

Le harcèlement sexuel

La promotion et la protection de la dignité et de l'égalité des droits de chaque personne – voilà l'objectif du *Code des droits de la personne de la Saskatchewan*. Il incombe à la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan de décourager et d'éliminer la discrimination à l'égard de toutes les personnes relevant de la sphère de compétence provinciale, et ce, dans les écoles, dans les domaines du logement, des services publics, des contrats et des publications, et au travail.

La loi interdit toute discrimination dans le milieu de travail, en raison des facteurs suivants :

- l'ascendance, la couleur ou la race réelle ou perçue;
- la religion ou les croyances religieuses;
- le sexe;
- l'état matrimonial;
- la déficience physique;
- la déficience mentale;
- la nationalité ou le lieu d'origine;
- l'âge (18 ans ou plus);
- l'orientation sexuelle;
- la situation de la famille (relations parents/enfants);
- l'état d'assisté social.

Les personnes, les entreprises privées, les conseils scolaires, les syndicats, les associations professionnelles, ainsi que le gouvernement provincial et l'administration municipale, sont assujettis aux lois sur les droits de la personne. Toute personne qui enfreint le *Code*, peut être tenue responsable de tout préjudice causé par la discrimination.

Qu'entend-on par « harcèlement sexuel »?

Le harcèlement est une forme de discrimination qui est contraire à la loi. Il s'agit d'un comportement sexuel non sollicité qui s'interpose aux droits garantis par le *Code des droits de la personne de la Saskatchewan*. Le harcèlement sexuel n'est pas permis au travail, à l'école, au collège ou à l'université ou dans le cadre de la prestation de services publics. Par exemple, les clients d'un restaurant, les patients qui sollicitent des soins médicaux ou les

locateurs qui louent un appartement sont protégés contre le harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut être verbal, physique ou visuel. Il peut s'agir d'un incident ou d'une série d'incidents. C'est toujours un comportement non sollicité et importun qui peut prendre de nombreuses formes, y compris mais non de façon limitative :

- les remarques à caractère sexuel;
- les « blagues » à connotation sexuelle;
- les avances sexuelles ou l'incitation à des contacts sexuels;
- l'affichage d'illustrations ou de photographies offensantes;
- les menaces;
- les regards concupiscents;
- les contacts physiques comme des attouchements, de petites tapes, des pincements ou des frôlements;
- l'agression sexuelle et physique.

Une épreuve de force

Le harcèlement sexuel est une tentative de domination. Il arrive qu'il soit accompagné de menaces, de promesses ou d'abus. Le harcèlement sexuel se produit en grande partie au travail. Le harceleur est généralement quelqu'un qui occupe un poste de direction et qui se sert de son pouvoir pour intimider l'autre. La victime hésite souvent à porter plainte par crainte de représailles ou de conséquences d'ordre économique.

Les dispositions du *Code* en matière de harcèlement sexuel n'excluent pas les liaisons amoureuses, les flirts ou les plaisanteries légères au bureau, que les deux parties considèrent acceptables. Le harcèlement sexuel ne renvoie qu'au comportement importun du harceleur qui savait, ou aurait dû savoir, qu'il serait indésirable.

Harcèlement sexuel... qui a dit cela?

Les hommes et les femmes ont des perceptions différentes du harcèlement sexuel. Une plaisanterie qui semble légère pour beaucoup d'hommes peut être offensante pour beaucoup de femmes. En fait, les tribunaux ont jugé que

les femmes sont plus souvent lésées par le harcèlement sexuel que les hommes. En raison des différences d'interprétation et du fait que le harcèlement sexuel touche différemment les hommes et les femmes, il est essentiel de l'interpréter comme étant tout comportement que la **victime** considère offensant.

Comment se sent la victime?

Les victimes de harcèlement sexuel se sentent humiliées, honteuses, dégradées, gênées et en colère. Le harcèlement sexuel réduit le rendement et le niveau de satisfaction au travail et cause des maux de tête, de la nervosité, de l'insomnie et des crises d'angoisse.

C'est également du gaspillage. Pendant que les employés prennent du temps et dépensent de l'énergie à se préoccuper du harcèlement sexuel ils perdent aussi du temps et de l'énergie destinés à leur travail. Le harcèlement sexuel conduit souvent à l'absentéisme et à un roulement élevé du personnel.

Si vous êtes un employeur...

Il incombe à l'employeur d'offrir un milieu de travail exempt de discrimination. Qu'il soit au courant du harcèlement ou non, l'employeur est responsable des actes du personnel de gestion et de supervision et, dans certaines circonstances, du harcèlement des employés qui occupent des postes sans fonctions de surveillance. Par exemple, si un membre du personnel est harcelé par un collègue et que l'employeur l'apprend, mais n'intervient pas, il pourrait aussi être en faute.

Les employeurs peuvent offrir un milieu de travail exempt de discrimination en :

- élaborant un code de conduite;
- établissant une politique anti-harcèlement;
- mettant en place un processus confidentiel de traitement des plaintes pour les victimes de harcèlement sexuel;
- en s'assurant que tous les employés connaissent la politique, et ce, en l'affichant, en la diffusant sous forme de note de service ou en la publiant dans le bulletin d'information de l'entreprise;
- faisant savoir aux employés que des sanctions seront imposées en cas de harcèlement sexuel, y compris des réprimandes verbales ou écrites, une suspension et le congédiement;

- installant un système de surveillance.

Si vous êtes une victime...

- **Dites au harceleur de cesser** – dites-lui clairement que son comportement est importun. Dites-lui de mettre immédiatement fin à son comportement. Vous pouvez le faire verbalement, par écrit ou les deux.

- **Dites-le à son superviseur** – il incombe aux employeurs de protéger leurs employés contre le harcèlement sexuel. Plaignez-vous au superviseur du harceleur. Insistez pour que la direction prenne des mesures.

- **Dites-le à votre syndicat** – si vous êtes membre d'un syndicat dans votre lieu de travail, parlez-en à votre délégué. Déposez un grief. Demandez au syndicat de mettre une clause contre le harcèlement sexuel dans la convention collective.

- **Parlez-en** – il arrive souvent que les personnes qui sont victimes de harcèlement sexuel soient trop gênées pour en parler à quelqu'un ou aient trop peur des conséquences. C'est bon d'en parler à un ami ou une amie, un parent ou un ou une collègue en qui vous avez confiance. Vous découvririez peut-être que d'autres collègues ont également été harcelés. Si vous êtes disposé à en parler, peut-être qu'ils ou elles le feront également.

- **Mettez-le par écrit** – quand vous déposez une plainte – à votre superviseur, à votre syndicat ou à la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan – il vaut mieux rédiger un rapport sur l'incident dont vous avez été victime. Notez chaque remarque ou geste. Essayez de mémoriser les mots exacts qui ont été prononcés. Consignez les dates, les heures, les lieux et les noms des témoins aussitôt que possible après l'incident, tant que les détails de ce dernier sont encore frais dans votre mémoire. Signez et datez-le.

- **Communiquez avec la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan** – le personnel de la Commission enquête sur les plaintes. Il arrive parfois que les victimes hésitent à porter plainte, car elles ont peur des représailles. Toute forme de représailles est contraire au *Code*.

Il est normal de venir avec quelqu'un qui vous soutient quand vous vous rendez au bureau de la Commission. On peut accorder une somme d'argent aux plaignantes ou plaignants pour compenser leur humiliation ou toute perte de revenu.