



POUR PUBLICATION IMMÉDIATE
Le 20 décembre 2019

Les employeurs doivent prendre des mesures raisonnables pour s'attaquer au harcèlement en milieu de travail

Selon une décision récente du Tribunal d'arbitrage des droits de la personne, un employé d'un établissement correctionnel du Manitoba a été victime de harcèlement continu fondé sur sa sexualité. L'employé, appelé « T.M. » conformément à un ordre de préservation de l'anonymat, a déposé une plainte de discrimination selon laquelle son employeur n'aurait pas pris les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement qu'il subissait au travail après avoir été informé de ce comportement.

Dans la décision *T.M. c. Gouvernement du Manitoba – Justice Manitoba*, l'adjudicatrice, Sherri Walsh, indique que « non seulement le langage utilisé au travail à l'égard de T.M. était choquant, vulgaire et insultant, mais communiquait à T.M. et aux gens autour de lui qu'il était "autre", c'est-à-dire qu'il ne méritait pas autant qu'eux d'être traité avec respect et dignité » (par. 191). La décision renforce la responsabilité qu'ont les employeurs de mener une enquête exhaustive et appropriée sur les plaintes de harcèlement. Il est souligné dans la décision que lorsqu'il est impossible de faire enquête, les employeurs doivent tout de même prendre des mesures pour mettre fin au harcèlement.

« Nous continuons d'entendre beaucoup trop souvent parler d'employés qui sont forcés de tolérer l'homophobie, le sexisme et d'autres formes de discrimination au travail. Nous savons que ce genre de comportement affecte non seulement leur bien-être, mais la santé de leur famille et de leur communauté, a fait remarquer la directrice générale intérimaire de la Commission des droits de la personne du Manitoba, Karen Sharma. Cette décision indique clairement que les employeurs sont tenus, en vertu du *Code des droits de la personne*, de créer des milieux respectueux, inclusifs et sécuritaires. »

Pour remédier à la situation de harcèlement vécue par l'employé, il a été ordonné à l'employeur d'offrir au personnel une formation sur le harcèlement; de désigner un conseiller chargé de veiller au respect en milieu de travail à cet établissement correctionnel; et de verser au plaignant la somme de 75 000 \$ en dommages-intérêts pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'amour-propre.

« Cette indemnisation permettra de veiller à ce que personne d'autre à cet établissement n'endure le genre de comportement affiché à l'égard de ce plaignant, a indiqué M^{me} Sharma. Nous espérons que la compensation fera clairement comprendre que les milieux de travail doivent être sécuritaires et respectueux pour tous au Manitoba. »

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

Pour lire la décision (en anglais seulement), consultez le site
www.manitobahumanrights.ca/v1/decisions/index.html.

Pour de plus amples renseignements, les médias sont invités à téléphoner au
204 945-5815 ou à envoyer un courriel à hrc@gov.mb.ca.