



POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Le 19 janvier 2018

Un arbitre statue qu'un hôtel du Nord n'a pas mis fin à une situation de harcèlement flagrant

L'arbitre des droits de la personne Lawrence Pinsky a statué que les propriétaires du Gillam Motor Inn n'ont pas pris de mesures raisonnables afin de régler la situation de harcèlement dans leur milieu de travail et ont enfreint le *Code des droits de la personne*.

M^{me} Wanda Ross, une femme d'ascendance africaine et autochtone, était serveuse pour 4888970 Manitoba Ltd., une société qui exploite plus de dix hôtels dans le Nord du Manitoba et le nord-ouest de l'Ontario. Pendant qu'elle occupait son poste, elle a fait l'objet de nombreuses reprises de propos racistes et de remarques discriminatoires prononcés par deux personnes, dont le directeur général. Lorsqu'elle a signalé le harcèlement à un des propriétaires, on lui a répondu qu'elle « imaginait des choses » et on l'a forcée à tolérer le harcèlement.

M. Pinsky a rendu une ordonnance contre la société et son copropriétaire. Une somme de 15 000 \$ devra être versée à M^{me} Ross en compensation pour l'atteinte à sa dignité causée par le harcèlement.

« Les attaques racistes et les insultes sur l'ascendance d'une personne blessent la victime au cœur de son identité... Si on n'y remédie pas, l'effet dévastateur qu'a ce genre d'environnement de travail sur une personne est haineux. Notre société en général subit aussi des conséquences négatives lorsqu'on permet à ce genre de commentaire d'exister. Le fait d'autoriser de tels commentaires, sinon de les normaliser, crée un environnement où la décence, la bonté, la courtoisie, la productivité et l'humanité sont sacrifiées, ou permet à un tel environnement d'exister », a affirmé M. Pinsky.

La société à dénomination numérique, qui exerce maintenant ses activités sous le nom Kettle River Inn & Suites, doit verser un montant additionnel de 2 000 \$ pour la conduite insouciante dont elle a fait preuve en ignorant les demandes d'aide de M^{me} Ross et de 500 \$ pour avoir omis de participer au processus d'enquête de la Commission des droits de la personne. La société doit aussi travailler avec la Commission afin d'élaborer une politique ou un programme pour lutter contre les comportements discriminatoires dans ses milieux de travail.

« Je suis très soulagée, mais tout ne va pas simplement disparaître. Je dois vivre avec cela tous les jours. Il faut en faire plus pour garantir que personne ne sera traité de cette façon », a dit M^{me} Ross.

La Commission s'appuie sur des décisions comme celle-ci pour renseigner les entreprises sur l'importance de leur obligation de maintenir un environnement de travail sans harcèlement, comme le prévoit le *Code des droits de la personne*. « La décision indique aussi aux employeurs que les employés, y compris ceux qui sont gérés à distance, doivent se conformer à des normes de dignité et de respect dans le milieu de travail. À l'heure actuelle, compte tenu de l'attention accrue portée au harcèlement dans le milieu de travail, il est particulièrement important que les entreprises examinent attentivement les mécanismes qu'elles ont en place pour veiller à ce que les employés soient inclus et respectés », a affirmé la présidente de la Commission, M^{me} Brenlee Carrington Trepel.

La version intégrale de la décision se trouve à l'adresse www.manitobahumanrights.ca/v1/decisions/index.html (en anglais seulement).

Pour en savoir plus ou pour organiser une entrevue, veuillez communiquer avec :
George Sarides, directeur général adjoint
204 945-5815
hrc@gov.mb.ca