

## Questions fréquemment posées (FAQ)

### Dois-je porter plainte directement auprès de mon employeur ?

Non. Vous avez toujours la possibilité de signaler le harcèlement sexuel directement à la Commission des droits de la personne du Manitoba ou, si votre emploi est sous réglementation fédérale, à la Commission canadienne des droits de la personne.

### Si je porte plainte, mon employeur peut-il me licencier ?

Non. Vous ne pouvez pas être licencié, voir votre salaire réduit ou perdre vos avantages sociaux simplement pour avoir déposé une plainte de harcèlement au travail.

### Si je porte plainte, la police interviendra-t-elle ?

Pas nécessairement. Le harcèlement sexuel au travail peut ou non être criminel. Par exemple, un collègue vous traitant de surnoms désobligeants en raison de votre sexe ne constitue pas un crime. Cependant, certains comportements de harcèlement comme les attouchements non désirés ou le harcèlement criminel relèvent du Code criminel. La police n'interviendra généralement pas à moins que vous ne déposiez vous-même un rapport de police. audience.

### Si je porte plainte, que se passera-t-il ?

Si vous déposez une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba, vous remplirez un questionnaire d'admission. Vous serez en mesure de fournir des preuves au cours de l'enquête de la Commission. Si la Commission détermine qu'il y a suffisamment de preuves de harcèlement, un arbitre rendra une décision finale lors d'une audience.

## Ressources

### **Infojustice Manitoba**

614, rue Des Meurons, rez-de-chaussée  
Winnipeg (Manitoba) R2H 2P9  
Téléphone : 204.815.5274  
Sans-frais : 1.844.321.8232  
Consultations individuelles gratuites en français (204) 815-5274

Ressources sur la Lutte contre le harcèlement sexuel au travail : [infojustice.ca/lutte-contre-le-hs-au-travail/](http://infojustice.ca/lutte-contre-le-hs-au-travail/)  
[www.infojustice.ca](http://www.infojustice.ca)

### **Community Legal Education Association**

Ligne d'assistance téléphonique contre le harcèlement sexuel au travail 1-877-226-4366 Courriel : [sexualharassmenthelp@communitylegal.mb.ca](mailto:sexualharassmenthelp@communitylegal.mb.ca)

### **KLINIC**

Consultation sans rendez-vous : 204 784 4067  
Ligne de crise pour les agressions sexuelles : 204 786 8631  
Sans frais : 1-888-292-7565  
Conseil en traumatologie : 204 784 4059

### **Plaintes**

#### **Commission des droits de la personne du Manitoba**

Téléphone : 204 945-3007 Sans frais : 1-888-884-8681 Courriel : [hrc@gov.mb.ca](mailto:hrc@gov.mb.ca)  
Commission canadienne des droits de la personne (pour les emplois sous réglementation fédérale)  
Sans frais : 1-888-214-1090 ATS : 1-888-643-3304

#### **Safe Work Manitoba**

Ateliers, programmes de prévention, services, événements, ressources documentaires. –Winnipeg : 204 957-7233  
À l'extérieur de Winnipeg : 1-855-957-7233 Courriel : [information@safeworkmanitoba.ca](mailto:information@safeworkmanitoba.ca)

\*\* Ce dépliant fut traduit et adapté des informations fournies généreusement par l'Association d'éducation juridique communautaire (Community Legal Education Association). \*\*



**ace personnel de quelqu'un;** Des contacts physiques non désirés, tels que **ctère sexuel par courrier électronique;** L'utilisation de surnoms offensants **s commentaires dégradants sur un employé en raison de son sexe ou o** **ques sur le fait qu'un employé ne respecte pas les stéréotypes de genre; D** **igent que les employés s'habillent de manière sexualisée;** L'intrusion dans l' **contacts physiques non désirés, tels que des câlins;** L'envoi de contenu à **ique;** **L'utilisation de surnoms offensants basés sur le sexe d'une personne;** D

## Luttez contre le harcèlement sexuel au travail



**le sexe d'une personne;** Des commentaires dégradants sur un employé **itation sexuelle;** **arques sur le fait qu'un employé ne respecte pas** **s sur le lieu de travail; L'insultes que les employés s'habillent de manière s** **ace personnel de quelqu'un;** Des contacts physiques non désirés, tels que **ctère sexuel par courrier électronique;** L'utilisation de surnoms offensants **s commentaires dégradants sur un employé en raison de son sexe ou o** **ques sur le fait qu'un employé ne respecte pas les stéréotypes de genre; D** **igent que les employés s'habillent de manière sexualisée;** L'intrusion dans l' **contacts physiques non désirés, tels que des câlins;** L'envoi de contenu à **ique;** **L'utilisation de surnoms offensants basés sur le sexe d'une personne;** D **mployé en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle;** **te pas de harcèlement sexuel;** Des politiques ou pratiques de travail qui **de manière sexualisée;** **L'intrusion dans l'espace personnel;** **L'envoi de** **és, tels que des câlins;** **L'envoi de contenu à un employé en raison de son** **ms de harcèlement sexuel;** **L'utilisation de surnoms offensants basés sur le** **de harcèlement sexuel;** **L'utilisation de surnoms offensants basés sur le** **écrits de harcèlement sexuel;** **L'utilisation de surnoms offensants basés sur le** **é de harcèlement sexuel;** **L'utilisation de surnoms offensants basés sur le** **L'insultes que les employés s'habillent de manière sexualisée;** **L'intrusion dans l'espace** **le harcèlement sexuel;** **L'utilisation de surnoms offensants basés sur le** **s sur le lieu de travail; L'insultes que les employés s'habillent de manière s** **ac** **ctère** **s co** **que** **ige** **on** **i;** **re** **t é** **si** **is** **yé** **us** **s** **te s** **que** **que** **ensants** **n sexe ou o** **de genre; D**  **intrusion dans l'** **ne contenu à** **e personne;** **L** **Des remarqu** **de travail qu** **el de quelqu** **sexuel par cou**



## Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel consiste en divers comportements ou commentaires à caractère sexuel indésirables, notamment des avances sexuelles répétées, des propositions sexuelles importunes de la part d'une personne qui a un pouvoir décisionnel sur l'autre, telle qu'un employeur, ainsi que la création d'un environnement de travail sexualisé ou des situations qui impliquent des opportunités de promotion en échange de faveurs sexuelles.

Le harcèlement sexuel ne se limite pas aux contacts physiques, il peut aussi inclure des commentaires oraux, des gestes, des images et des communications électroniques comme les textos ou les courriels. Il peut se produire sur le lieu de travail ou dans des situations liées au travail telles que les voyages d'affaires ou les événements de l'entreprise.

## Exemples

Le harcèlement sexuel peut prendre plusieurs formes, notamment :

- L'intrusion dans l'espace personnel de quelqu'un ;
- Des contacts physiques non désirés, tels que des câlins ;
- L'envoi de contenu à caractère sexuel par courrier électronique ;
- L'utilisation de surnoms offensants basés sur le sexe d'une personne ;
- Des commentaires dégradants sur un employé en raison de son sexe ou de son orientation sexuelle ;
- Des remarques sur le fait qu'un employé ne respecte pas les stéréotypes de genre ;
- Des politiques sur le lieu de travail qui exigent que les employés s'habillent de manière sexualisée.

## Quels sont mes droits ?

Tous les employés ont le droit de travailler sans être harcelés sexuellement.

Toute personne a le droit de déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Manitoba.

Si vous êtes employé par le gouvernement fédéral ou travaillez dans un domaine réglementé par le gouvernement fédéral, vous avez le droit de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

## Quelles sont les responsabilités de mon employeur ?

Votre employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour s'assurer que vous ne subissez pas de harcèlement sexuel. Si vous déposez une plainte de harcèlement sexuel auprès de votre employeur, il doit enquêter sur votre plainte et prendre des mesures raisonnables pour mettre fin au harcèlement.

Votre employeur a également la responsabilité de mettre en place une déclaration de politique sur le harcèlement au travail, qui doit indiquer :

- que l'employeur prendra des mesures correctives contre toute personne sous sa direction qui harcèle sexuellement un employé ;
- des informations sur la façon dont un employé peut porter des plaintes de harcèlement à l'attention de l'employeur et
- que si quelqu'un dépose une plainte de harcèlement, son identité ne sera pas divulguée, sauf si cela est nécessaire pour enquêter sur la plainte ou autrement requis par la loi.

Votre employeur doit afficher une copie de la politique dans un endroit bien en vue sur votre lieu de travail.

## Que puis-je faire si je suis harcelée au travail ?

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.

Vous avez également le droit de déposer une plainte directement auprès de la Commission des droits de la personne – même si vous avez déjà déposé une plainte sur votre lieu de travail. Cependant, vous n'avez qu'un an à partir du moment où l'incident s'est produit pour

déposer une plainte auprès de la Commission.

La Commission des droits de la personne peut tenter de résoudre la plainte par la médiation ou un règlement. En cas d'échec, l'affaire peut faire l'objet d'une audience. Vous voudrez peut-être qu'un avocat vous représente dans ce processus.

## Législation

La législation manitobaine suivante traite de la plupart des cas de harcèlement sexuel en milieu de travail :

- *Le Code des droits de la personne*
- *La Loi sur la sécurité et la santé au travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail* (articles 10.1 à 10.3)

Pour les employeurs sous réglementation fédérale, les lois fédérales suivantes s'appliquent :

- *Code canadien du travail* (partie III, section XV.1)
- *Loi canadienne sur les droits de la personne*