

La lutte contre harcèlement sexuel au travail au Manitoba



Avertissement



Ce webinaire(cette presentation) a été conçu dans le but de fournir des renseignements de nature générale et non pas des avis juridiques.



Pour plus d'informations concernant votre cas particulier, veuillez contacter Infojustice Manitoba au (204) 815 5274 ou 1 844 321 8232 (sans frais).



Nous répondrons aux questions d'ordre général à la fin de la présentation.

But de la présentation

- Cette présentation a pour but d'exposer, de manière générale, l'ensemble des mesures de moyens de recours et de préventions prévus au Manitoba concernant le harcèlement sexuel au travail;
- Que l'on soit employé ou employeur, nos devoirs et droits peuvent varier;
- Nous ferons un survol de ce qui constitue un harcèlement sexuel au travail, comment prévenir et comment porter plainte;
- Nous examinerons les responsabilités de l'employeur et ce que les lois exigent en matière de politique de travail
- Nous examinerons rôle de la **Commission des droits de la personne du Manitoba**;
- Nous discuterons de l'importance de **lutter contre le harcèlement sexuel au travail**;
- Ressources importantes en matière de harcèlement sexuel au travail

Qu'est ce que le harcèlement sexuel au travail?

- Le harcèlement sexuel fait généralement référence à des commentaires ou actions sexuels non désirés.
- Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail ou en dehors du lieu de travail par vos collègues dans des situations liées au travail, comme les fêtes du personnel ou les voyages d'affaires.
- Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de paroles prononcées, de gestes, de photos offensantes ou obscènes, de contacts physiques ou d'intimidation.

*Examinons quelques dispositions
de lois...*

CODE DES DROITS DE LA PERSONNE du 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 du Manitoba

Article 19 (2)

Au présent article, le terme “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.

*Comment la Cour suprême du
Canada s'est prononcée?*

Le harcèlement sexuel au travail

- "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 c Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 S.C.R. 1252.

Exemples de chacun de ces types de comportement.

- **Mots ou sons prononcés** s'ils se produisent de façon continue (Toujours parler de sexe, Raconter des blagues sur le sexe ou sur les rôles de genre, Faire des sifflements ou des baisers, Faire des commentaires sexuels gênants, Utiliser un langage vulgaire, Faire des remarques ou des insultes sexistes, Interroger quelqu'un sur sa vie sexuelle, Menaces sexuelles ou dénigrement.)
- **Gestes** (Des gestes obscènes ou menaçants, évidents ou subtils, peuvent parfois être considérés comme du harcèlement sexuel. Ils peuvent être causés par les yeux, le visage, les mains ou d'autres parties du corps de quelqu'un. Même une idée ou une pensée qui est portée à la connaissance d'autrui par un geste peut constituer du harcèlement sexuel)
- **Images obscènes** comme publier des photographies ou des symboles sexuellement explicites, afficher de la pornographie, exposer des parties de son corps ou montrer à une autre personne des caricatures ou des dessins obscènes.
- **Contact physique** comme se tenir trop près en permanence, vous coincer, se frotter contre vous, vous pincer ou vous toucher de façon inappropriée.
- **Intimidation** comme des demandes répétées de rendez-vous, ou l'offre ou la demande de faveurs sexuelles, d'un employeur obligeant un employé à porter des vêtements révélateurs ou suggestifs.



Exemples de chacun de ces types de comportement.

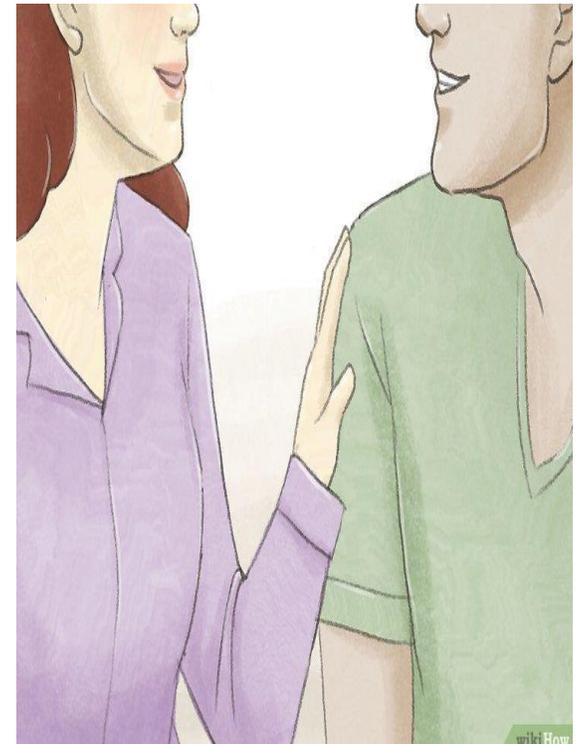
VERBALE

- 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
- Raconter des mensonges ou répandre des rumeurs sur la vie sexuelle personnelle d'une personne.

Exemples de chacun de ces types de comportement.

NON VERBALE

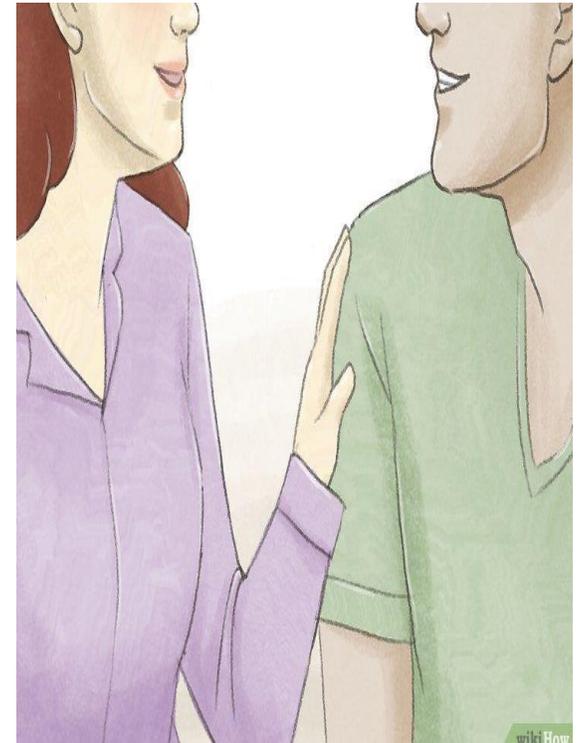
- Regarder une personne de haut en bas
- Fixer quelqu'un
- Bloquer le passage d'une personne
- Suivre la personne
- Offrir des cadeaux personnels
- Afficher des images sexuellement suggestives
- Gestes sexuels avec les mains ou par des mouvements du corps
- Des clins d'œil, envoyer des baisers ou se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



Exemples de chacun de ces types de comportement.

PHYSIQUE

- 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.





Comportement répété?

Consentement?

Déséquilibre de pouvoir?

II- Comment déterminer si un comportement constitue un harcèlement?



Chaque employé a le droit de travailler sans être harcelé sexuellement.

Tous les commentaires ou actions à caractère sexuel sur le lieu de travail ne constituent pas du harcèlement sexuel. Parfois, il est difficile de décider ce qui est et ce qui n'est pas du harcèlement sexuel.



Il y a au moins cinq éléments de base à considérer pour décider si la situation est du harcèlement sexuel. Le comportement ou le commentaire est-il:

- | | | | | |
|------------|------------------------------|--------------|-----------|--|
| 1. Sexuel? | 2. Indésirable ou vexatoire? | 3. En cours? | 4. Forcé? | 5. Utilisé pour punir ou récompenser quelqu'un ? |
|------------|------------------------------|--------------|-----------|--|

Comment déterminer si un comportement constitue un harcèlement sexuel?



1. **Sexuel:** impliquer quelque chose à propos du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expression de genre.

2. **Indésirable ou vexatoire:** signifie que la personne harcelée a fait savoir au harceleur que le comportement est indésirable ou qu'il aurait dû être évident pour le harceleur que la conduite était indésirable, la personne harcelée n'a pas volontairement participé au comportement ou ne l'a pas encouragé.

3. **Permanent:** Habituellement, un commentaire ou une action ponctuelle ne sera pas considérée comme du harcèlement sexuel à moins qu'elle ne soit très grave.

4. **Forcé:** cas où un employeur force un employé à avoir des relations sexuelles pour obtenir une promotion ou pour éviter d'être licencié.

5. **Utilisé pour punir ou récompenser quelqu'un:** s'il y a une récompense ou une punition basée sur la réaction de l'employé aux avances sexuelles (retrogradation ou augmentations, licenciement..)



III- Que faire si vous êtes
victime de harcèlement
sexuel?

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

Préambule,
Code des droits de la personne

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

III- Que faire si vous êtes victime de harcèlement sexuel?

- Les principales options pour les personnes harcelées sexuellement sont de **parler à l'auteur** du harcèlement, de **se plaindre à l'employeur**, de **se plaindre à la commission provinciale des droits de la personne**, de **poursuivre l'auteur du harcèlement ou l'employeur** ou de **porter des accusations criminelles**. Si vous ne parvenez pas à résoudre la situation rapidement et de manière informelle, vous devriez **discuter de vos options avec un avocat**.
- Selon la loi, votre lieu de travail doit avoir une **politique** pour traiter les plaintes de harcèlement. Cette politique doit vous indiquer la marche à suivre pour déposer une plainte auprès de votre employeur. Si vous choisissez de déposer une plainte, vous devriez consulter la politique de votre lieu de travail et suivre la procédure établie.

Responsabilité des employeurs en matière de harcèlement sexuel au travail

- En vertu de la Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail, les employeurs doivent avoir une **politique** pour traiter les problèmes de harcèlement.
- L'employeur doit traiter la situation de manière rapide et appropriée.
- Peut être responsable s'il avait connaissance ou aurait dû avoir connaissance du harcèlement sexuel.
- Peut être tenu responsable de traiter le harcèlement sexuel par quelqu'un qui n'est pas un employé, ou si un employé harcèle sexuellement quelqu'un en dehors du lieu de travail.
- Lorsqu'un employeur a connaissance d'un harcèlement sexuel, il doit immédiatement enquêter sur la situation de manière confidentielle et discrète.
- L'employeur doit prendre des mesures raisonnables pour résoudre le problème, mais doit également traiter équitablement le harceleur.
- Si l'employeur croit qu'il y a eu harcèlement sexuel, il peut faire plusieurs choses: demander au harceleur de s'excuser et d'arrêter le harcèlement, le harceleur peut recevoir un avertissement qui est consigné au dossier, peut également être suspendue avec ou sans solde ou congédiée si le harcèlement est très grave.

Un employeur peut-il prévenir le harcèlement sexuel ?

- Tous les employeurs ont la responsabilité légale de prévenir le harcèlement sexuel et de répondre correctement aux plaintes de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- La façon dont un employeur peut le faire dépendra de la taille de l'entreprise et des personnes qui y travaillent. Quelques petits pas peuvent souvent faire beaucoup pour prévenir le harcèlement sexuel.
- Votre employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer que vous ne subissez pas de harcèlement sexuel.
- En ayant une politique sur le harcèlement sexuel, les gestionnaires et les employés sauront que le harcèlement sexuel est inacceptable et que les plaintes seront prises au sérieux et feront l'objet d'une enquête appropriée.

Politiques sur le harcèlement sexuel

Les politiques sur le harcèlement sexuel comprennent généralement un certain nombre de déclarations, notamment les suivantes :

- une déclaration d'intention selon laquelle chaque employé a le droit d'être exempt de harcèlement sexuel sur le lieu de travail,
 - une définition du harcèlement sexuel,
 - à qui s'applique la politique,
 - comment les plaintes doivent être déposées et comment elles seront traitées,
 - que l'employeur prendra des mesures disciplinaires contre toute personne qui harcèle sexuellement un employé, et
 - quelles sont les sanctions en cas d'infraction à la politique.
- ✓ Une bonne façon de faire fonctionner la politique est de s'assurer que les gestionnaires et les superviseurs la comprennent et vont l'appliquer.
 - ✓ Dans les grandes entreprises, l'employeur devrait tenir une réunion spéciale pour passer en revue la politique.
 - ✓ Pour les petites entreprises, un employeur peut discuter de la politique lors d'une réunion régulière avec les gestionnaires ou les superviseurs. Il sera important que les gestionnaires et les superviseurs parlent ensuite de la politique avec le personnel.
 - ✓ Faire savoir aux employés que le harcèlement sexuel est inacceptable est un élément important de sa prévention.

Contenu obligatoire : Le paragraphe 10.2(1)

Règlement sur la sécurité et l'hygiène du travail

Chaque politique de prévention du harcèlement doit inclure certaines déclarations spécifiques

Les alinéas 10.2(1)a) à d) → Une politique doit inclure les déclarations qui précisent que :

- Tous les travailleurs ont droit de travailler sans se faire harceler
- L'employeur est tenu d'assurer qu'aucun travailleur ne fasse l'objet de harcèlement dans le lieu du travail
- L'employeur va prendre les mesures correctives contre un.e ou employé.e qui harcèle un autre employé.e
- L'employeur ne va pas divulgué à aucune personne les noms d'un plaignant ou présumé harceleur, ni des renseignements sur les circonstances de la plainte, sauf en cas d'une enquête ou si les mesures correctives nécessitent la divulgation, ou encore, la loi l'exige.

Contenu obligatoire : Le paragraphe 10.2(1)

Règlement sur la sécurité et l'hygiène du travail

Chaque politique de prévention du harcèlement doit inclure certaines déclarations spécifiques

L'alinéa 10.2(1)e) et f) → Une politique doit inclure une déclaration qui précise que :

Un employé.e a le droit de déposer une plainte à la Commission des droits de la personne du Manitoba

La politique n'a pas le but de dissuader ou d'empêcher un plaignant d'exercer leur droits reconnus par d'autres lois

Contenu obligatoire : Le paragraphe 10.2(2)

Règlement sur la sécurité et l'hygiène du travail

Prévoit que la politique doit inclure l'information à l'égard des procédures suivant:

- La démarche à suivre pour déposer une plainte de harcèlement
- La manière à laquelle la plainte de harcèlement serait enquêtée
- La manière à laquelle le plaignant et le présumé harceleur seraient informés des résultats de l'enquête

L'affichage de la politique : l'article 10.3

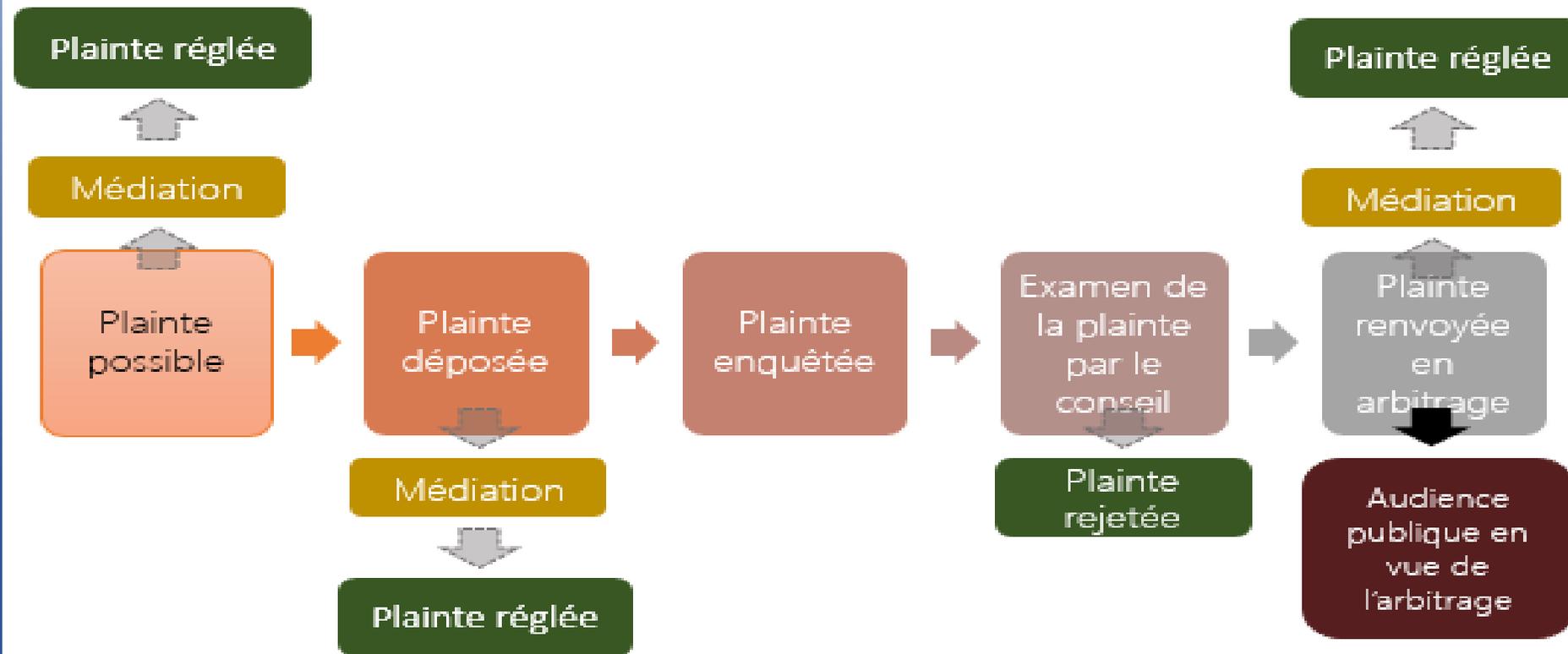
Prévoit qu'un employeur est exigé d'afficher la politique de prévention de harcèlement dans un endroit bien en vue pour tous les travailleurs.

Plainte auprès de la Commission des droits de la personne

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.

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 processus de la Commission



Exemples de ce que peut ordonner un arbitre de la Commission des droits de la personne

- 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
- 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**

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

Janzen a travaillé au restaurant du 21 août 1982 au 31 octobre 1982. Après deux ou trois semaines de travail, l'intimé Grammas a commencé à lui faire des avances sexuelles. Souvent, ces attouchements avaient lieu lorsque Janzen était très occupée par son travail de serveuse et incapable de se défendre. Malgré les protestations claires et répétées de Janzen à l'égard du comportement de Grammas, cette conduite a persisté pendant plus d'un mois. La conduite était excessivement sexuelle;

Les problèmes de Dianna Janzen n'ont pas cessé avec la fin des avances sexuelles manifestes. Grammas a continué de lui rendre difficile le milieu de travail en adoptant une attitude peu coopérative et menaçante. Il critiquait son travail de façon injustifiée, il refusait de répondre à ses commandes de repas et la traitait d'une manière désagréable de façon générale.

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.

Quelques Jurisprudences

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.

Jedrzejewski v A+
Financial Services Ltd,
2016

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

Lutter contre harcèlement sexuel au travail

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;
- Voyez s'il y a des témoins qui pourraient vous appuyer;
- Noter et documenter 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;
- Offrez votre aide aux victimes en leur montrant de la compassion et en les encourageant à dénoncer

- Souvenez-vous que ces questions sont compliquées et le progrès prend un dialogue ouvert et continu

Harcelé au
travail?
Quelques
ressources pour
vous assister

• [Infojustice Manitoba](#): Centre d'information juridique

- www.infojustice.ca
- 204 815 5274
- 1 844 321 8232 (sans frais)
- 614, rue Des Meurons, pièce 120,
- Winnipeg (Manitoba) R2H 2P9

• [Community Legal Education\(CLEA\)](#)

Ligne d'assistance sur le HS au travail au Manitoba : 1-877-226-4366 (sans frais) de 9h à minuit, du lundi au vendredi

Vous pouvez aussi écrire à : [:sexualharassmenthelp@communitylegal.mb.ca](mailto:sexualharassmenthelp@communitylegal.mb.ca)

• [Klinic](#)

- Conseil sans rendez-vous: (204) 784-4067
- Ligne de crise en cas d'agression sexuelle: (204) 786-8631
 - Ligne sans frais (hors Winnipeg): 1-888-292-7565
- Conseil en traumatologie: (204) 784-4059

• [Sécurité et de l'hygiène du travail](#)

- Téléphone: 204-957-7233
- Sans frais hors Winnipeg: 1-855-957-7233

• [La Commission des droits de la personne du Manitoba](#)

- Téléphone: (204) 945-3007
- Ligne sans frais: 1-888-884-8681
- Courriel: hrc@gov.mb.ca

Questions?

Autres idées pour ateliers?

infojustice.ca

(204) 815-5274

1 844 321 8232 (sans frais)

614, rue Des Meurons, pièce 120,

Winnipeg (Manitoba) R2H 2P9

Nous sommes un centre d'information juridique en français au Manitoba.



Accueil. Services. Appui.

Nos services sont gratuits et confidentiels.

Nous assistons en tous domaines de droit.