou tout autre programme particulier du genre mentionné à l’alinéa 11 b), si la preuve lors de l’audience a démontré que la partie a contrevenu par sa conduite ou ses habitudes aux dispositions du présent code.

Le processus de la Commission



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).

On constate également une évolution manifeste du montant des dommages-intérêts que le Tribunal est prêt à attribuer. Cette augmentation reflète une meilleure compréhension de la profondeur de l’impact que le harcèlement sexuel peut avoir sur une victime.

Le Tribunal a également montré sa volonté d’imposer régulièrement des ordonnances non financières aux entreprises défenderesses.

SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL

« HARCÈLEMENT »

SELON LE CAS :
A) TOUT COMPORTEMENT RÉPRÉHENSIBLE QUI CONSTITUE UN RISQUE POUR LA SANTÉ D'UN TRAVAILLEUR;

B) TOUT COMPORTEMENT GRAVE QUI NUIT AU BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE OU PHYSIQUE D'UN TRAVAILLEUR. ("HARASSMENT")

SÉCURITÉ ET DE L'HYGIÈNE DU TRAVAIL

LA DIRECTION DE LA SÉCURITÉ ET DE L’HYGIÈNE DU TRAVAIL TRAVAIL POUR S’ASSURER QUE LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS DU MANITOBA CONNAISSENT LEURS DROITS ET OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET D’HYGIÈNE DU TRAVAIL, ET QUE LES EMPLOYEURS ASSUMENT PLEINEMENT LES RESPONSABILITÉS JURIDIQUES QUI LEUR INCOMBENT POUR ASSURER LA PROTECTION DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SANTÉ DES TRAVAILLEURS ET DES AUTRES PERSONNES SE TROUVANT SUR LES LIEUX DE TRAVAIL.

LA DIRECTION EFFECTUE ÉGALEMENT DES INSPECTIONS AU HASARD OU À LA SUITE D'UNE PLAINTE OU D'UN GRAVE INCIDENT DE TRAVAIL LES INSPECTIONS DE LA DIRECTION ONT LIEU PARTOUT DANS LA PROVINCE, AUX HEURES HABITUELLES DE TRAVAIL, EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL, TÔT LE MATIN ET PENDANT LES FINS DE SEMAINE.

Politiques en milieu de travail

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.

LES RESPONSABILITÉS DE VOTRE EMPLOYEUR

- Doit faire un effort raisonnable pour s'assurer que vous ne subissez pas de l'HS.

- Doit enquêter sur votre plainte et prendre des mesures raisonnables.

- Votre employeur a également la responsabilité d'établir une déclaration de politique sur le harcèlement au travail, qui doit indiquer:

  - Prendra des mesures correctives
  - Donner l'info sur la façon dont un employé peut porter des plaintes de l'HS
  - Ne pas divulguer l'identité du plaignant

CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

c. H175 de la *C.P.L.M.*(Manitoba)

Article 43(2)

Si en vertu du paragraph (1), l'arbitre statue qu'une partie à l'arbitrage a contrevenu au présent code, il peut ordonner à celle-ci d'accomplir l'un ou plusieurs des acts suivants :

a) faire ou s'abstenir de faire une chose afin que l'observation du présent code soit assurée, réparer un état de choses découlant de la contravention ou compenser équitablement un dommage causé par la contravention au présent code;

b) indemniser toute partie touchée par la contravention, pour les pertes financières subies, pour les dépenses engagées ou les avantages perdus suite à la contravention, ou pour la partie de ces pertes, dépenses ou avantages que l'arbitre estime justice et appropriée;

c) verser à toute partie touchée par la contravention les dommages-intérêts que l'arbitre estime justes et appropriés dans le case où celle-ci atteinte dans sa dignité, ses sentiments ou son amour-propre.

La jurisprudence Manitobaine

APPLIQUÉ EN JURISPRUDENCE

Re Janzen and Platy Enterprises Ltd. [1985]

CSC (scc) HS est une forme de discrimination

Werestiuk c Small Business Services Inc.[1998]

L'abus délibéré et planifié rendra les conséquences plus graves

Callen c Sticky’s Service and Drive Inn [1986]

Si les victimes sont jeunes, les conséquences du harcèlement sexuel seront plus graves.

Jedrzejewska v A+ Financial Services Ltd, 2016

les tribunaux commencent à prendre les plaintes plus au sérieux et à imposer des sanctions pécuniaires plus élevées.

Re Janzen and Platy Enterprises Ltd. [1985]

- Janzen travaillait dans un restaurant, et un collègue cuisiner d'elle a commencé d'être inapproprié envers elle.
    - le conduit était excessivement sexuel

- Une autre employée, G, a été harcelée sexuellement par le même cuisinier.

- L’employeur n'a rien fait pour arrêter le cuisinier.

- La CSC a jugé le L’employeur responsable de la conduite du cuisinier.

Ce cas a établi que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination sexuelle.

Callen c Sticky’s Service and Drive Inn [1986]

- Un cas d'une autre serveuse
- L’employeur a embrassé C, a tenté de lui toucher les seins et a fait des remarques répétées de nature sexuelle.
- L’employeur a été condamné à indemniser C pour son perte de salaire
  - soit 2000 $, et à lui verser 1000 $ pour perte de respect de soi et humiliation.

Werestiuk c Small Business Services Inc.[1998]

- W a été harcelée sexuellement par son employeur.
- Son employeur l'a attirée dans un hôtel par une guise qu'elle avait un rendez-vous d'affaires. Il s'est ensuite enlevé ses vêtements, l'a touchée et lui a proposé 3 000$ pour des faveurs sexuelles.
- Accorder:
  - 1348.75 $ pour la perte de salaire
  - 2000 $ pour dommages généraux et l’atteinte à la dignité
  - 1000 $ pour les intérêts punitifs additionelle
  - la Commission a demandé une ordonnance de surveillance contre l'employeur

Jedrzejewska c A+ Financial Services Ltd, 2016

- Dans un bureau financier, trois contractants (incluant J) ont été soumis à des sollicitations et d’avances sexuelles inadmissibles et importunes.

- L'employeur a envoyé des emails dégoûtants, et a également touché les femmes

- Accorder:
  - **20000 $** à chacun à titre de dommages-intérêts pour atteinte à la dignité, aux sentiments ou à son amour-propre.
  - Une ordre de produire des politiques anti-harcèlement pour le lieu de travail
    - d’afficher une copie de la politique dans tous les lieux de travail contrôlés.

Chronologie

1

FIN DES 80'S, ET 90'S

Une petite tape sur la main

2

DANS LES 00'S

Les arbitres sont de plus en plus conscients de l'impact du HS sur les victimes.

3

ACTUELLEMENT

Changements majeurs depuis #metoo dans les rapports et conséquences.

nous sommes ici !

4

AU FUTUR

Respect, sécurité, et education pour dissuasion.

médias sociaux

#metoo
#moiaussi

C'EST QUOI ?

Le mouvement "me too/ moi aussi" a commencé sur twitter lorsque les victimes ont commencé à partager leurs histoires.

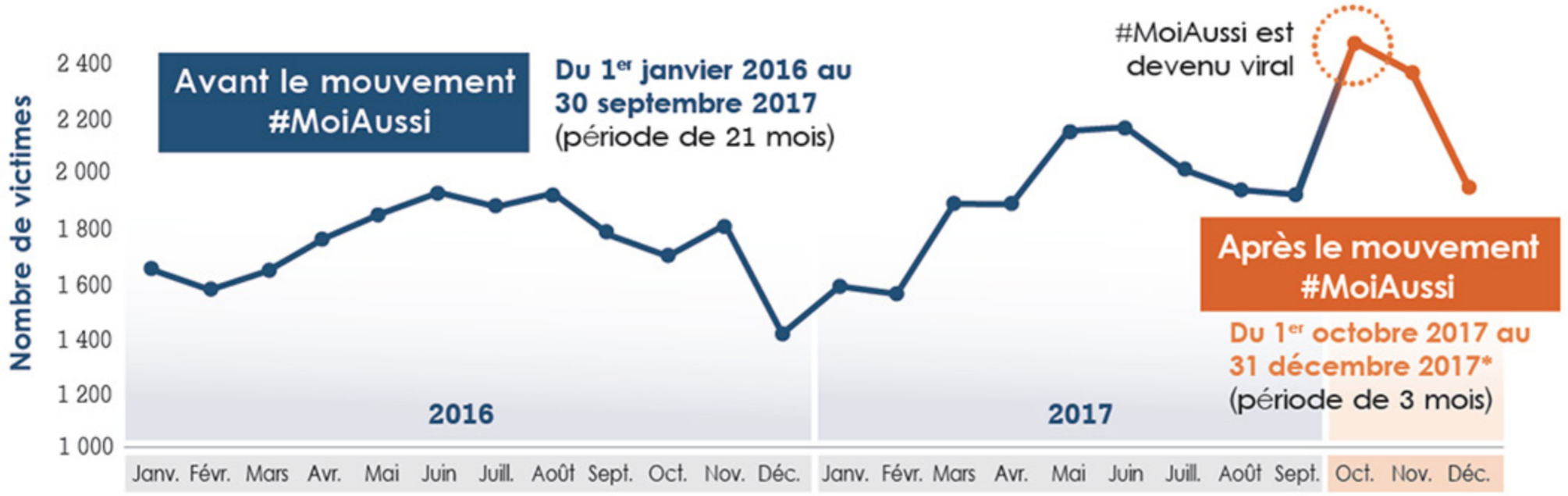
#MeToo et son équivalent français, #MoiAussi, ont amplifié la voix des victimes et changé la conversation concernant le viol, les abus sexuels, les agressions sexuelles et d'autres formes de violence, de harcèlement et d'inconduite sexuels.

Avant et après le mouvement #MoiAussi : **Aperçu des agressions sexuelles déclarées par la police au Canada**

#MoiAussi

#MoiAussi

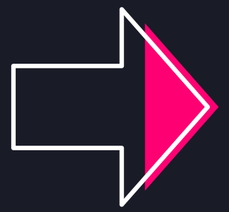
Le nombre d'agressions sexuelles déclarées par la police a atteint un sommet après la naissance du mouvement #MoiAussi

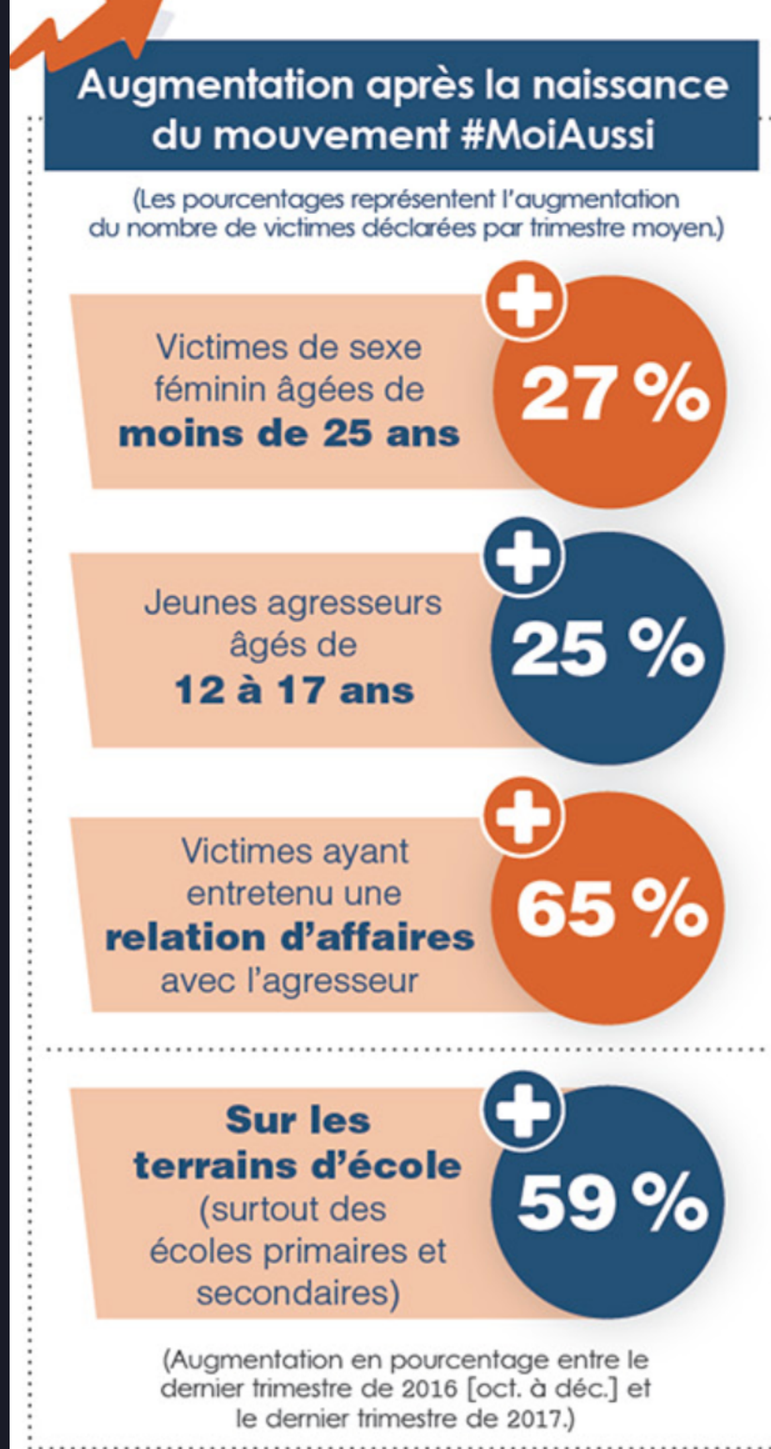


*Les données les plus récentes sont disponibles. | Note : Comprend les affaires fondées uniquement.

HTTPS://WWW150.STATCAN.GC.CA/N1/PUB/11-627-M/11-627-M2018036-FRA.HTM

#moiaussi au travail





HTTPS://WWW150.STATCAN.GC.CA/N1/PUB/11-627-M/11-627-M2018036-FRA.HTM

+125.4%

Après le mouvement des médias sociaux, il y a beaucoup plus de cas de signalement.

HTTPS://WWW150.STATCAN.GC.CA/N1/PUB/11-627-M/11-627-M2018036-FRA.HTM

Qu'est-ce qui nous empêche d'intervenir?

Les témoins et le genre

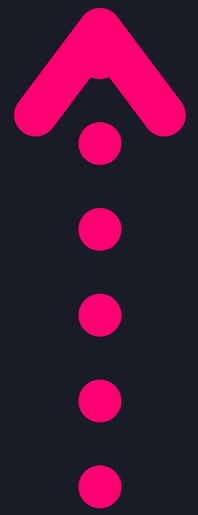
- LES FEMMES SONT PLUS SUSCEPTIBLES D'AVOIR L'INTENTION D'AIDER UNE VICTIME, QU'ELLE CONNAISSENT OU NON L'AGGRESSEUR.

- LES HOMMES SONT PLUS SUSCEPTIBLES D'AIDER UNE VICTIME SI L'AGRESSEUR EST UNE PERSONNE QU'ILS NE CONNAISSENT PAS.

- SIDNEY BENNETT, VICTORIA L. BANYARD, ET KATIE M. EDWARDS, 2017.

L'OPPRESSION EXISTE SUR UN CONTINUUM

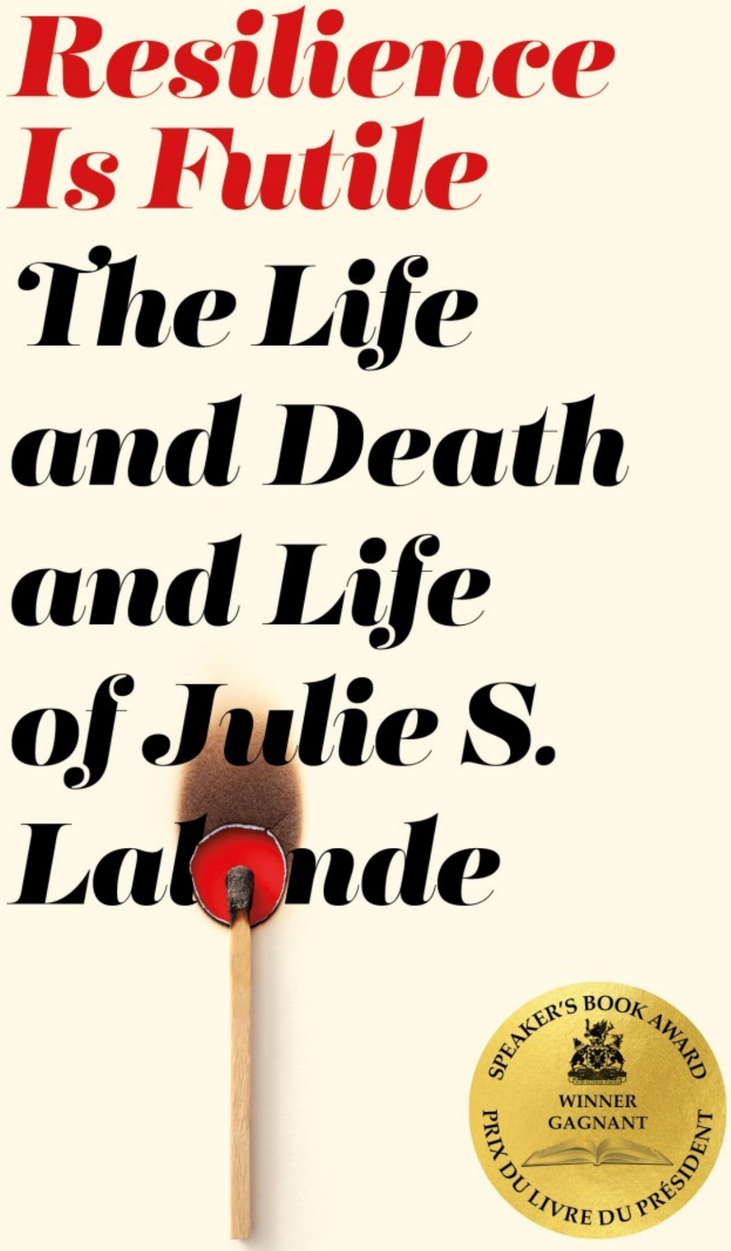
ET NON PAS UNE HIÉARCHIE



IL EXISTE AUSSI UN CONTINUUM D'INTERVENTION

Indirecte Direct

Délais Distraire Documenter Déléguer Confrontation direct



Julie S. Lalonde

- Resilience is Futile est une histoire de survie, de courage et finalement d'espoir. Mais c'est aussi un défi à la façon dont nous comprenons les traumatismes et la résilience. C'est l'histoire d'une survivante, Julie Lalonde, qui n'abandonne pas et refuse de se taire.

- Pendant plus d'une décennie, Julie Lalonde a gardé un secret de harcèlement sexuel. Défenseur primé des droits des femmes, elle a voyagé le pays, dénonçant la violence à l'égard des femmes et accordant des centaines d'interviews aux médias.

Example de scénario

Votre patron dit à une de vos collègues qu'elle a de belles jambes.

Que faites-vous?

RETOURNEZ À VOTRE BUREAU

PRENDRE VOTRE COLLÈGUE DE CÔTÉ À UN AUTRE MOMENT POUR DEMANDEZ SI TOUT VA BIEN

SIGNALEZ L'INCIDENT À UN AUTRE SUPERVISEUR

DÉPOSEZ UNE PLAINTE AU NOM DE VOTRE COLLÈGUE

CONFRONTEZ VOTRE PATRON

SI QUELQU'UN PARTAGE LEUR HISTOIRE AVEC VOUS:

"Je suis vraiment désolé. Je suis dans ton coin. De quoi avez-vous besoin?"

SI VOUS ÊTES CIBLES

- Suivez vos instincts
- Réaffirmez votre espace
- Prends soins

Statistiques

415

allégations d'inconduite en milieu de travail au manitoba en 2020/2021.

HTTPS://WWW.MANITOBA.CA/CSC/RESPECT/PDF/2020-21_STATISTICS-HARASSMENT_AND_OTHER_MISCONDUCT_IN_THE_MANITOBA_GOVERNMENT.PDF

Sexuation historique

le HS masculin n'est peut-être pas toujours visible, mais il existe.

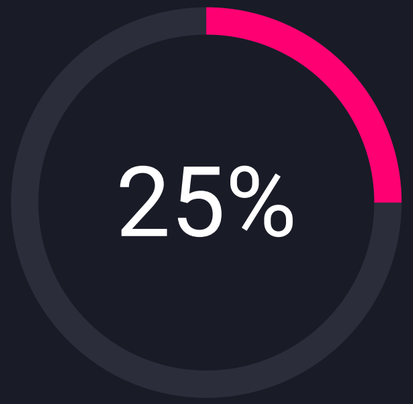
1/10

Il y a sans doute plus de cas de SH dirigé par des hommes, mais les plaintes officielles restent peu nombreuses - peur du jugement, ou stigmates selon lesquels les hommes devraient être fiers de l'attention des femmes, etc.

HTTPS://WWW.MANITOBA.CA/CSC/RESPECT/PDF/2020-21_STATISTICS-HARASSMENT_AND_OTHER_MISCONDUCT_IN_THE_MANITOBA_GOVERNMENT.PDF

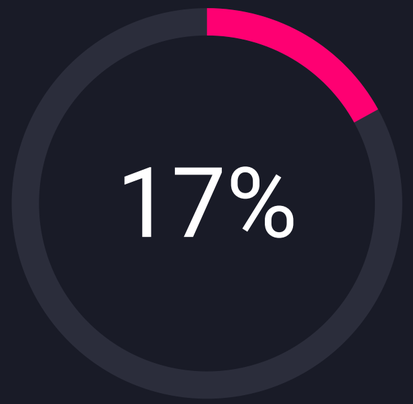
Augmentations de l'inconduite

2019 a généré plus de témoignages de HS envers les hommes.



25% des femmes

ONT ÉTÉ VICTIMES D'INCONDUITE SEXUELLE EN MILIEU DE TRAVAIL



17% des hommes

ONT ÉTÉ VICTIMES D'INCONDUITE SEXUELLE EN MILIEU DE TRAVAIL

HTTPS://WWW150.STATCAN.GC.CA/N1/PUB/11-627-M/11-627-M2021061-FRA.HTM

prochaines étapes

SOYEZ PRUDENT DE CONSENTEMENT

identifier si vous avez donné ou reçu votre consentement

SIGNALER LES CAS

les plaintes sont entendues par la commission des droits de la personne

UTILISER LES RESSOURCES

il y a de nombreuses ressources disponibles

Les ressources

Community Legal Education Association (CLEA) a mis en place une ligne d'assistance sur le HS au travail pour le Manitoba.
Tél: 1-877-226-4366
(gratuit) de 9h à 12h, lundi au vendredi
Courriel:sexualharassmenthelp@communitylegal.mb.ca
Web: communitylegal.mb.ca

HTTPS://WWW.COMMUNITYLEGAL.MB.CA/PROGRAMS/WORKPLACE-SEXUAL-HARASSMENT-PROJECT/

Les ressources

La Commission des droits de la personne du Manitoba
Tél: +1-204-945-3007
Courriel: hrc@gov.mb.ca
Web: manitobahumanrights.ca

La Direction de la Sécurité et de l'hygiène du travail
Tél: 204-957-7233
Web: gov.mb.ca/labour/safety

Infojustice Manitoba

Accueil. Services. Appui.

Nos coordonnées

120-614, rue Des Meurons
Winnipeg, Manitoba
Tél: (204)815-5274 ou 1(844)-321-8232 (sans frais)
Courriel :ajefm-infojustice@ajefm-infojustice.com

Infojustice Manitoba offre des services d’information juridique, d’orientation, et d’accompagnement confidentiels et gratuits. Pour plus d’informations, visitez infojustice.ca

Période de questions / discussion

Messages clés

- Parler à un proche
- Demander des conseils à une personne de confiance
- Obtenir une copie de toutes les politiques de l'employeur en matière de harcèlement sexuel
- Dénoncer afin d’obtenir du support
- Documenter en sorte que les actions nécessaires soient prises noter les faits (dates, paroles, gestes, comportements) et conserver les messages reçus (courriers électroniques, messages textes)
- Assurez-vous qu'il est clair pour votre harceleur que le comportement offensant est importun.
- Souvenez-vous que ces questions sont compliquées et le progrès prend un dialogue ouvert et continu

Merci !

Infojustice Manitoba

Accueil. Services. Appui.