



Le harcèlement et le harcèlement sexuel

VOS DROITS, VOS OBLIGATIONS

Lignes directrices sur le harcèlement et le harcèlement sexuel établies en vertu du Code des droits de la personne.

Introduction

Ces lignes directrices fournissent des renseignements aux employeurs, aux syndicats, aux locateurs et aux fournisseurs de services sur le harcèlement et le harcèlement sexuel en tenant compte des dispositions législatives sur les droits de la personne du Manitoba.

Qu'est-ce que le Code des droits de la personne?

Le *Code* est la loi sur les droits de la personne de la province et il est administré par la Commission des droits de la personne du Manitoba. Il protège les particuliers et les groupes contre la discrimination injustifiée au Manitoba.

Le *Code* a un statut particulier et, dans la plupart des cas, il prime sur les autres lois de la province. Se conformer aux exigences d'un code du bâtiment, d'une entente collective ou des lois et des règlements sur la sécurité et la santé ou sur le travail ne justifie pas la discrimination.

Le *Code* interdit la discrimination dans le cadre d'un certain nombre d'activités dont toute circonstance liée à un emploi (travail rémunéré et non rémunéré), à un condominium et à un logement locatif, à un contrat et aux services publics comme les services de détail, les écoles et les hôpitaux. Les caractéristiques protégées (appelées « caractéristiques » dans le *Code*) sont les suivantes :

- l'ascendance, y compris la couleur et les races identifiables;
- la nationalité ou l'origine nationale;
- le milieu ou l'origine ethnique;
- la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses;
- l'âge;
- le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne telles que la grossesse;
- l'identité sexuelle;
- l'orientation sexuelle;
- l'état matrimonial ou le statut familial;
- la source de revenu;
- les convictions politiques, associations politiques ou activités politiques;
- les incapacités physiques ou mentales;
- les désavantages sociaux.

Qu'est-ce que le harcèlement?

Le harcèlement est un comportement à caractère offensant et inapproprié qui rabaisse, humilie ou embarrasse une personne. C'est une forme de discrimination lorsqu'il est fondé sur l'une des caractéristiques protégées (ascendance, sexe, religion, etc.). La personne victime de harcèlement peut avoir indiqué à son harceleur que son comportement est inapproprié ou qu'il pourrait être jugé inapproprié par une personne raisonnable dans les mêmes circonstances.

Le comportement peut prendre de nombreuses formes, notamment :

- verbal (commentaires, sous-entendus, plaisanteries, menaces)
- gestuel et non verbal (touchers ou contacts physiques non essentiels)
- visuel (affiches, vidéos)
- physique (fait de pousser, de bousculer)
- électronique (courriels, messages textuels, images graphiques)

Le harcèlement se produit souvent sur le lieu de travail. Il peut se produire à l'interne sur le lieu de travail, ou à l'externe au cours d'une situation liée d'une façon ou d'une autre au travail (par exemple, au cours des trajets de livraison, des réunions externes, des fêtes du lieu de travail, des voyages d'affaires). Les mesures appropriées d'évaluation du rendement, d'orientation ou de discipline prises par un superviseur ou un directeur à l'égard du personnel ne sont pas du harcèlement.

Qui est responsable du harcèlement?

Il incombe aux employeurs (dont les cadres supérieurs), aux locateurs et aux fournisseurs de services de fournir un milieu de travail sans harcèlement. Ces personnes ne doivent pas harceler les autres et doivent faire en sorte que les gens de leur entourage soient protégés contre le harcèlement. Si ces personnes prennent connaissance d'un cas de harcèlement, elles doivent prendre les mesures raisonnables pour évaluer la situation et mettre fin au harcèlement. Cela comprend le harcèlement d'un employé, d'un collègue ou d'un client actuel ou futur.

Il ne suffit pas de dire aux victimes d'informer le Service de police du harcèlement pour régler ce problème.

Est-ce que l'intimidation constitue un harcèlement en vertu du *Code*?

Bien que l'intimidation ne constitue pas un harcèlement en vertu du *Code*, si le comportement intimidant est fondé sur l'une des caractéristiques protégées comme la religion, le sexe, les incapacités, l'ascendance ethnique ou l'orientation sexuelle, il est possible de déposer une plainte pour violation des droits de la personne dans la catégorie harcèlement.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

Le harcèlement sexuel est le harcèlement fondé sur le sexe ou permettant une atmosphère de travail négative sexualisée ou à connotation sexuelle. Le harcèlement sexuel se produit généralement lorsqu'il y a un déséquilibre des pouvoirs entre les personnes concernées.

Le harcèlement sexuel comprend les comportements offensants ou humiliants liés au sexe d'une personne, ou les comportements qui pourraient raisonnablement être considérés comme imposant des conditions au poste d'une personne, ou à des possibilités d'emploi, de logement ou de services. Par exemple, le harcèlement peut prendre diverses formes : poser des questions et avoir des discussions sur la vie sexuelle d'une personne; continuer à demander à une personne de sortir avec elle lorsqu'elle a déjà refusé; rédiger des lettres ou des notes érotiques; faire constamment des plaisanteries liées au sexe ou à des sujets sexualisés ou en parler; afficher des photos, des images ou des bandes dessinées méprisantes.

Le *Code* définit le harcèlement sexuel comme une série d'avances sexuelles désagréables et inappropriées ou d'avances sexuelles faites par une personne en position d'autorité si celle-ci aurait raisonnablement dû savoir que son comportement serait jugé importun ou si elle exerçait des représailles contre une personne qui avait rejeté ses avances sexuelles.

Quelles sont quelques conséquences du harcèlement sexuel sur le lieu de travail?

Le harcèlement sexuel peut créer un climat malsain ou hostile, ce qui peut avoir des conséquences pour toutes les personnes se trouvant dans le lieu ou le milieu de travail même si elles ne sont pas elles-mêmes directement visées par le harcèlement. Par exemple, un employé qui fait constamment l'objet de harcèlement peut être amené à prendre un congé maladie en raison du stress ou à ne pas exercer ses fonctions de façon satisfaisante. Ses collègues qui sont témoins de son harcèlement constant peuvent également éprouver du stress à cet égard.

Pour un employeur, le fait de ne pouvoir empêcher le harcèlement constitue non seulement une violation du *Code*, mais également une perte de productivité, une diminution du chiffre d'affaires, un roulement de personnel élevé et une atteinte à sa réputation.

Que faire en cas de harcèlement?

C'est à vous d'informer une personne en position d'autorité du harcèlement dont vous êtes victime.

Parfois, les victimes de harcèlement hésitent à prendre des mesures contre leur harceleur. Certaines ont peur de perdre leur emploi, de se voir refuser un service ou de faire l'objet d'une autre forme de représailles ou de vengeance. D'autres essaient d'ignorer le harcèlement, en espérant qu'il prendra fin.

Bien qu'il ne vous incombe pas d'arrêter le harcèlement, vous pouvez prendre plusieurs mesures, notamment :

- Si vous le pouvez, indiquez clairement à la personne qui vous harcèle que son comportement est inapproprié.
- Prenez en note l'incident, notamment une description du comportement inapproprié, ainsi que la date, l'heure, le lieu et les témoins de l'incident.
- Signalez les incidents à la direction, dès que possible.
- Si votre employeur a une politique de lutte contre le harcèlement, avertissez la personne appropriée qui y est indiquée.
- Si votre lieu de travail est assujéti à une entente collective, vous pouvez choisir de communiquer avec votre syndicat pour obtenir des conseils et de l'aide.

Si la direction ne prend pas de mesures efficaces et promptes au sujet de votre incident, vous pouvez communiquer avec la Commission des droits de la personne du Manitoba pour obtenir des renseignements ou déposer une plainte.

Que doit faire votre employeur, votre locateur ou votre fournisseur de services?

Lorsque vous êtes informé d'un incident de harcèlement, vous devez :

- indiquer à la victime que la plainte sera prise au sérieux et traitée de façon aussi confidentielle que possible;
- déterminer s'il vous faut prendre des mesures immédiates pour veiller à ce que la victime et le harceleur n'interagissent plus entre eux;
- examiner les allégations rapidement en interrogeant les personnes concernées ainsi que les témoins qui peuvent avoir des renseignements sur les incidents;
- si les allégations sont fondées, prendre des mesures pour veiller à mettre fin au harcèlement, comme la prise de mesures disciplinaires, l'élaboration d'une politique et d'une procédure de lutte contre le harcèlement, et l'éducation de certaines ou de toutes les personnes sur le lieu de travail;
- communiquer vos conclusions à la victime et avisez-la des mesures que vous prenez pour fournir un milieu de travail sans harcèlement;
- surveiller les personnes concernées ou communiquer avec elles après un délai raisonnable.

Le fait d'ignorer les incidents observés ou déclarés de harcèlement sexuel, ou d'omettre de prendre des mesures promptes et efficaces (même si la personne qui se plaint du harcèlement dit qu'elle ne veut pas que des mesures soient prises), peut entraîner le dépôt d'une plainte contre vous pour violation des droits de la personne.

Mesures de redressement pour les personnes victimes de harcèlement

Le *Code* ne vise pas à punir le harceleur ou l'organisme qui a omis de prendre les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement, mais plutôt à fournir des recours à la victime et à prévenir les futurs incidents de harcèlement. Il y a d'habitude une mesure de redressement particulière concernant l'atteinte à la dignité et à l'amour propre de la victime. Les mesures de redressement peuvent inclure une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) une lettre d'excuses;
- b) une déclaration de l'organisme selon laquelle il s'engage à se conformer au *Code* à l'avenir;
- c) de nouvelles politiques relatives au lieu de travail, que tous les employés peuvent voir;
- d) des indemnités pour perte de salaire si la victime a perdu ou a quitté son emploi en raison du harcèlement;
- e) des indemnités pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'amour propre.