

Connexions

Bulletin d'information de la Commission des droits de la personne du Manitoba

Volume 5 Numéro 9

Septembre 2005

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

Visitez notre site Web à l'adresse
suivante : www.gov.mb.ca/hrc



En mémoire
du 11 septembre 2001

Le bassin commémoratif est situé à Ground Zero, à New York, à l'endroit où se dressait autrefois la tour sud.

Le propriétaire de l'entreprise a été déclaré responsable du harcèlement sur le lieu de travail

Dans une récente décision, un arbitre des droits de la personne nommé par le procureur général du Manitoba a conclu qu'un propriétaire d'entreprise a commis une infraction en vertu du *Code des droits de la personne* du Manitoba pour avoir renvoyé une employée au lieu de répondre comme il se doit aux plaintes qu'elle avait portées à l'encontre d'un cadre. Elle affirmait que le cadre en question la maltraitait parce qu'elle avait refusé les avances qu'il lui avait faites. Dans sa décision, l'arbitre Arne Peltz écrit que bien que Clifford Neufeld n'ait jamais harcelé son employée, « sa responsabilité découle du traitement inadéquat d'une situation difficile » (traduction libre).

M. Peltz n'était pas convaincu que les premières avances sexuelles directes du cadre répondaient à la définition de « harcèlement » du *Code*. Étant donné une série de messages écrits que s'échangeaient les deux personnes concernées, l'arbitre a conclu que leur relation était assimilable à un flirt et que cela aurait pu pousser le cadre à croire que ses avances étaient les bienvenues. Toutefois, une fois que l'employée, M^{me} Jackie D'Heilly, a clairement décliné les avances qui lui étaient faites, le fait que le cadre ait continué à lui faire des avances et lui ait manifesté de l'hostilité sur le lieu de travail représente un harcèlement sexuel, car il s'agit de représailles pour avoir été rejeté.

Lorsque M. Neufeld a appris ce qui se passait, il avait le devoir de faire une enquête et de prendre des mesures en conséquence. L'arbitre

Harcèlement... Suite à la page 2

Les droits en question par M^{me} Janet Baldwin, présidente Des vents de malheur

La souffrance et les pertes subies par tant de personnes en Louisiane et au Mississippi sont à la fois désolantes et perturbantes. Le débat pour savoir dans quelle mesure la dévastation a été la conséquence d'un désastre « naturel » et jusqu'à quel point elle a été causée par un échec du gouvernement et de la société est très préoccupant.

Il est clair que dans les zones touchées, ce sont surtout les pauvres, en grande partie des Afro-américains, et notamment les très jeunes, les très vieux et les personnes handicapées qui sont restés en arrière pendant les évacuations et qu'on a vraiment mal répondu aux besoins de ces personnes pendant la période qui a suivi l'ouragan. Mais mis à part les options que ces personnes marginalisées auraient pu avoir si elles avaient eu plus de moyens, une grande partie du désastre lui-même aurait pu être évité s'il y avait eu plus d'investissements dans le système d'intervention d'urgence et dans les infrastructures, et notamment dans le réseau de digues de la Nouvelle-Orléans.

Il serait hypocrite d'ignorer l'existence des personnes pauvres et marginalisées de notre propre société qui sont en si grande proportion d'origine autochtone. Si nous devons faire face à un désastre de l'ampleur de l'ouragan Katrina, je me demande si les réponses de notre gouvernement et si nos valeurs culturelles et sociales seraient suffisamment différentes de celles de nos voisins du sud pour aboutir à un résultat véritablement différent.

La Commission des droits de la personne a proposé une modification législative qui consisterait à ajouter la « précarité sociale », définie comme des « circonstances qui découlent d'un désavantage social ou économique » comme caractéristique donnant droit à une protection. Les dispositions actuelles du Code protègent de la discrimination sur la base de l'ascendance, de l'âge ou des incapacités physiques ou mentales, entre autres caractéristiques. La discrimination est interdite dans tous les services du gouvernement, y compris dans ceux qui gèrent les mesures d'urgence et dans les services de santé. La pauvreté et l'inégalité de traitement sont souvent liées, comme ne le savent que trop bien de nombreuses femmes, personnes âgées et personnes handicapées et de nombreux parents seuls et membres de minorités raciales. Les photos des personnes les plus durement touchées par l'ouragan Katrina empêchent d'oublier ces tristes réalités.

Egalité des chances et absence de discrimination

Autorisation de sécurité Plainte résolue

En avril 1999, M. Hakim Sagher n'a pas été autorisé à suivre une partie de sa formation professionnelle devant avoir lieu à Standard Aero Limited, à Winnipeg, dans le cadre d'un cours de réparation et de révision de turbines à gaz d'aéronefs. Ce cours était offert par un collège communautaire en collaboration avec Standard Aero Limited. En temps normal, les étudiants inscrits dans ce programme commençaient par une formation en classe au collège, puis effectuaient ensuite un stage pratique à Standard Aero. Toutefois, M. Sagher qui était né en Libye n'a pas été autorisé à participer au stage se déroulant à Standard Aero à cause de sa nationalité d'origine, même s'il était déjà citoyen canadien à l'époque. Des dispositions spéciales ont dû être prises afin de lui permettre de terminer sa formation au collège, pendant que ses condisciples étaient à Standard Aero.

Standard Aero, un important employeur de l'industrie aérospatiale à Winnipeg, est l'une des nombreuses entreprises canadiennes de ce secteur dont les contrats proviennent des États-Unis et qui sont donc soumises à la réglementation commerciale américaine du secteur de la défense connue sous le nom d'ITAR.

Entre 1998 et 1999 environ, des changements apportés à l'ITAR ont commencé à se faire sentir au Canada. Une exemption dite « canadienne », qui était en place depuis de nombreuses années, a été supprimée. Des négociations entre les gouvernements du Canada et des États-Unis ont permis par la suite la remise en vigueur de cette exemption, à condition que le Canada adopte un programme de filtrage de sécurité adéquat pour les employés potentiellement touchés par ces restrictions.

Standard Aero fonctionne actuellement en vertu du Programme des marchandises contrôlées qui autorise les Canadiens inscrits à avoir accès à des marchandises contrôlées. Tous les employés de Standard Aero sont à présent soumis à une évaluation de sécurité et doivent obtenir l'inscription requise.

Lorsque M. Sagher s'est vu refuser la possibilité de terminer son programme de formation comme il pensait pouvoir le faire, il a déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. M. Sagher et Standard Aero ont à présent réussi à résoudre leur différend et sont parvenus à une entente.

Standard Aero a affirmé à M. Sagher que le refus de lui offrir une possibilité de formation dans ses locaux était uniquement dû aux conseils que l'entreprise avait reçus relativement à ses obligations contractuelles. L'entreprise ne disposait d'aucune information pouvant laisser croire que M. Sagher, en tant qu'individu, posait une inquiétude du point de vue de la sécurité, et elle n'avait aucune suspicion à son égard. Au même moment, l'entreprise reconnaissait également que l'application des règles de l'ITAR en 1999 avait causé de gros inconvénients à M. Sagher et à sa famille et que cela avait eu des répercussions morales pour M. Sagher, en termes de dignité et d'estime de soi.

La Commission des droits de la personne est heureuse de savoir que les parties ont été capables de résoudre leurs différends. Elle reconnaît la difficulté que posent parfois certaines réglementations commerciales internationales dans ce domaine délicat et technologiquement complexe. Elle continuera à surveiller l'efficacité du programme de filtrage de sécurité mis en place dans le cadre du Programme des marchandises contrôlées.

Harcèlement... Suite de la page 1

Peltz a jugé que M. Neufeld avait fait quelques efforts en toute bonne foi, mais il a remarqué qu'il n'y avait eu aucune enquête officielle ou professionnelle. Même si les employeurs peuvent mener eux-mêmes l'enquête requise en cas de plainte pour harcèlement, selon l'arbitre Peltz, « quiconque entreprend une tâche de ce genre le fait à ses risques et périls » (traduction libre) et la réponse de cet employeur a été insuffisante à plusieurs égards.

La décision a mis l'accent sur le fait que les employeurs ont l'obligation de prendre au sérieux les questions de harcèlement sexuel. Dans ce cas-ci, il a été mis en évidence que M. Neufeld a repoussé le moment de confronter le harceleur accusé, qu'il n'avait pas les compétences requises pour enquêter et qu'il était trop proche de l'accusé de part son rôle de propriétaire. L'arbitre Peltz a également découvert que M^{me} D'Heilly a perdu son emploi principalement parce qu'elle a déposé une plainte pour harcèlement sexuel auprès de la Commission des droits de la personne. « Renvoyer une personne uniquement parce qu'elle cherche à faire respecter ses droits en vertu du Code est tout simplement inacceptable » (traduction libre), écrit l'arbitre Peltz.

Pendant l'audience, le témoignage de la personne qui a été reconnue coupable d'avoir harcelé sexuellement la plaignante n'a pas été entendu, car selon le *Code des droits de la personne*, c'est le propriétaire de l'entreprise qui est responsable du harcèlement perpétré par ses employés lorsqu'il ou elle est au courant ou devrait être au courant du fait qu'il y a eu harcèlement. M^{me} D'Heilly a obtenu 3 250 \$ pour salaire perdu et 1 500 \$ de dommages et intérêts.

Les avocats de la Commission, Sean Boyd et Sarah Lugtig, représentaient la Commission des droits de la personne du Manitoba dans cette affaire.

La Commission des droits de la personne du Manitoba propose aux professionnels des ressources humaines et aux propriétaires d'entreprises un cours d'une journée sur la manière dont il faut mener une enquête en cas de plainte concernant les droits de la personne.

La décision complète se trouve sur le site Web de la Commission à www.gov.mb.ca/hrc (en anglais seulement).

Rencontrons-nous à la mi-journée

Cette année, la Direction générale de la condition féminine célèbre le Mois de l'histoire des femmes avec une réception à la mi-journée.
Mardi 4 octobre, 11 h 45 - Palais

Tout au long de notre histoire, les Canadiennes ont contribué de manière importante au façonnement de notre société.

Le 9 mars 1992, M^{me} Mary Collins, qui était alors ministre fédérale déléguée à la Situation de la femme, a déclaré que le mois d'octobre serait le Mois de l'histoire des femmes. Ce mois a été choisi en l'honneur de la célèbre affaire « Personnes » de 1929. L'objectif du Mois de l'histoire des femmes est de reconnaître les réalisations des femmes en tant que composantes fondamentales du patrimoine canadien.