

Consultations menées auprès des employés du gouvernement du Manitoba sur le

# HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL :

Ce que nous avons appris



Présenté par le :  
Secrétariat à la  
condition féminine du Manitoba

JUILLET 2018



## Table des matières

<b>Message de la ministre</b>	<b>1</b>
<b>Remerciements</b>	<b>2</b>
<b>Renseignements généraux</b>	<b>2</b>
<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Introduction</b>	<b>6</b>
Processus et méthodologie	6
Données démographiques	8
<b>Résultats détaillés</b>	<b>10</b>
<b>1. Politique</b>	<b>10</b>
1 a. Connaissance	10
1 b. Définition du harcèlement sexuel	10
1 c. Points forts et points faibles de la politique	12
1 d. Formation	16
<b>2. Harcèlement sexuel en milieu de travail</b>	<b>18</b>
2 a. Expériences du harcèlement sexuel	18
2 b. Expériences personnelles de harcèlement sexuel (détails)	19
<b>3. Signalement du harcèlement sexuel</b>	<b>26</b>
3 a. Comprendre le processus	26
3 b. Expériences en matière de signalement du harcèlement sexuel	26
3 c. Décision de ne pas signaler le problème	30
3 d. Obstacles perçus	31
3 e. Réception des signalements de harcèlement sexuel	33
3 f. Points forts et points faibles du processus de signalement	34
<b>4. Suggestions des participants</b>	<b>37</b>
Politique	37
Prévention	38
Réponse	39
Processus de signalement	39
Suivi et surveillance	40
<b>Prochaines étapes :</b>	<b>40</b>
<b>Annexes</b>	<b>40</b>

### **Consultations menées auprès des employés du gouvernement du Manitoba sur le harcèlement sexuel en milieu de travail :**

#### **Ce que nous avons appris**

Ce rapport peut être téléchargé à l'adresse suivante :  
[gov.mb.ca/msw](http://gov.mb.ca/msw)

Il existe également en média substitut.

## Message de la ministre

En qualité de ministre responsable de la Condition féminine, j'ai le plaisir de partager avec vous le document intitulé *Consultations menées auprès des employés du gouvernement du Manitoba sur le harcèlement sexuel en milieu de travail : Ce que nous avons appris*. Pour que les fonctionnaires du Manitoba jouissent d'un milieu de travail respectueux et sécuritaire, notre gouvernement a voulu entendre directement ce qu'ils avaient à dire. Nous voulions entendre des idées et des suggestions sur les façons d'améliorer nos politiques et procédures existantes. Nous voulions aussi entendre des histoires et des expériences personnelles.

Le premier ministre m'a mandatée pour que le Secrétariat à la condition féminine du Manitoba et la Commission de la fonction publique prennent contact et communiquent avec les employés du gouvernement du Manitoba. Les employés ont été invités à participer à une table ronde en personne, ou de manière anonyme en remplissant un sondage en ligne. Je suis contente que le processus se soit déroulé en tenant compte des traumatismes subis et en prévoyant des séances sexospécifiques pour celles et ceux qui s'identifient comme hommes, femmes ou LGBTQ2+.

Les renseignements que nous avons recueillis sont importants et serviront de fondement aux prochaines étapes de notre travail. Je suis profondément touchée par celles et ceux qui ont pris le temps de nous relater leurs expériences personnelles en matière de harcèlement sexuel. Nous disposons de tout un ensemble de commentaires pour mieux définir les politiques et pour renforcer la formation afin de prévenir et combattre le harcèlement sexuel.

Notre gouvernement est déterminé à faire preuve de transparence et de responsabilité. Le présent rapport fait état de ce qui nous a été communiqué. En tant que gouvernement, nous n'hésiterons pas à affronter ce sujet difficile. En tant que gouvernement, nous prendrons des mesures pour mettre fin à toutes les formes de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Je tiens à remercier les participants en toute sincérité.



La ministre responsable de la  
Condition féminine,  
**Rochelle Squires**

## Remerciements

Le Secrétariat à la condition féminine du Manitoba tient à remercier les nombreux employés du gouvernement provincial qui ont participé aux consultations en personne ou de façon anonyme en remplissant le sondage. C'est grâce à leurs efforts et au temps de travail et au temps personnel qu'ils y ont consacré que ce rapport a vu le jour.

Nous souhaitons également souligner la contribution des personnes suivantes :

- les employés des Services aux victimes, d'Enfants en santé Manitoba, de Familles Manitoba et de Technologie et transformation opérationnelle;
- les spécialistes de la Stratégie manitobaine de réduction de la pauvreté ainsi que les membres du réseau WAVE pour leur assistance dans la conception du sondage en ligne et des tables rondes.

Nous sommes aussi très reconnaissants à nos collègues fédéraux d'Emploi et Développement social Canada pour leur expertise.

Le Secrétariat souhaite également adresser ses remerciements les plus sincères aux membres du comité directeur qui représentaient la Commission de la fonction publique et le Bureau du greffier du Conseil exécutif. Enfin, les tables rondes n'auraient pas été possibles sans les compétences de M<sup>me</sup> Genella McIntyre en facilitation.

## Renseignements généraux

Le 22 février 2018, le gouvernement du Manitoba a annoncé « plusieurs mesures destinées à veiller à ce que les employés du gouvernement du Manitoba travaillent dans un environnement qui est respectueux et libre de toute forme de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel ». Il s'agissait notamment d'entreprendre des consultations auprès des employés du gouvernement pour mieux comprendre leurs expériences et savoir ce qu'ils pensent de l'effet des politiques, des pratiques et autres outils de lutte contre le harcèlement sexuel en milieu de travail.

Pour respecter cet engagement, le Secrétariat à la condition féminine du Manitoba (SCFM) et la Commission de la fonction publique (CFP) ont préparé un sondage en ligne, auquel il était possible de répondre de manière anonyme, ainsi qu'une série de tables rondes destinées à consulter les employés du gouvernement.

Le présent rapport donne un aperçu des résultats des 13 tables rondes, auxquelles ont participé 166 employés du gouvernement, et des 3 028 sondages que nous avons reçus. Il résume les questions et thèmes soulevés par les participants aux consultations ainsi que leurs expériences en matière de harcèlement sexuel dans le milieu de travail. Il résume également les suggestions que les employés ont proposées pour mieux prévenir et combattre le harcèlement sexuel.

Les résultats contenus dans ce rapport ont été pris en considération dans l'examen indépendant du cabinet juridique MLT Aikins, le consultant externe engagé pour fournir des recommandations au gouvernement du Manitoba sur ses politiques et procédures en matière de harcèlement, notamment en matière de harcèlement sexuel.

Cet exercice est un élément important du plan visant à transformer notre travail et notre culture, tel qu'il est énoncé dans le document intitulé ***Transformer la fonction publique du Manitoba : Une stratégie d'action***. Cette stratégie nous donne l'orientation nécessaire pour concrétiser notre vision, qui est de nous doter d'une fonction publique moderne où les employés peuvent être eux-mêmes tous les jours au travail et où nous respectons et honorons la diversité et l'inclusion, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la fonction publique.

## Sommaire



Environ un quart des employés du gouvernement du Manitoba ont participé au processus de consultation. Beaucoup parmi eux ont déclaré être satisfaits du fait que le gouvernement prenait cette mesure proactive pour se mettre à l'écoute de ses employés. Un certain nombre espèrent que le gouvernement continuera de solliciter d'autres commentaires sur le sujet dans l'avenir. Beaucoup sont également satisfaits de l'approche d'ouverture « **Pas de mauvaise porte** », récemment annoncée, sur le signalement des cas de harcèlement sexuel.

Nous avons demandé aux participants de communiquer leurs perceptions et expériences du harcèlement sexuel en milieu de travail, et de nous faire savoir comment la politique et le processus de signalement ont été mis en oeuvre. Cette section renferme certains des principaux messages qui nous ont été communiqués.

## Connaissance de la politique

La **grande majorité** des participants étaient au courant d'une politique mais n'en connaissaient pas les détails.

La **majorité** des participants estimaient que la définition du harcèlement sexuel n'était pas suffisante à bien des égards.

La **grande majorité** des participants avaient suivi la formation en ligne obligatoire mais ne se souvenaient pas du contenu. La plupart estimaient que cette formation était inefficace.

**Moins de la moitié** des participants avaient suivi une autre formation sur la politique (p. ex. en personne). Parmi ceux qui en avaient suivi une autre, la **grande majorité** estimaient qu'elle était plus efficace que la formation en ligne.

## Harcèlement sexuel en milieu de travail

**17** pour cent des répondants au sondage ont indiqué avoir été victimes de harcèlement sexuel (510 sur 3 028) en travaillant pour le gouvernement du Manitoba. Parmi ces personnes, 70 % ne l'ont pas signalé officiellement.

**82** La majorité (82 %) des répondants qui ont été victimes de harcèlement sexuel s'identifiaient comme femmes.

## Expériences personnelles de harcèlement sexuel en milieu de travail

Les statistiques suivantes concernent les 17 % de répondants qui ont été victimes de harcèlement sexuel.

**1** Environ un tiers ont été **harcelés sexuellement**  
**3** par un collègue.

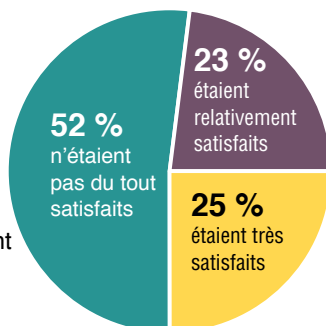
Les **types les plus fréquents de harcèlement sexuel** étaient les suivants : **contact inapproprié** (ex. regard lubrique, invasion de l'espace personnel) et **contact physique** (ex. attouchement, tapotement, pincement).

**10** pour cent des répondants **subissaient actuellement** du harcèlement sexuel et environ  
**90** pour cent avaient été victimes de harcèlement sexuel à **plusieurs reprises**.

## Signalement du harcèlement sexuel

La **grande majorité** des participants savaient de façon générale comment signaler un cas de harcèlement sexuel.

Sur les 25 % de répondants au sondage qui ont fait état de leur expérience du processus de signalement des cas de harcèlement sexuel :



**70** Sur les 70 % de répondants au sondage qui n'ont pas signalé de harcèlement sexuel, les **raisons les plus fréquentes invoquées** étaient les suivantes : la crainte de représailles et de répercussions négatives sur la carrière; le sentiment que cela ne changerait rien; le sentiment que le harcèlement sexuel n'était pas assez grave; le sentiment que le processus ne serait pas respectueux.

Les **obstacles perçus les plus fréquents** que les participants aux tables rondes et les répondants au sondage ont indiqués à propos du signalement étaient les suivants : les craintes à l'égard du processus de signalement lui-même; la crainte de représailles et les répercussions sur la carrière; la culture actuelle du milieu de travail; les craintes à l'égard des gestionnaires, des superviseurs ou des Ressources humaines.

## Suite donnée à un signalement de harcèlement sexuel

**6** Pendant qu'ils occupaient un poste de superviseur ou de gestionnaire au sein du gouvernement du Manitoba, six pour cent des répondants ont indiqué **avoir reçu un signalement** de harcèlement sexuel.

**77** Parmi ces répondants, 77 % ont indiqué qu'ils étaient **modérément, très ou extrêmement satisfaits de leur capacité** à donner suite au signalement.

## Suggestions des participants

### POLITIQUE

Les participants ont suggéré que la politique **soit modifiée**, notamment sur les points suivants : améliorer la définition du harcèlement sexuel; renforcer et définir clairement les conséquences; changer la structure de la politique (ex. prévoir une politique séparée ou distincte sur le harcèlement sexuel).

Autres exemples de suggestions : **formuler plus clairement** la politique (ex. diagramme et lignes directrices).

### PRÉVENTION

Les participants ont suggéré d'**améliorer la formation** pour tous les employés. La formation devrait être obligatoire, en personne et souvent répétée.

Autres suggestions : **communication constante** pour **mieux sensibiliser**; **conséquences plus lourdes et plus claires**; **leadership renforcé**; **formation des gestionnaires**; **amélioration des pratiques de recrutement et d'emploi**.

### RÉPONSE

Les suggestions des participants pour améliorer la réponse du gouvernement à l'égard du harcèlement sexuel portaient sur l'**amélioration du processus de signalement**.

### PROCESSUS DE SIGNALEMENT

Les participants n'étaient **pas à l'aise** avec l'actuel processus de signalement.

Ils ont suggéré d'**améliorer le processus**, notamment de prévoir ce qui suit : établir une **entité neutre** chargée de recevoir les signalements de harcèlement sexuel et d'enquêter; ajouter un **délai de réponse** à la suite des signalements; **préserver la confidentialité**; faire en sorte que tous les signalements soient **pris au sérieux**; assurer le suivi des signalement et **tenir les parties au courant** du processus et des résultats.

### SUIVI ET SURVEILLANCE

Les participants se sont demandés ce que le gouvernement allait faire après les consultations. Ils voulaient voir le **rapport définitif** et être **informés de tout changement éventuel** apporté à la politique et aux procédures. Ils ont apprécié d'avoir eu l'**occasion de fournir leurs commentaires** et beaucoup parmi eux espèrent que le gouvernement répètera ce genre d'initiative dans un avenir proche.

Les participants ont suggéré que le gouvernement **surveille le harcèlement sexuel** en milieu de travail par un engagement constant (ex. sondages) et par la publication de statistiques dans un **rapport annuel**.

Les participants estiment que les **statistiques devraient être sexospécifiques** et **tenir compte de la diversité**, et ne pas se limiter à calculer le nombre d'enquêtes.

# Introduction

Les employés de la fonction publique du Manitoba doivent pouvoir s'attendre à une culture inclusive et respectueuse dans un milieu de travail où aucune forme de harcèlement ne sera tolérée. Le gouvernement du Manitoba est déterminé à prendre des mesures concrètes pour fournir à ses employés un milieu de travail respectueux, sécuritaire et exempt de harcèlement. Le fait de parler du harcèlement en milieu de travail, notamment du harcèlement sexuel, est une étape importante dans l'établissement de lieux de travail respectueux, inclusifs et sécuritaires.

Les résultats énoncés dans le présent rapport portent spécifiquement sur le harcèlement sexuel dans la fonction publique du Manitoba. Pour appuyer les politiques et les pratiques fondées sur des données probantes destinées à combattre le harcèlement sexuel en milieu de travail, et pour veiller à ce que divers points de vue soient entendus, deux activités ont été organisées à l'intention des employés du gouvernement provincial : un sondage en ligne anonyme et une série de tables rondes.

## Processus et méthodologie

### Tables rondes

Les employés du gouvernement du Manitoba ont été invités à participer à l'une des 17 tables rondes organisées dans neuf endroits différents de la province entre le 3 mai et le 1<sup>er</sup> juin 2018. Les participants avaient le choix d'assister à des tables rondes réservées à des groupes spécifiques : femmes, hommes et LGBTQ+, ou à des séances ouvertes à tous. Les tables rondes devaient se dérouler à Beauséjour, Brandon, Dauphin, Portage-la-Prairie, Morden, Selkirk, The Pas, Thompson et Winnipeg, et plusieurs séances étaient prévues à Brandon et Winnipeg. En raison du faible nombre d'inscriptions, la séance de Dauphin ainsi que trois des quatre séances prévues à Brandon ont été annulées.

Les tables rondes visaient à recueillir des commentaires pour orienter les politiques et les processus destinés à combattre le harcèlement sexuel en milieu de travail. Elles étaient limitées à 30 participants pour que les discussions soient productives et pour permettre à tous les intervenants de s'exprimer pendant les deux heures de séance prévues. Pour recueillir les commentaires des participants, des employés du Secrétariat à la condition féminine (SCF) ont assisté à toutes les tables rondes.

Afin d'offrir aux participants un milieu tenant compte des traumatismes subis, des employés de la Commission de la fonction publique (CFP) et des Services aux victimes

étaient disponibles pendant les séances pour répondre aux questions de politiques ou pour apporter un soutien lié à un cas de harcèlement sexuel. Une heure était prévue à la fin de chaque séance pour permettre aux participants d'obtenir des renseignements, des ressources et un soutien, au besoin.

Les tables rondes ont été animées par M<sup>me</sup> Genella Macintyre de la société Partners in Discovery Inc. Mme Macintyre est formatrice indépendante en entreprise, consultante et auteure, et elle possède une vaste expérience de formatrice auprès du gouvernement du Manitoba.

Les participants aux tables rondes ont reçu de la documentation adaptée aux discussions qui comprenait ce qui suit : un guide de discussion, un formulaire de données démographiques facultatif, un exemplaire du sondage anonyme, un exemplaire de la politique sur le respect en milieu de travail et la prévention du harcèlement ainsi qu'une liste des ressources disponibles pendant et après la table ronde.

Les questions de discussion étaient fondées sur la politique existante et abordaient trois thèmes principaux : connaissance de la politique, harcèlement sexuel en milieu de travail et suggestions des employés.

Un total de 166 employés ont participé aux 13 tables rondes.



## Sondage anonyme

Le sondage en ligne anonyme était ouvert aux employés du gouvernement du Manitoba du 1<sup>er</sup> au 31 mai 2018. Il visait à déterminer comment le gouvernement du Manitoba soutient le personnel et lutte contre le harcèlement sexuel, avec pour objectif de prévenir le harcèlement sexuel et d'intervenir plus efficacement à cet égard dans le milieu de travail du gouvernement provincial. Des exemplaires imprimés ont été distribués sur demande dans les ministères à l'intention des membres du personnel qui n'avaient pas accès à Internet ou à des ordinateurs. La participation au sondage était volontaire.

Le SCF, la CFP et le Bureau du greffier du Conseil exécutif ont conçu le formulaire du sondage en ligne. Les questions ont été examinées par des experts de la Stratégie manitobaine de réduction de la pauvreté, Enfants en santé Manitoba, les Services aux victimes,

le réseau WAVE ainsi que des spécialistes des consultations publiques fédérales sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail.

Le but du sondage était de recueillir des commentaires sur ce que les employés connaissent des politiques et processus actuellement en place, sur la nature et la fréquence du harcèlement sexuel au gouvernement du Manitoba et sur les expériences des employés en matière de signalement du harcèlement sexuel; il devait aussi permettre de déterminer dans quelle mesure la définition du harcèlement sexuel et la politique à cet égard répondent aux besoins des employés, et de recueillir les points de vue et suggestions de ces derniers pour améliorer la politique.

Au total, 3 028 sondages ont été remplis par des employés du gouvernement du Manitoba.

## Méthodologie utilisée pour analyser les données

Les données des tables rondes et du sondage ont été regroupées dans un ensemble commun. Celles des tables rondes ont été codées et réparties en six thèmes primaires, 24 sous-thèmes et plus de 100 thèmes secondaires et tertiaires. Ces codes ont été mis au point et perfectionnés au cours d'un examen

de la documentation existante avec la collaboration de l'équipe du projet. Les données sur les questions ouvertes du sondage ont également été codées et incluses dans l'ensemble commun. Cette méthodologie a été communiquée au cabinet juridique MLT Aikins pour veiller à la cohérence de l'analyse des données.

## Limites

Le processus de consultation était volontaire. Cela a une incidence sur la capacité de généraliser les résultats à l'ensemble du gouvernement. Deuxièmement, la conversion des données peut éliminer les considérations d'ordre culturel, le contexte et les récits. Les intentions ou commentaires de chaque participant ne sont pas forcément captés dans les données des tables rondes ou du sondage. Le parti pris des codeurs a également une incidence sur les résultats d'évaluation. L'interprétation personnelle des

résultats tirés des données peut également avoir un effet sur les résultats eux-mêmes. Enfin, la lassitude en matière de participation peut aussi avoir une incidence sur les résultats. Les employés qui ont pris part à d'autres formes de participation ou à des formations connexes ne se sont peut-être pas engagés pleinement dans le processus courant. Le lecteur doit donc tenir compte de ces éléments dans son travail d'interprétation et d'analyse.

## Données démographiques

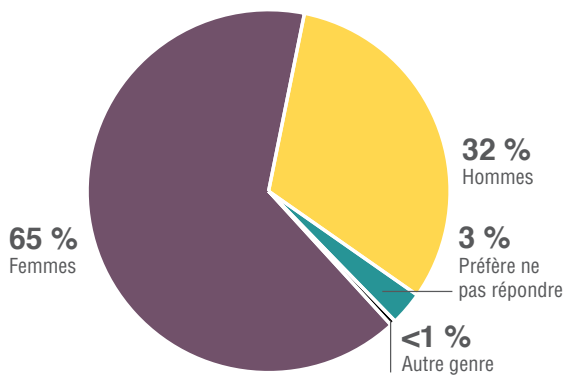
Cette section contient des renseignements démographiques sur les participants aux consultations. Ces renseignements étaient volontaires et ont été recueillis dans le cadre du sondage et des tables rondes. Cent quarante-quatre participants aux tables rondes et 3 028 répondants au sondage les ont communiqués.

Remarque : certains employés ont répondu au sondage et aussi participé aux tables rondes.

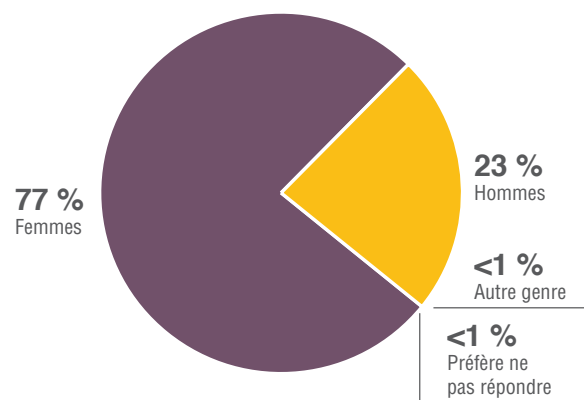
### Identité de genre

Les participants aux tables rondes et au sondage pouvaient indiquer leur identité de genre. La majorité des participants étaient des femmes.

Participants au sondage par identité de genre



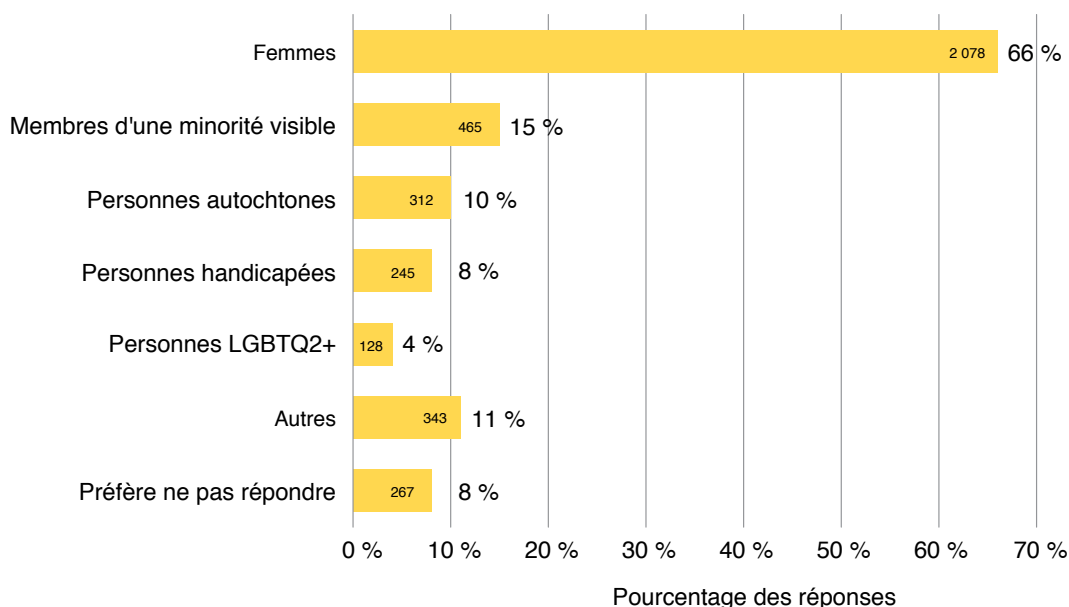
Participants aux tables rondes par identité de genre



### Groupes en quête d'équité

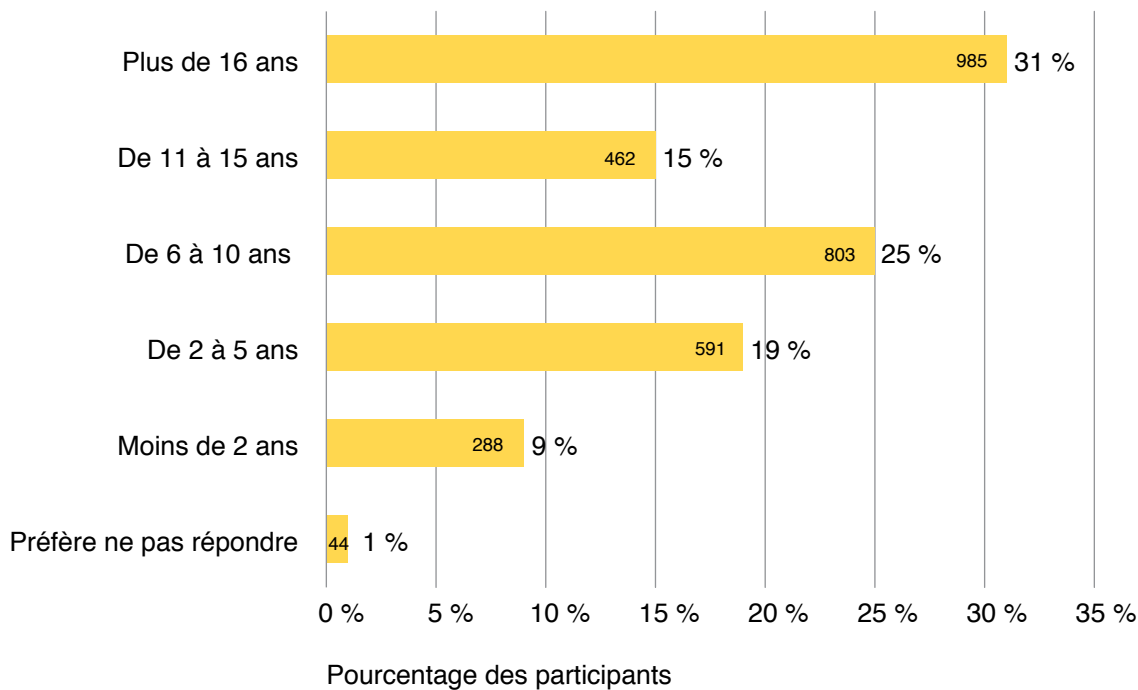
Le tableau suivant indique le nombre et le pourcentage de participants aux tables rondes et au sondage qui considèrent qu'ils appartiennent à l'un des groupes suivants en quête d'équité : les femmes, les membres d'une minorité visible, les personnes autochtones, les personnes handicapées et les personnes LGBTQ2+.

Remarque : Les participants ayant pu sélectionner plusieurs options, les pourcentages n'atteignent pas forcément un total de 100.



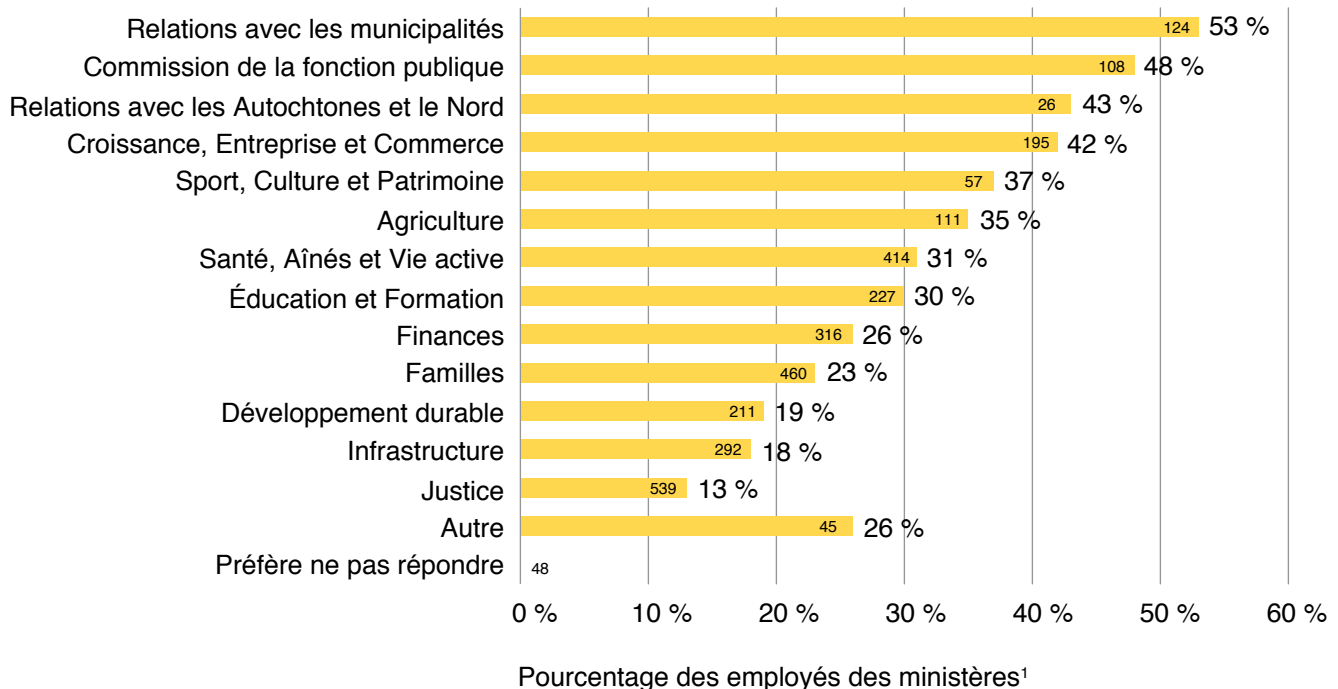
## Durée de l'emploi avec le gouvernement du Manitoba

Le tableau suivant répartit les participants aux tables rondes et au sondage en fonction de la durée de leur emploi avec le gouvernement du Manitoba.



## Ministère

Le tableau suivant répartit les participants aux tables rondes et au sondage en fonction du ministère pour lequel ils travaillent actuellement. Le pourcentage correspond au pourcentage des employés d'un ministère qui ont participé par rapport à l'ensemble des employés de ce ministère (les pourcentages n'atteignent pas un total de 100).



<sup>1</sup> Totaux par ministère en date du 30 avril 2018.

# Résultats détaillés

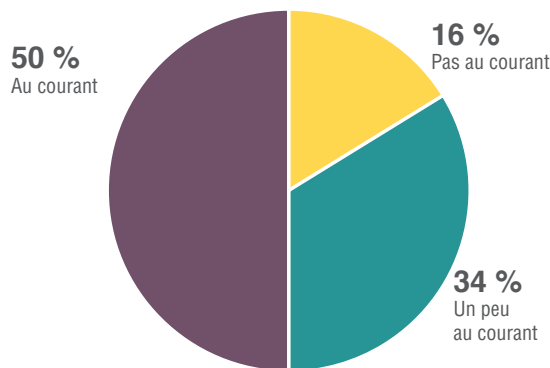
## 1. Politique

### 1 a. Connaissance

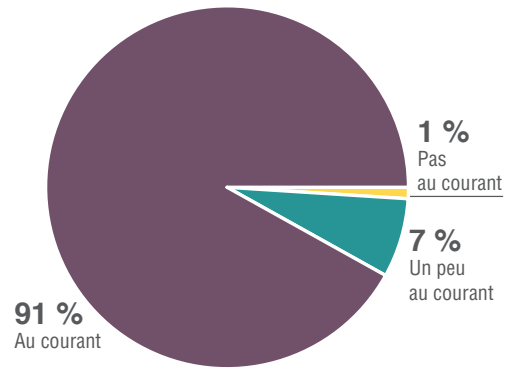
#### *Messages clés*

- La grande majorité des participants aux tables rondes et au sondage étaient plus ou moins au courant que le gouvernement avait une politique en place.

Connaissance de la politique (tables rondes)



Connaissance de la politique (sondage)



La majorité des participants aux tables rondes et au sondage étaient plus ou moins au courant de la politique sur le respect en milieu de travail et la prévention du harcèlement. Parmi les participants aux tables rondes qui ont indiqué être un peu au courant de la politique, beaucoup ont dit qu'ils savaient qu'une politique existait mais qu'ils ne se souvenaient pas vraiment des détails ou ne savaient pas où en trouver un exemplaire.

### 1 b. Définition du harcèlement sexuel

#### *Messages clés*

- Les participants aux tables rondes savaient de façon générale ce qui était inclus dans la définition du harcèlement sexuel, notamment les actes les plus évidents comme les contacts indésirables ou les commentaires de nature sexuelle.
- La plupart sont d'avis que les formes plus subtiles de harcèlement sexuel sont souvent mal comprises et qu'elles doivent l'être beaucoup mieux. Les niveaux de tolérance individuels et les cultures propres aux lieux de travail peuvent influencer sur ce qui est perçu comme acceptable.

Les participants aux tables rondes comprenaient de façon générale ce qu'était le harcèlement sexuel, beaucoup indiquant qu'il peut prendre la forme de n'importe quel comportement indésirable à l'encontre de n'importe quelle personne. Un certain nombre ont fait remarquer que le comportement n'a pas nécessairement besoin d'être de nature sexuelle (ex. harcèlement fondé sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle perçue). Un certain nombre ont également fait remarquer que le harcèlement sexuel n'a pas nécessairement besoin d'être dirigé contre une personne en particulier (ex. plaisanteries et matériel visuel inapproprié dans le lieu de travail).

Beaucoup de participants ont indiqué que les formes plus « évidentes » de harcèlement sexuel, comme les contacts physiques indésirables, étaient généralement comprises. Mais la confusion demeure en ce qui concerne les formes plus subtiles. Beaucoup de participants aux tables rondes et au sondage ont indiqué qu'ils souhaitaient vraiment être mieux informés, en particulier au sujet d'exemples plus subtils de harcèlement sexuel. Des questions sur les formes subtiles du harcèlement sexuel ont souvent été soulevées aussi, car le harcèlement sexuel est lié à la perception et aux expériences que l'on a du processus de signalement. Les participants ont souvent indiqué que ce qui les empêchait de signaler le harcèlement sexuel était notamment qu'ils se demandaient si le comportement serait considéré comme du harcèlement sexuel. Ils ont aussi mentionné le fait d'avoir à décrire en quoi un certain acte non verbal constitue du harcèlement sexuel (ex. comment expliquer qu'une personne vous met mal à l'aise à cause de la façon dont elle vous regarde, parce qu'elle se met trop près de vous ou encore parce qu'elle s'attarde à l'extérieur de votre bureau?).

En discutant de la définition, les participants ont souvent mentionné l'aspect individuel du harcèlement sexuel – c'est-à-dire que ce qui est considéré comme du harcèlement sexuel varie selon les personnes, en raison de facteurs tels que les expériences passées et les niveaux de « tolérance ». Diverses formes de harcèlement sexuel sont plus ou moins normalisées selon le lieu de travail et le personnel qui le fréquente.

Un certain nombre de participants s'inquiètent du manque de compréhension générale au sujet du harcèlement sexuel fondé sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Les victimes de harcèlement sexuel fondé sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle perçue se heurtent à des obstacles supplémentaires et parfois uniques pour signaler la situation, car elles se sentent parfois obligées d'« éduquer » les gestionnaires ou les Ressources humaines et de leur expliquer pourquoi un comportement ou un acte particulier est inapproprié (ex. refus d'utiliser des pronoms préférés ou absence de toilettes de genre neutre).

## 1 c. Points forts et points faibles de la politique

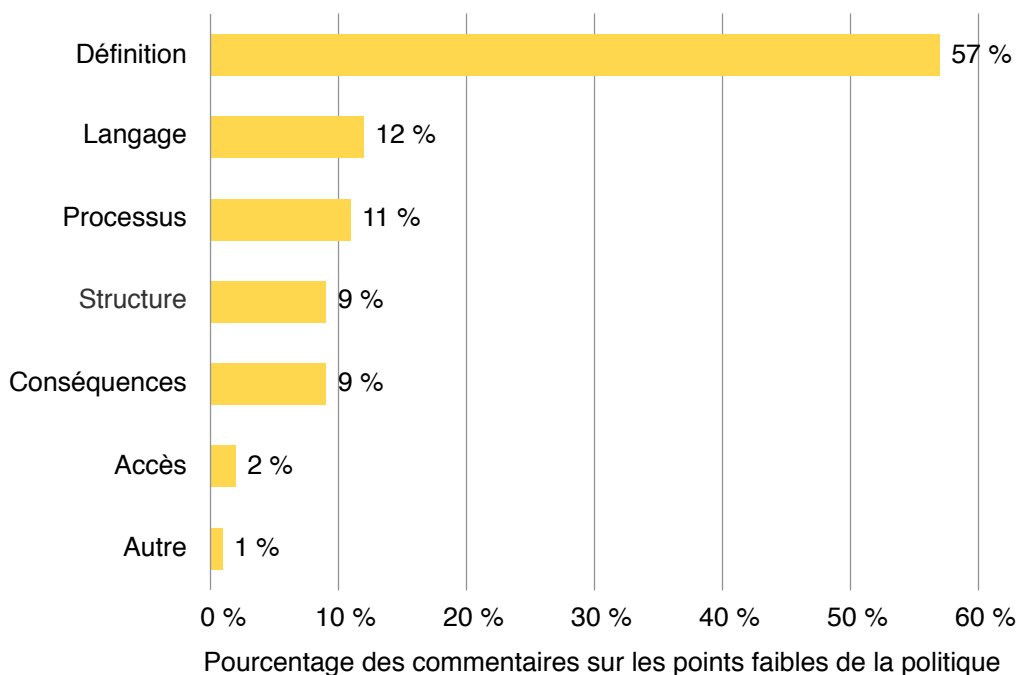
### *Messages clés*

- Les participants ont relevé un certain nombre de points faibles dans la politique. Le point faible le plus souvent mentionné portait sur la définition du harcèlement sexuel.
- Quand on leur a demandé de décrire les points forts de la politique, la plupart ont répondu le simple fait que celle-ci existe. Un certain nombre ont également fait remarquer que l'approche « Pas de mauvaise porte », annoncée récemment, était un pas dans la bonne direction.

### Points faibles de la politique

Le tableau suivant répartit les commentaires que nous avons entendus sur divers aspects de la politique.

#### Politique : points faibles



Plus de la moitié des commentaires que nous avons entendus sur les points faibles de la politique portaient sur la définition du harcèlement sexuel. D'autres concernaient le langage, le processus de signalement et de résolution, la structure de la politique elle-même et les conséquences.

#### 1. Définition

De nombreux participants s'inquiètent des différents « critères » perçus à l'égard du harcèlement sexuel, selon qu'il s'agit d'une personne en position d'autorité ou d'une personne n'occupant pas un poste d'autorité.<sup>2</sup> Même si beaucoup comprennent l'intention de la distinction faite pour reconnaître les inégalités de pouvoir, ils n'approuvent pas ce qu'ils perçoivent comme étant du deux poids deux mesures. Pour un grand nombre, il est important de reconnaître l'inégalité de pouvoir qui est en jeu dans le contexte du harcèlement sexuel mais il faut le faire d'une manière différente.

<sup>2</sup> « Le harcèlement sexuel est ... une série de sollicitations ou d'avances sexuelles inacceptables et indésirables; ou bien une seule avance sexuelle de la part d'une personne en position d'autorité qui aurait dû savoir qu'elle n'était pas désirée par la personne qui en a fait l'objet ».

Nous avons entendu des questions de nombreux participants, en particulier dans les villes et les collectivités à l'extérieur de Winnipeg, au sujet du champ d'application de la politique (ex. les situations qui se produisent entre employés après les heures de travail, la définition de « milieu de travail » et la façon dont la politique s'applique aux personnes qui sont témoins de harcèlement sexuel à l'égard d'un autre employé).

Beaucoup de participants ont également demandé si la politique s'appliquait au harcèlement sexuel perpétré par quelqu'un d'extérieur au gouvernement, comme un client, un détenu ou un autre membre du public. Nous avons souvent entendu des cas d'employés ayant subi beaucoup de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel, de la part de membres du public. Beaucoup ont eu l'impression de ne pas avoir eu suffisamment d'informations sur les façons de se protéger et elles ont estimé que les gestionnaires ne savaient pas comment protéger les employés.

Les autres points faibles de la politique étaient notamment la reconnaissance insuffisante en matière d'identité de genre et d'orientation sexuelle (la politique devrait indiquer plus clairement qu'elle s'applique aux cas de harcèlement fondé sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle), ainsi que le nombre insuffisant d'exemples de harcèlement sexuel.

Enfin, nous avons souvent entendu les participants s'inquiéter du manque général de clarté dans la politique, notamment dans la définition du harcèlement sexuel.

## **2. Langage**

Pour un certain nombre de participants, la politique n'était pas claire, même après l'avoir lue. Pour un certain nombre également, il serait utile de l'accompagner d'un diagramme ou d'une ligne directrice présentés sur une page. Selon certains, elle est trop réactive et pourrait être améliorée par un langage proactif (ex. sur la manière de favoriser des milieux de travail inclusifs et sécuritaires). De plus, un certain nombre ont remarqué que la politique n'avait pas été mise à jour pour tenir compte de la nouvelle approche « Pas de mauvaise porte ».

## **3. Processus**

Beaucoup de participants s'inquiètent de la façon dont la politique décrit le processus de signalement. Selon eux, le processus est une liste d'obligations plutôt que d'options (ex. obligation de parler directement à la personne). Voici quelques-unes des préoccupations les plus souvent exprimées au sujet du processus :

- Parler directement à la personne :<sup>3</sup> Beaucoup de participants estiment que cette obligation ou suggestion n'est pas appropriée dans le contexte du harcèlement sexuel.
- Délai de signalement :<sup>4</sup> Pour un grand nombre, le délai suggéré de six mois est inapproprié dans les cas de harcèlement sexuel (le comportement peut dégénérer lentement avec le temps; il faut parfois du temps avant qu'une personne se sente en sécurité pour signaler le problème, etc.).

---

3 « Une victime devrait aborder la personne qui l'a mise mal à l'aise, lui expliquer calmement quels effets son comportement a eus sur elle et demander que ce comportement cesse. L'autre personne ne se rend peut-être pas compte que son comportement a offensé et la conversation peut lui donner l'occasion de le changer. »

4 « Il faut signaler le problème dans les meilleurs délais, normalement dans les six mois qui suivent l'incident. »

- Participation au processus de résolution :<sup>5</sup> Beaucoup de participants s'inquiètent du fait que la personne à qui un incident est signalé est chargée de déterminer s'il y a eu violation, en particulier dans le contexte de la récente approche « Pas de mauvaise porte » (ex. est-ce que cela signifie que n'importe qui peut, théoriquement, être en mesure de déterminer s'il y a eu violation?). Les participants s'inquiètent aussi de la formulation utilisée dans la suite de cette section parce qu'elle ignore la dynamique particulière qui est en jeu dans de nombreux cas de harcèlement sexuel (ex. lorsqu'il y a inégalité de pouvoir et risques pour la sécurité, une discussion accompagnée ou la médiation ne sont pas appropriées; le fait de lire cela peut dissuader certaines personnes de signaler un incident).<sup>6</sup>
- Discipline :<sup>7</sup> Beaucoup de participants s'inquiètent de ne pas être informés des mesures disciplinaires qui sont prises. Ils comprennent qu'il faut respecter la confidentialité. Cependant, ils estiment que, sans être informés ou sans avoir obtenu confirmation que leur plainte a été examinée ou validée, ils sont livrés à eux-mêmes ou ont le sentiment que rien n'a été résolu.
- Délais :<sup>8</sup> Selon un grand nombre de participants, cette section est vague et dissuade les employés de se plaindre. Ils recommandent l'ajout d'un délai pour procurer une certaine assurance.
- Rétablissement dans le milieu de travail :<sup>9</sup> Pour de nombreux participants, cette section de la politique est insuffisante. Un grand nombre s'inquiètent du fait que le rétablissement de la situation dans le milieu de travail (ex. quel soutien est prévu pour les membres du personnel qui reviennent au travail; pour les autres membres du personnel ayant été touchés par la situation; pour les membres du personnel qui doivent travailler après l'enquête avec l'auteur présumé) rend difficile le signalement des incidents.
- Représailles :<sup>10</sup> Beaucoup de participants ne croient pas que cet énoncé soit vrai dans la pratique. Pour certains, une formulation plus stricte pourrait apaiser un peu de la peur qui empêche les gens de signaler les incidents.
- Droits :<sup>11</sup> Un certain nombre de participants suggèrent que cette section soit déplacée et figure au début de la politique. Beaucoup suggèrent aussi qu'il soit fait référence à d'autres lois et protections dont on peut se prévaloir.

5 « La personne à qui le problème est signalé déterminera si les allégations constituent une violation de la politique et, si c'est le cas, elle s'efforcera de résoudre le problème rapidement et en toute confidentialité. »

6 « La plupart des problèmes peuvent être réglés par les parties concernées et les gestionnaires surveillent la situation par la suite pour empêcher qu'un incident se reproduise ou qu'il y ait des représailles. Pour parvenir à une résolution, on peut prévoir une discussion accompagnée, la médiation ou l'éducation, selon les circonstances. »

7 « Les détails de toute mesure disciplinaire prise ne seront pas communiqués à la partie plaignante ni à aucun témoin interrogé au cours de l'enquête. »

8 « Les problèmes signalés seront résolus dans les meilleurs délais. Si des enquêtes sont nécessaires, elles seront effectuées et leurs résultats communiqués dans les meilleurs délais. En cas de retards inévitables dans le courant de l'enquête, la personne mise en cause et la plaignante seront normalement avisées. »

9 « Après qu'un problème signalé a été résolu, le superviseur immédiat est chargé de surveiller constamment la situation et de faire en sorte que la politique soit respectée. »

10 « Aucune mesure de représailles ne sera prise contre un employé qui exerce ses droits de bonne foi dans le cadre de cette politique. Une mesure de représailles est un acte dommageable réel ou qui risque de se produire. Les représailles ne consistent pas seulement à pénaliser la personne; elles peuvent aussi consister à priver d'un avantage. »

11 « Cette politique ne vise pas à décourager ni à empêcher un employé d'exercer ses droits légaux, notamment de déposer une plainte à la Commission des droits de la personne du Manitoba ou de contacter la police. Rien dans la politique n'empêche un employé de déposer une plainte de harcèlement sexuel en vertu de la convention collective applicable ou de la réglementation des conditions d'emploi que prévoit la Loi sur la fonction publique. »



#### 4. Structure

Nous avons reçu un grand nombre de commentaires, en particulier des participants aux tables rondes, sur la structure de la politique. Beaucoup sont mal à l'aise avec le lien entre le milieu de travail respectueux, le harcèlement, l'intimidation et le harcèlement sexuel. Ils ont fait état d'incohérences troublantes<sup>12</sup> dans les sections sur le harcèlement et sur le harcèlement sexuel. Pour eux, les circonstances particulières qui entourent le harcèlement sexuel justifient l'adoption d'une politique et d'un processus distincts et plus clairs.

#### 5. Conséquences

Pour de nombreux participants aux tables rondes, les conséquences décrites dans la politique sont vagues. Malgré la mention indiquant que les conséquences peuvent aller « jusqu'au renvoi », il est ressorti des discussions et des réponses au sondage portant sur la prévention du harcèlement sexuel et les mesures prises à cet égard que les participants s'inquiètent des conséquences qui ne sont pas communiquées et qui sont insuffisantes.

Les participants au sondage et aux tables rondes ont souvent indiqué que les conséquences qui ne sont pas communiquées et qui sont insuffisantes constituent un obstacle au signalement d'incidents et une faiblesse de la politique et du processus de signalement. En n'étant pas informés des sanctions et des mesures disciplinaires prises, les employés sont seulement au courant des situations où rien n'a été fait. Cela fait obstacle au signalement et donne l'impression que rien ne va changer.

#### 6. Accès

Un grand nombre de participants ne savent pas où se trouve la politique (ex. à quel endroit sur le site intranet, dans leur bureau ou dans les fichiers du réseau). Beaucoup mentionnent aussi que certaines coordonnées et certains liens se rapportant à la politique sont défectueux ou périmés.

### Points forts de la politique

Quand on leur a demandé de décrire les points forts de la politique, les participants aux tables rondes ont souvent mentionné le simple fait qu'une telle politique existe ou qu'elle soit en place. Donc, même s'ils ont exprimé un certain nombre d'inquiétudes à ce sujet, ils apprécient globalement que le gouvernement ait une politique en place.

De même, un certain nombre de participants aux tables rondes et au sondage sont contents de l'approche d'ouverture « Pas de mauvaise porte », récemment annoncée. Ils ont souvent fait remarquer qu'il s'agit d'un pas positif dans la bonne direction.

---

<sup>12</sup> Par exemple, le harcèlement est défini comme « tout comportement inacceptable ou offensant dont l'auteur sait, ou devrait normalement savoir, qu'il est importun. Cela inclut les actes inacceptables (ex. toucher ou pousser), les commentaires (ex. plaisanteries ou injures) ou les représentations visuelles (ex. affiches ou caricatures), qui se produisent une seule fois ou de façon continue et qui rabaissent, diminuent, humilient ou embarrassent une personne. » Cela semble manquer de cohérence avec la définition du harcèlement sexuel.

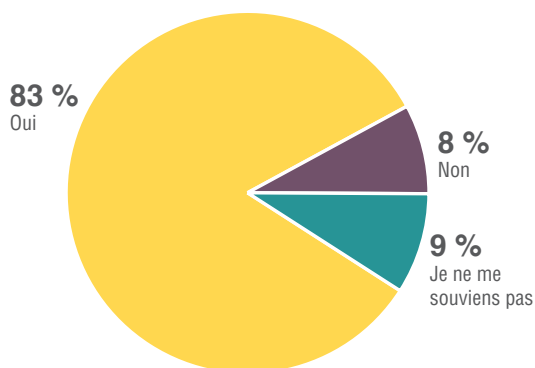
## 1 d. Formation

### *Messages clés*

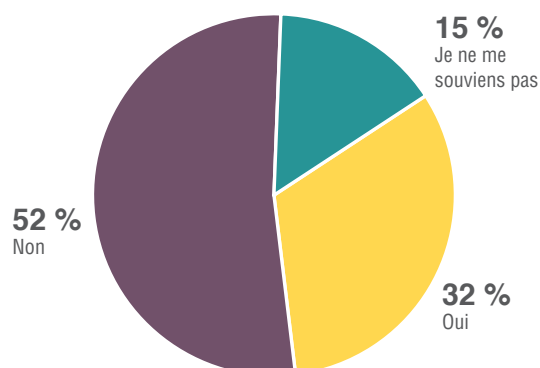
- La grande majorité des participants ont suivi la formation en ligne obligatoire mais ne se souviennent pas de son contenu.
- De façon générale, les participants sont contents qu'un cours existe mais, dans leur grande majorité, ils estiment qu'il est inefficace et que la méthode d'enseignement utilisée est inappropriée dans le contexte du harcèlement sexuel.
- Moins de la moitié des participants ont suivi une autre formation sur la politique (ex. en personne). Parmi ceux-là, la grande majorité estiment qu'elle est plus efficace que la formation en ligne.
- La grande majorité préféreraient une formation en personne obligatoire sur le sujet.

On a demandé aux participants aux tables rondes et au sondage s'ils avaient suivi la formation en ligne obligatoire ou une autre formation sur la politique (ex. une formation en personne). La majorité des répondants au sondage ont suivi la formation en ligne obligatoire (83 %) et environ un tiers ont suivi une autre formation sur la politique.

J'ai suivi le cours en ligne (sondage)



J'ai suivi une autre formation sur la politique (sondage)



La majorité des participants aux tables rondes ont également suivi la formation obligatoire. Ils sont moins nombreux à avoir suivi une formation en personne.

Les participants aux tables rondes et au sondage ont fait des commentaires sur leurs expériences de la formation en ligne et en personne.

Globalement, la grande majorité a préféré la formation en personne sur le harcèlement sexuel plutôt qu'en ligne. Les participants estiment que la formation en ligne est utile pour accroître la sensibilisation et un bon point de départ pour les discussions mais ils trouvent que c'est un outil d'apprentissage inefficace dans le contexte du harcèlement sexuel.

## Formation en ligne

Comme la formation était obligatoire, les employés l'ont considérée comme un simple remplissage de formulaire. Ils ont été nombreux à penser que c'était probablement la même chose pour le gouvernement. Du coup, cela a fait croire que ni la politique, ni le harcèlement sexuel ne sont pris au sérieux par le gouvernement, les gestionnaires ou les employés. Selon un certain nombre de participants, quand quelque chose devient « obligatoire », l'attitude générale change à cet égard. Selon d'autres, ce qui est considéré comme obligatoire peut varier considérablement selon les lieux de travail. Un certain nombre ont fait état du manque de suivi pour les participants qui avaient suivi la formation.

Selon de nombreux commentaires exprimés dans le cadre des tables rondes et du sondage, la formation en ligne n'est pas une manière appropriée de traiter le sujet. Les exemples étaient trop concrets et évidents. Beaucoup de participants ont également mentionné les exemples caricaturés, qui minimisent la gravité du sujet.

Les participants ont également fait état du manque de discussion de suivi à l'issue de la formation. Une fois la formation terminée, souvent à la va-vite, aucune autre discussion n'avait lieu et tout était pratiquement oublié. Pour un certain nombre de participants, c'est par la discussion que l'on comprend et que l'on apprend.

Il a été difficile pour certains de se concentrer sur la formation à cause d'autres obligations au travail. Beaucoup d'employés ont fait savoir qu'on attendait d'eux qu'ils suivent la formation « sur un coin de leur bureau », ce qui, dans certains cas, signifie pendant l'heure du dîner ou en se dépêchant à la fin de la journée. Certains ont eu des difficultés techniques avec le cours en ligne, en particulier dans les régions du Manitoba situées à l'extérieur de Winnipeg.

Beaucoup se sont interrogés sur le moment le plus approprié d'offrir la formation aux employés (ex. au cours de l'orientation des nouveaux employés). Dans l'ensemble, les participants croient fermement que toute formation sur le sujet devrait être continue et accompagnée de séances de recyclage.

## Formation en personne

Par contre, la formation en personne a été jugée beaucoup plus efficace comme méthode. Les membres du personnel qui avaient déjà suivi des séances de formation en personne sur le sujet (ex. données par le conseiller chargé de veiller au respect dans le milieu de travail) étaient très satisfaits de l'expérience. Selon eux, ils ont mieux retenu le contenu et leur participation était plus significative. La formation en personne a permis d'entendre divers exemples de situations vécues, notamment des formes plus subtiles de harcèlement sexuel pouvant être mal interprétées en milieu de travail. Les participants ont aimé avoir la possibilité de poursuivre la discussion après coup. Ils ont apprécié aussi que du temps soit spécialement réservé à la formation.

Les participants se sont souvenus des exemples et récits partagés lors de la formation en personne qui ont eu un impact sur eux. Pour beaucoup, l'expérience a été révélatrice et enrichissante. Pour eux, la formation en personne est plus appropriée pour aborder les nuances du harcèlement sexuel et pour comprendre son impact.

Quand on leur a demandé quelles étaient les faiblesses de la formation en personne, la majorité des participants ont mentionné le fait qu'elle soit facultative. Un certain nombre ont indiqué avoir reçu des directives des gestionnaires selon lesquelles toutes les demandes de formation étaient refusées en raison de contraintes budgétaires. Ils souhaitent vivement que la formation en ligne obligatoire soit remplacée par une formation en personne obligatoire pour tous les employés.

## 2. Harcèlement sexuel en milieu de travail

On a posé aux participants au sondage une série de questions générales sur le harcèlement sexuel en milieu de travail.

### 2 a. Expériences du harcèlement sexuel

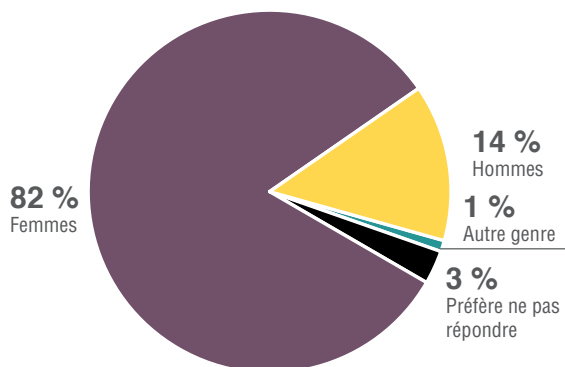
#### *Messages clés*

- Dix-sept pour cent des répondants au sondage (510 sur 3 028) ont indiqué avoir été victimes de harcèlement sexuel pendant qu'ils travaillaient pour le gouvernement du Manitoba. Parmi ces personnes, 70 % (385) ne l'ont pas signalé officiellement.
- La majorité des répondants au sondage ayant été victimes de harcèlement sexuel s'identifiaient comme femmes (418 sur 512).

### Expériences du harcèlement sexuel selon l'identité de genre

Sur l'ensemble des répondants au sondage qui ont été victimes de harcèlement sexuel en travaillant pour le gouvernement du Manitoba, 82 % s'identifiaient comme femmes, 14 % comme hommes 1 % comme appartenant à un autre genre.

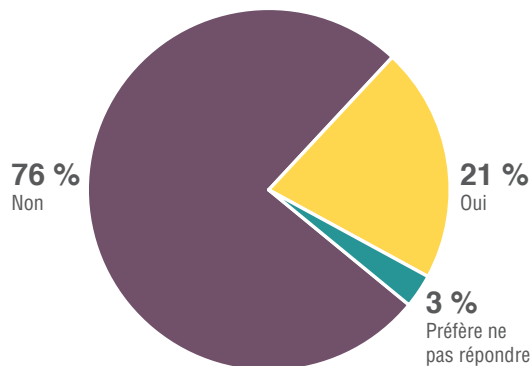
Pourcentage des répondants au sondage qui ont été victimes de harcèlement sexuel, selon l'identité de genre



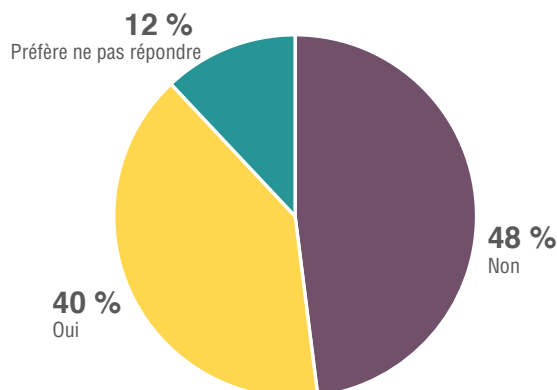
On a également demandé aux répondants si, à un moment quelconque de leur période d'emploi au gouvernement du Manitoba, on leur a fait savoir que quelqu'un d'autre se faisait harceler sexuellement.

Vingt-et-un pour cent d'entre eux ont déclaré avoir été au courant à un moment donné de leur période d'emploi au gouvernement du Manitoba qu'un autre employé se faisait harceler sexuellement. Parmi ces personnes, 48 % ne l'ont pas porté à l'attention d'une personne d'autorité.

Répondants au sondage au courant qu'un autre employé se faisait harceler sexuellement



Répondants au sondage ayant signalé qu'un autre employé se faisait harceler sexuellement



## 2 b. Expériences personnelles de harcèlement sexuel (détails)

### *Messages clés*

Parmi les personnes victimes de harcèlement sexuel :

- Environ un tiers avaient été harcelées sexuellement par un collègue.
- Les types les plus fréquents de harcèlement sexuel étaient le contact inapproprié (ex., regard lubrique ou invasion de l'espace personnel) et le contact physique (ex. attouchement, tapotement, pincement).
- Dix pour cent étaient actuellement victimes de harcèlement sexuel et environ 90 % l'avaient été à plusieurs reprises.

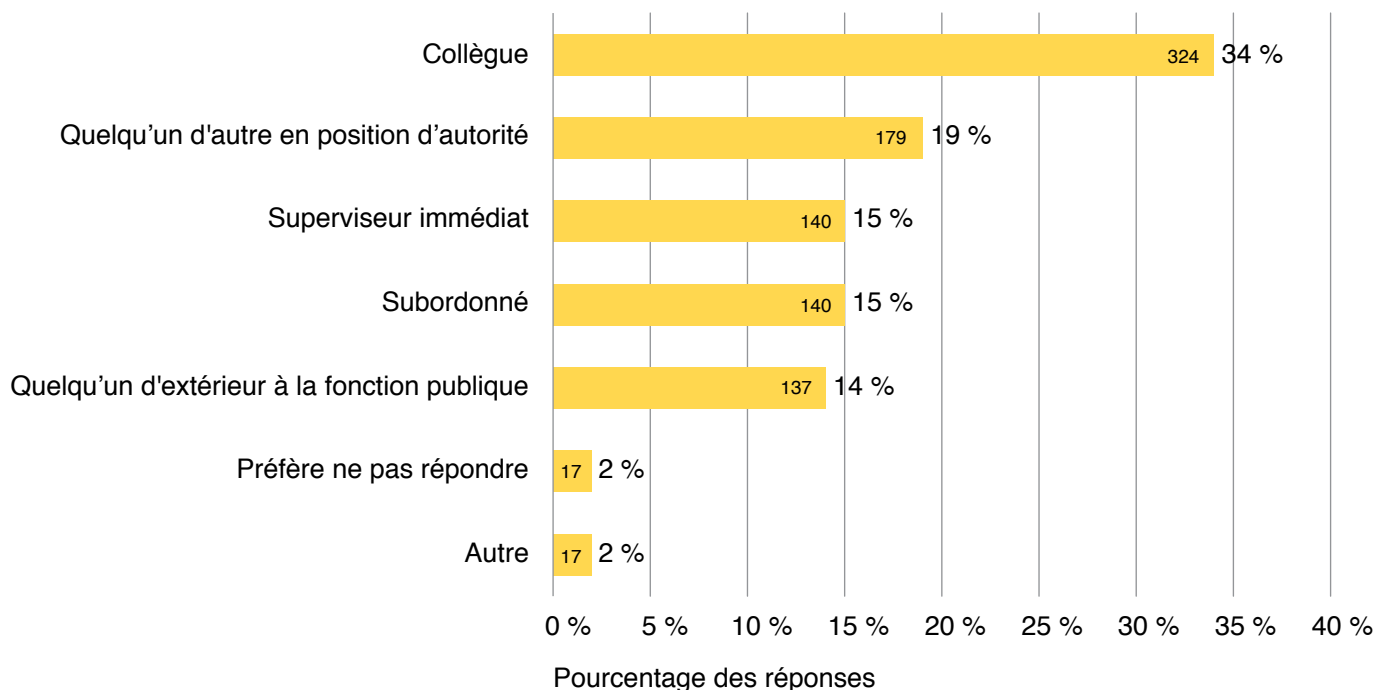
### **Auteurs du harcèlement sexuel**

On a demandé aux répondants au sondage d'indiquer qui était l'auteur du harcèlement sexuel.

- Dans 34 % des cas signalés par les participants au sondage, un collègue en était l'auteur.
- Dans 19 % des cas, il s'agissait de quelqu'un en position d'autorité autre que le superviseur immédiat.
- Dans 15 % des cas, c'était un subordonné.
- Dans 15 % des cas, c'était le superviseur immédiat.
- Dans 14 % des cas, il s'agissait de quelqu'un d'extérieur à la fonction publique (ex. un client ou un membre du public).

Le tableau ci-dessous montre la répartition des auteurs du harcèlement sexuel. Les répondants au sondage pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

#### **Auteurs du harcèlement sexuel (sondage)**



## Nature du harcèlement sexuel

On a demandé aux participants au sondage de décrire la nature du harcèlement sexuel qu'ils ont subi : a) de la part d'une personne d'autorité; b) de la part de quelqu'un autre qu'une personne d'autorité; c) dans le milieu de travail [souvent qualifié de « milieu toxique »].

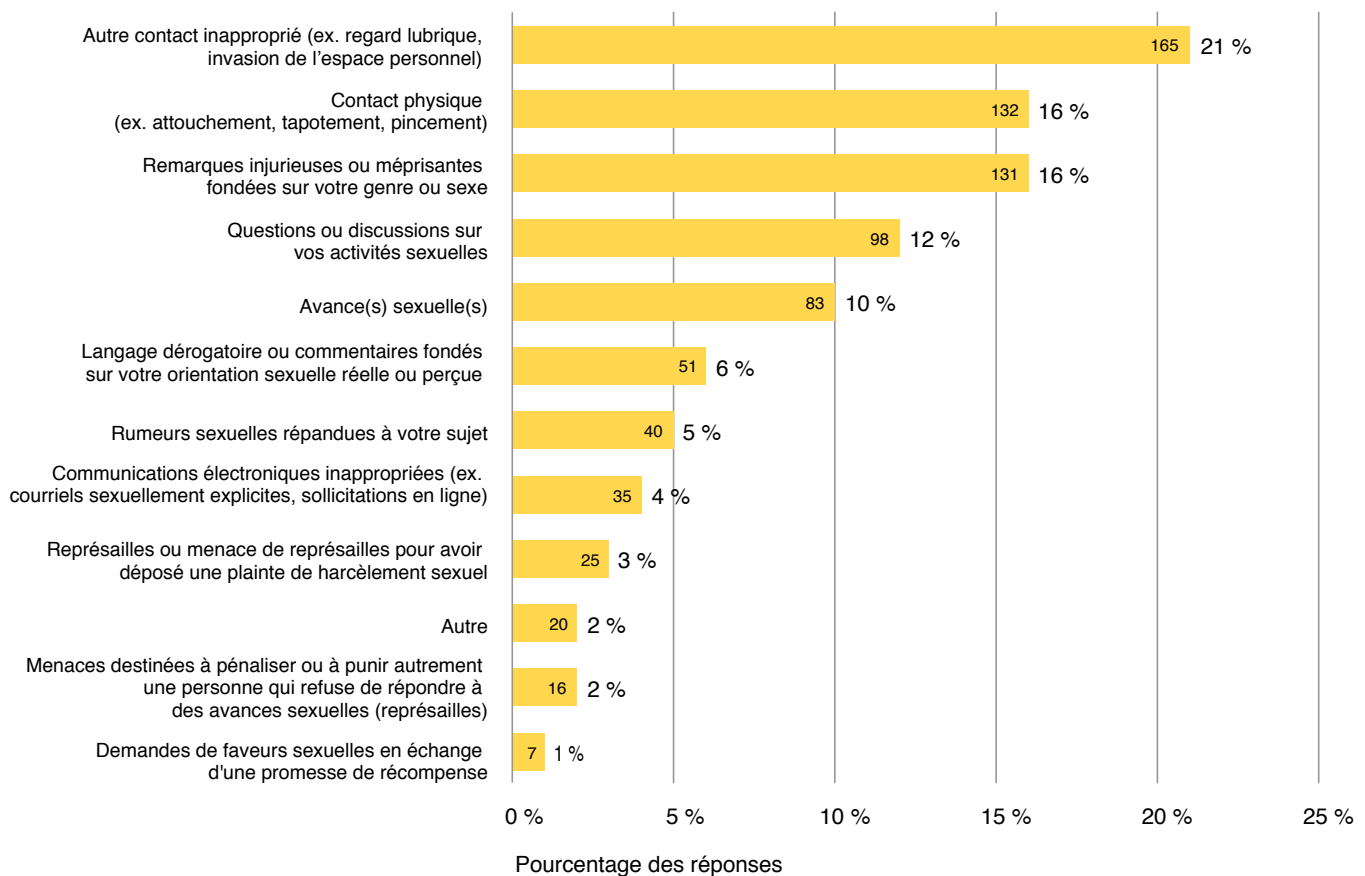
Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel perpétré par une personne d'autorité et par quelqu'un d'autre qu'une personne d'autorité étaient les suivantes : contact inapproprié (ex. regard lubrique ou invasion de l'espace personnel); contact physique inapproprié (ex. attouchement, tapotement ou pincement); remarques injurieuses ou méprisantes fondées sur le genre ou le sexe.

Le type le plus fréquent de harcèlement sexuel subi dans le milieu de travail (c.-à-d. pas directement perpétré par une personne contre une autre) était le suivant : plaisanteries liées au sexe ou au genre, commérages, blagues, rumeurs ou remarques au sujet de personnes appartenant à un genre donné ou ayant une orientation sexuelle particulière. Les trois tableaux qui suivent donnent les résultats obtenus pour chaque question.

### 1. Nature du harcèlement sexuel perpétré par une personne d'autorité

Le tableau suivant indique la répartition de la nature du harcèlement sexuel que les participants au sondage ont subi de la part d'une personne d'autorité. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

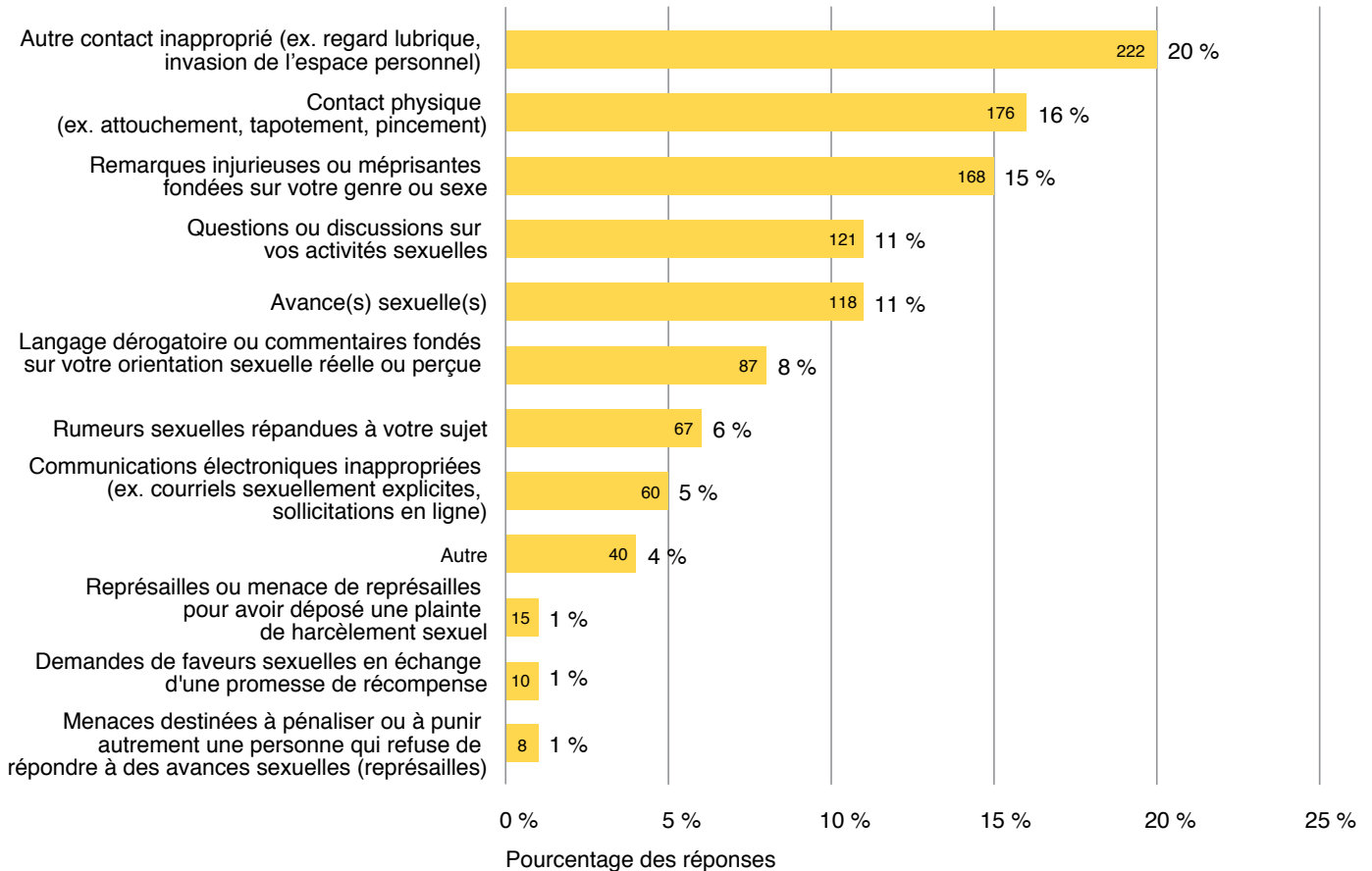
#### Nature du harcèlement sexuel perpétré par une personne d'autorité



## 2. Nature du harcèlement sexuel perpétré par une personne autre qu'une personne d'autorité (ex. collègue, subordonné ou personne extérieure à la fonction publique)

Le tableau suivant indique la répartition de la nature du harcèlement sexuel que les participants au sondage ont subi de la part d'une personne autre qu'une personne d'autorité. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

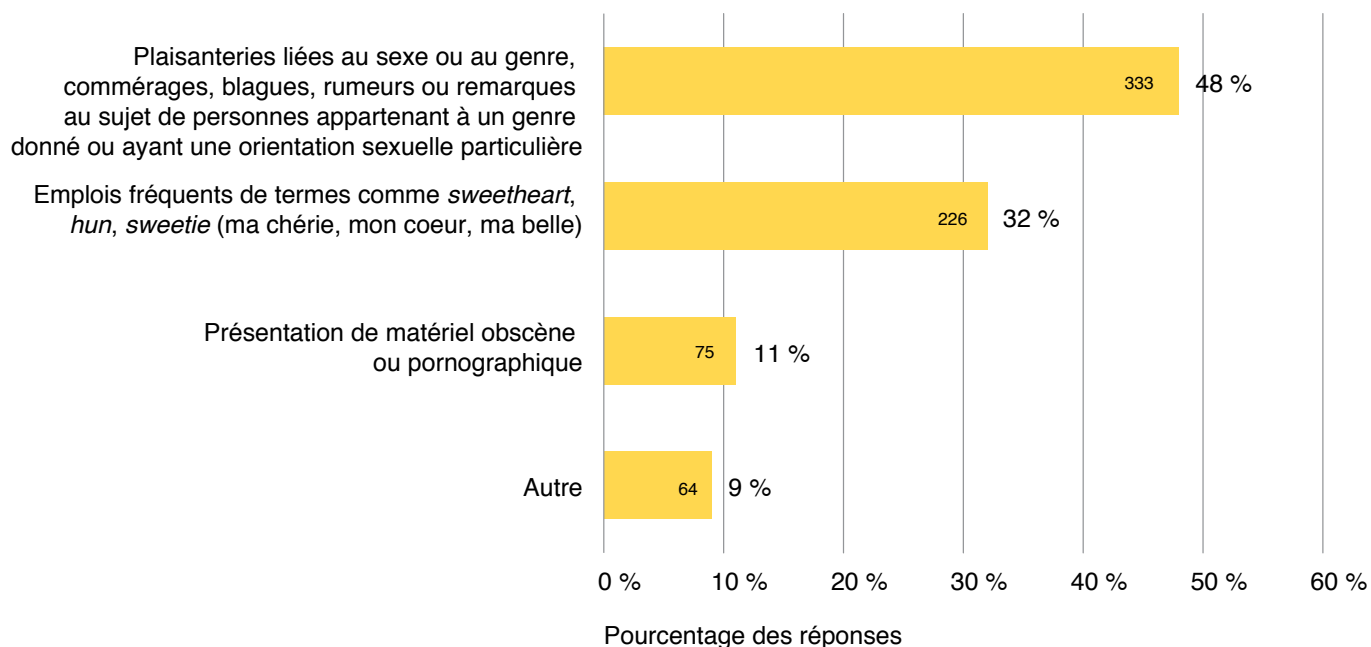
### Nature du harcèlement sexuel perpétré par une personne autre qu'une personne d'autorité



## 3. Nature du harcèlement sexuel subi dans un milieu de travail négatif

Le tableau suivant indique la répartition de la nature du harcèlement sexuel que les participants au sondage ont subi dans leur milieu de travail (pas dirigé contre une personne en particulier). Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

## Nature du harcèlement sexuel subi dans un milieu de travail négatif

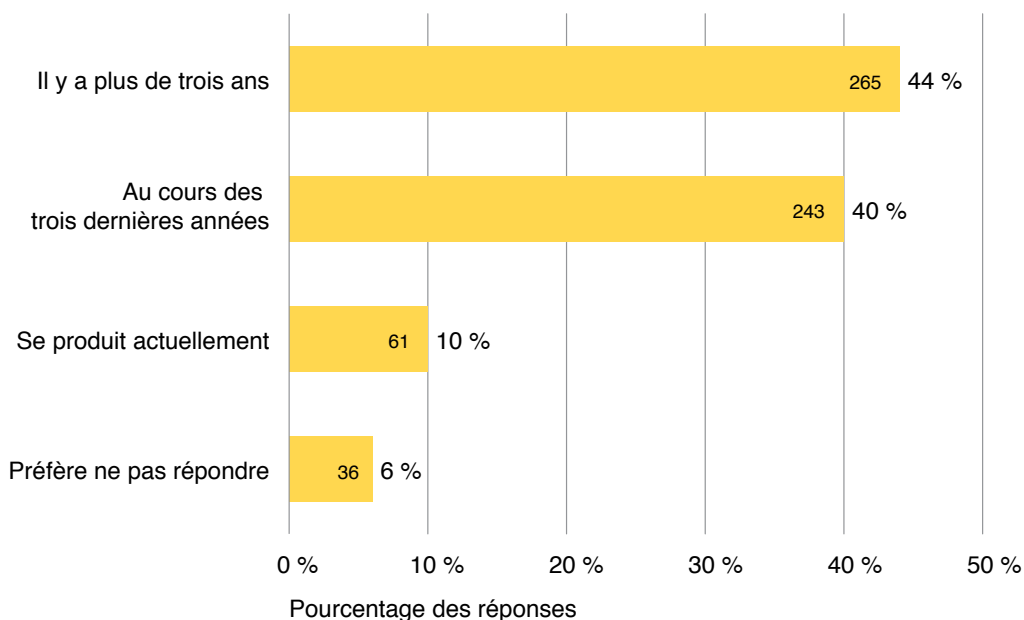


## Moment et fréquence du harcèlement sexuel

On a demandé aux répondants au sondage d'indiquer quand ils ont été victimes de harcèlement sexuel et à quelle fréquence.

Dans dix pour cent des cas, le harcèlement se produisait actuellement. Dans 44 % des cas, cela s'était produit il y a plus de trois ans et, dans 40 % des cas, au cours des trois dernières années. Le tableau ci-dessous montre quand les répondants ont été victimes de harcèlement sexuel. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

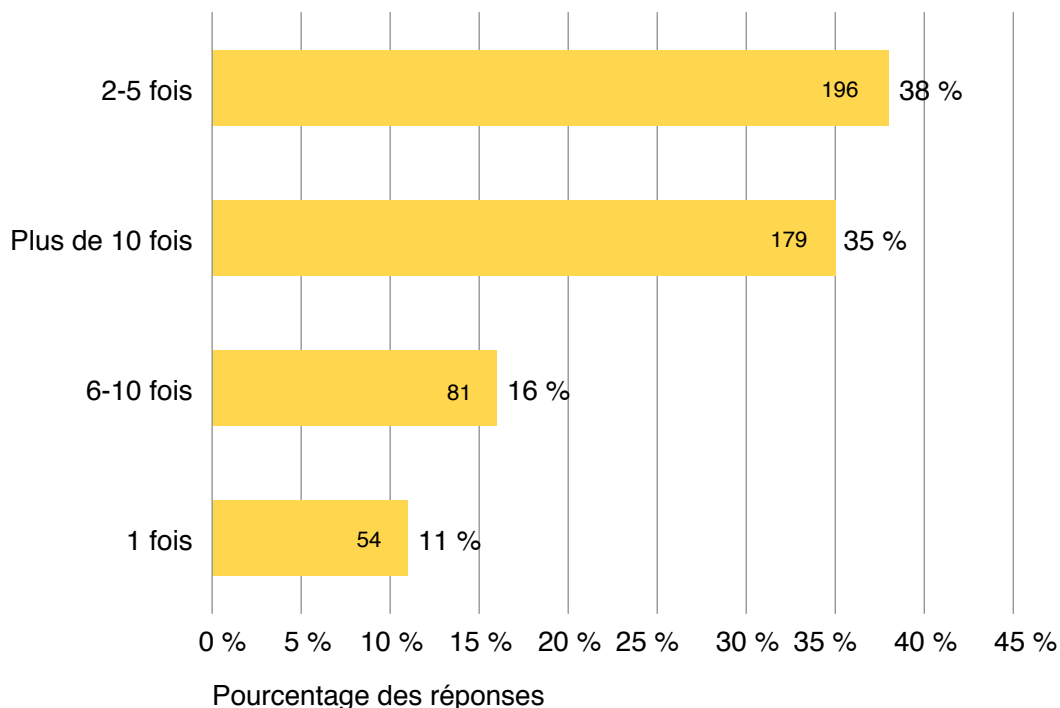
### À quel moment le harcèlement sexuel s'est produit (sondage)





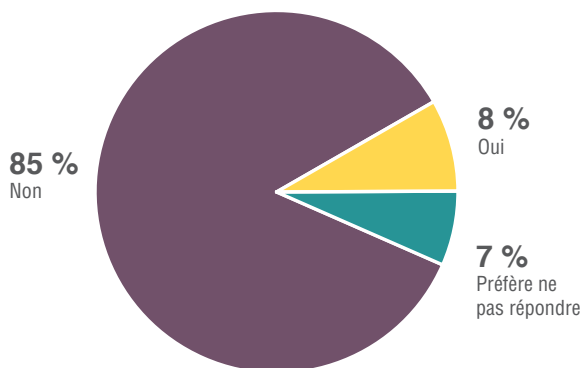
Environ 90 % des répondants qui avaient été victimes de harcèlement sexuel, l'avaient été à plusieurs reprises. Le tableau ci-dessous montre à quelle fréquence les répondants ont été victimes de harcèlement sexuel. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

### Fréquence du harcèlement sexuel (sondage)



On a ensuite demandé aux répondants au sondage s'ils avaient signalé tous les épisodes de harcèlement sexuel. Moins de 10 % des épisodes de harcèlement sexuel ont été signalés. Cela nous indique que la grande majorité des répondants qui ont été victimes de harcèlement sexuel à un moment donné ont décidé de ne pas le signaler.

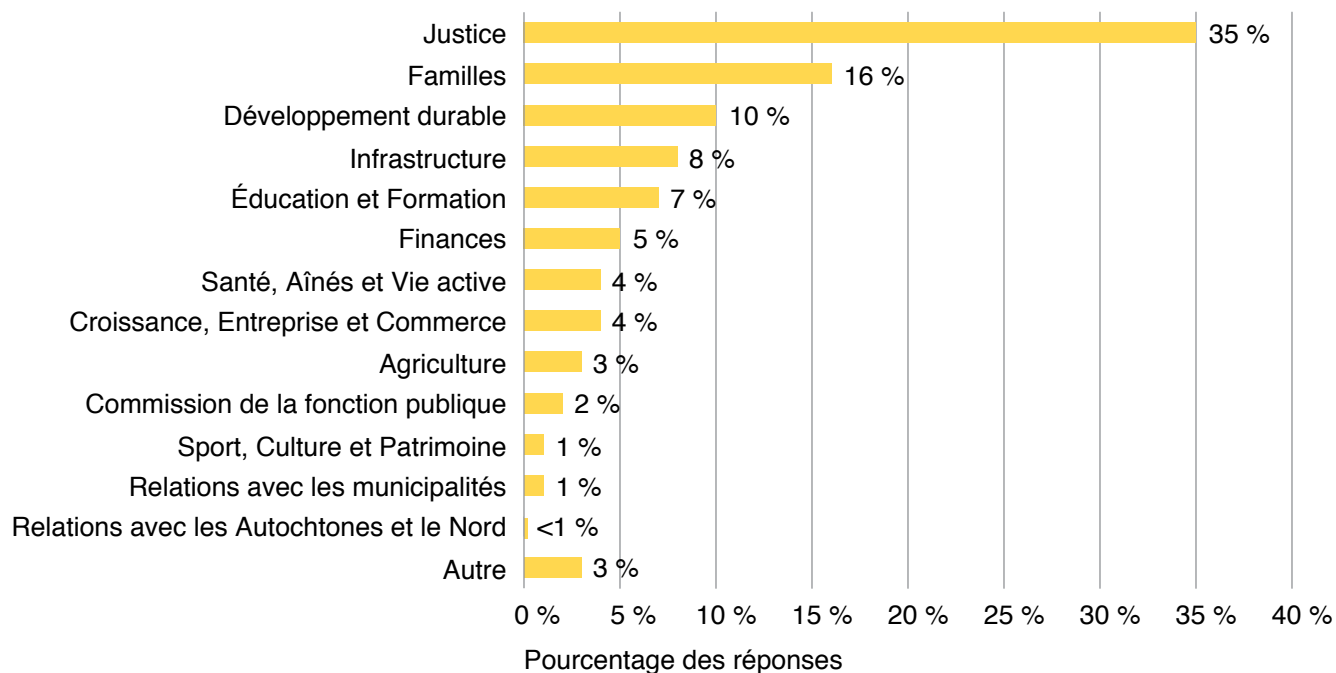
### Pourcentage de répondants qui ont signalé tous les épisodes de harcèlement sexuel (sondage)



## Ministère concerné au moment du harcèlement sexuel

Lorsqu'ils ont été victimes de harcèlement sexuel, 35 % des répondants travaillaient pour Justice Manitoba, 16 % pour Familles Manitoba et 10 % pour Développement durable Manitoba. Le tableau ci-dessous montre les réponses des participants selon le ministère pour lequel ils travaillaient lorsqu'ils ont été victimes de harcèlement sexuel. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

### Ministère concerné au moment du harcèlement sexuel

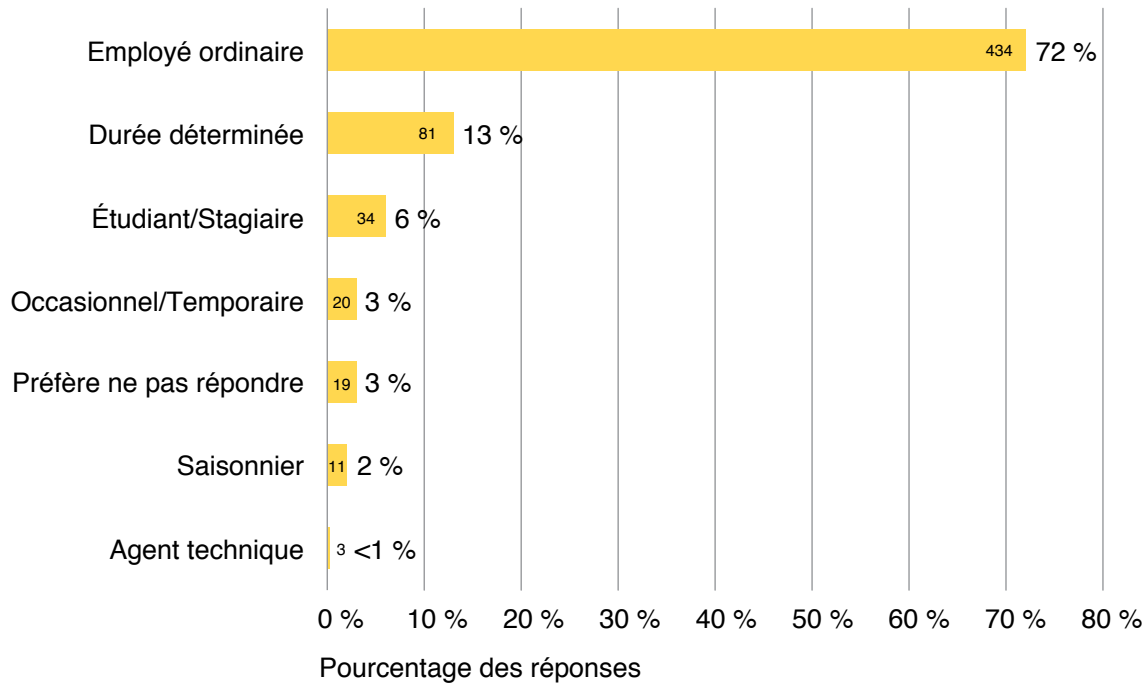


## Type ou catégorie d'emploi occupé au moment du harcèlement sexuel

On a demandé aux répondants au sondage d'indiquer le(s) poste(s) qu'ils occupaient au moment du harcèlement sexuel. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

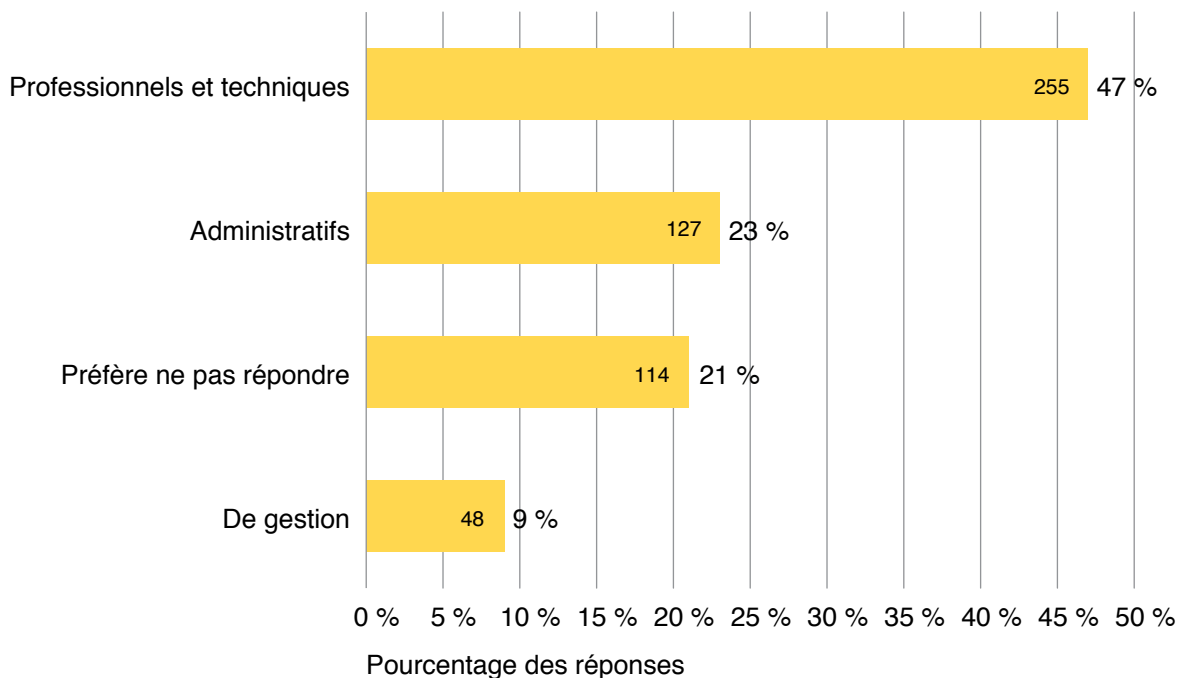
Soixante-douze pour cent des répondants ayant été victimes de harcèlement sexuel ont indiqué avoir été harcelés sexuellement quand ils travaillaient comme employés réguliers. Treize pour cent étaient des employés à durée déterminée et six pour cent des étudiants ou des stagiaires.

### Poste(s) occupé(s) au moment du harcèlement sexuel (sondage)



Quarante-sept pour cent des répondants ayant été victimes de harcèlement sexuel l'ont été alors qu'ils occupaient des postes professionnels ou techniques. Vingt-trois pour cent occupaient des postes administratifs et neuf pour cent des postes de gestion. Un grand pourcentage de participants au sondage ont choisi de ne pas répondre à cette question (21 %).

### Poste(s) occupé(s) au moment du harcèlement sexuel (sondage)



### 3. Signalement du harcèlement sexuel

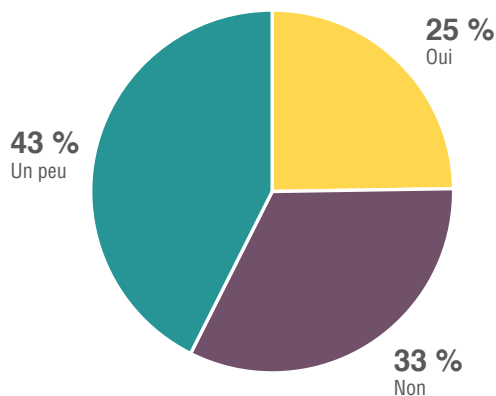
#### 3 a. Comprendre le processus

##### *Messages clés*

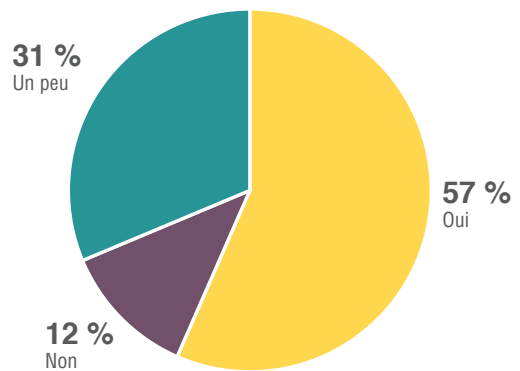
- La grande majorité des participants savaient de façon générale comment signaler un cas de harcèlement sexuel.
- Les participants avaient plus de questions sur le processus après le signalement.

On a demandé aux participants aux tables rondes et au sondage ce qu'ils connaissaient du processus de signalement des cas de harcèlement sexuel. La majorité des deux groupes ont indiqué qu'ils savaient comment signaler (ou en tout cas comment s'informer sur la façon de le faire). Un certain nombre de participants aux tables rondes ont indiqué que, même s'ils savaient comment signaler d'après la politique, ils se posaient beaucoup de questions sur ce qui se passait après le signalement.

Je comprends le processus de signalement (tables rondes)



Je comprends le processus de signalement (sondage)



#### 3 b. Expériences en matière de signalement du harcèlement sexuel

##### *Messages clés*

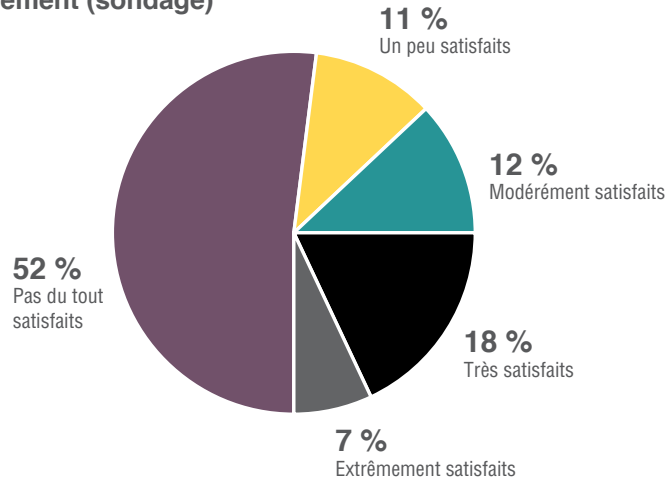
- Parmi les répondants au sondage ayant signalé le harcèlement sexuel, 52 % n'étaient pas du tout satisfaits du processus, 24 % l'étaient un peu ou modérément et 25 % étaient très ou extrêmement satisfaits.
- Quarante-cinq pour cent des répondants ont signalé le harcèlement sexuel à leur superviseur immédiat.
- Près d'un quart ont indiqué que rien d'autre n'avait été fait après le signalement.

## Satisfaction avec le signalement

On a posé aux répondants au sondage, qui avaient été victimes de harcèlement sexuel et qui l'avaient signalé, une série de questions sur leurs expériences les plus récentes en matière de signalement.

Sur les 25 % de répondants au sondage ayant signalé le harcèlement sexuel, 52 % n'étaient pas du tout satisfaits du processus, 24 % l'étaient un peu ou modérément et 25 % étaient très ou extrêmement satisfaits.

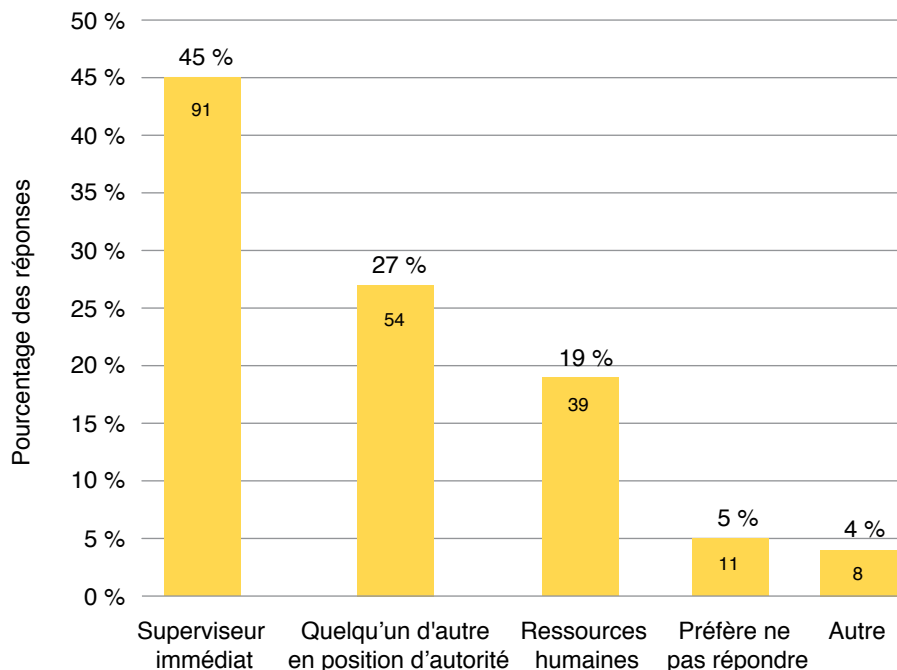
### Satisfaction avec le signalement (sondage)



## Personne à qui le problème a été signalé

On a demandé aux répondants au sondage d'indiquer à quelle personne ils avaient officiellement signalé le problème de harcèlement sexuel au sein du gouvernement du Manitoba. Parmi les personnes qui ont signalé le harcèlement sexuel, 45 % l'ont signalé à leur superviseur immédiat, 27 % à quelqu'un d'autre en position d'autorité et 19 % aux Ressources humaines. Le tableau suivant montre la répartition. Les répondants pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

### Personne à qui le problème a été signalé (sondage)

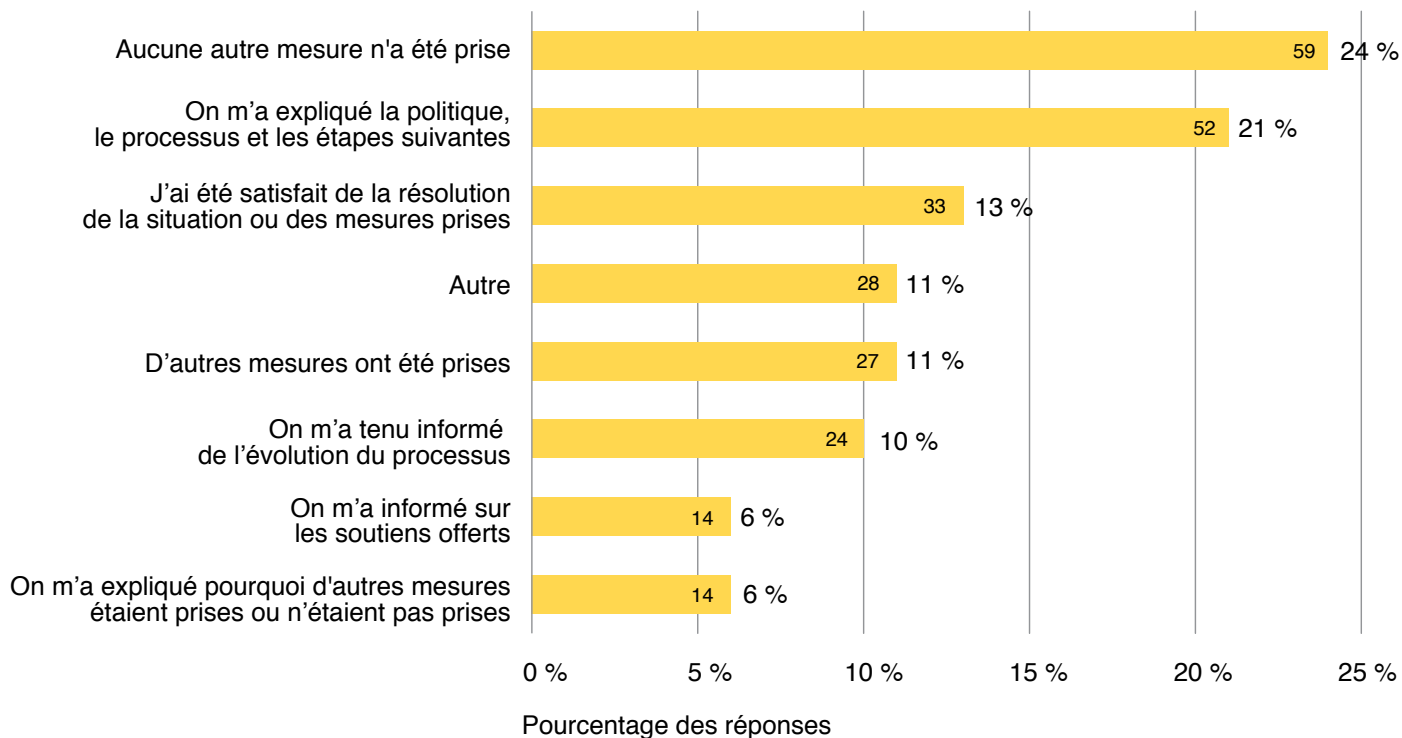


## Réponse obtenue

On a demandé aux répondants au sondage de décrire la réponse et le traitement qu'ils ont obtenus après avoir signalé un problème de harcèlement sexuel.

D'après eux, près d'un quart des signalements n'ont entraîné aucune autre mesure. Dans 21 % des cas, la personne a expliqué la politique et le processus ainsi que les étapes suivantes. Dans 13 % des cas, les répondants ont été satisfaits de la résolution de la situation et des mesures prises. Le tableau ci-dessous montre la répartition des réponses obtenues après le signalement du harcèlement sexuel. Les répondants au sondage pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

### Réponse obtenue après le signalement du harcèlement sexuel (sondage)



Un certain nombre de participants aux tables rondes et au sondage ont fourni d'autres commentaires sur leurs expériences en matière de signalement du harcèlement sexuel.

**Exemples de thèmes courants qui sont ressortis de ces commentaires :**

- En situation de crise, les gens ne consultent généralement pas la politique. Ils font appel aux personnes qui les entourent, qui sont parfois mal informées et transmettent de faux renseignements malgré elles. Cela peut avoir de lourdes conséquences pour les personnes en situation de crise.
- Les superviseurs immédiats, les Ressources humaines et les gestionnaires principaux ont mal géré les situations. Les victimes ont souvent eu l'impression que la personne à qui elles signalaient le problème n'avait pas la formation nécessaire. Les signalements ont souvent été ignorés. Souvent, le comportement problématique a été normalisé ou ignoré.
- Parmi les réactions inappropriées des gestionnaires et des employés du Programme d'aide aux employés et aux familles (PAEF), citons les suivantes : chercher à obtenir des renseignements qui ne sont pas pertinents; poser des questions inappropriées et obliger les parties à se rencontrer en personne.
- Dans certains milieux, les employés sont victimes de harcèlement sexuel de la part de clients externes (pas des employés du gouvernement). Les employés ont fait savoir que les gestionnaires ne les soutenaient pas toujours dans ces situations.
- Beaucoup se sentaient revictimisés au cours du processus. Les répondants ont estimé que le processus était injuste pour les deux parties.
- La grande majorité des répondants ont indiqué que la situation n'avait mené à aucune résolution ou qu'aucune mesure disciplinaire n'avait été prise. Beaucoup ont fait savoir que la personne accusée de harcèlement sexuel avait par la suite été promue à un autre poste et qu'elle continuait de travailler pour le gouvernement. Un certain nombre ont dû continuer de travailler avec la personne en question après le signalement ou l'enquête.
- Beaucoup de personnes ont indiqué que le processus était lent et qu'on leur avait fourni très peu d'informations pendant toute sa durée.
- Beaucoup de répondants ont déclaré qu'ils regrettaient d'avoir signalé le problème en premier lieu.

### 3 c. Décision de ne pas signaler le problème

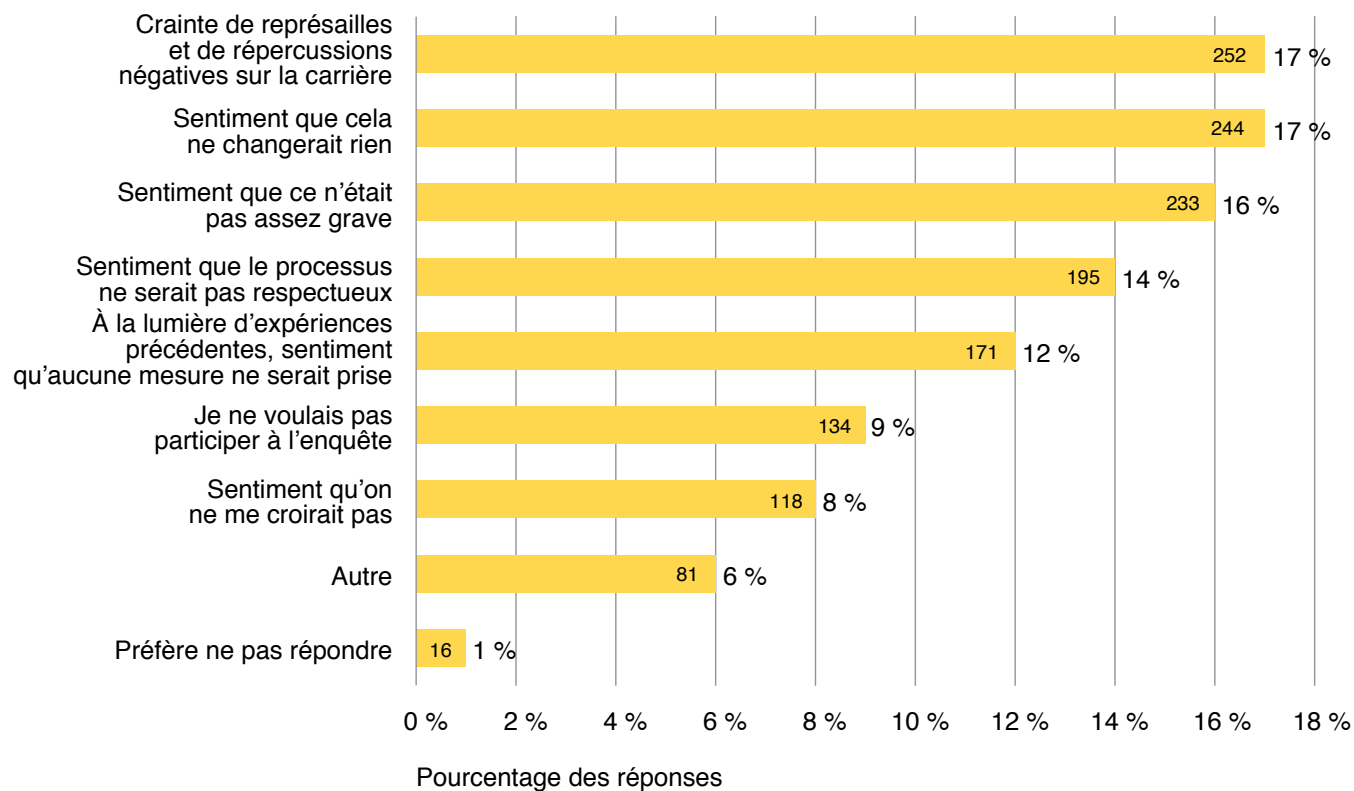
#### Messages clés

- Sur les 70 % de répondants au sondage qui n'ont pas signalé le problème de harcèlement sexuel, les raisons les plus fréquemment invoquées étaient les suivantes : la crainte de représailles et de répercussions négatives sur leur carrière; le sentiment que cela ne changerait rien; le sentiment que le harcèlement sexuel n'était pas assez grave; le sentiment que le processus ne serait pas respectueux.
- Les obstacles perçus que les participants aux tables rondes et les répondants au sondage ont indiqués le plus fréquemment à propos du signalement étaient les suivants : les craintes à l'égard du processus de signalement lui-même; les craintes de représailles et de répercussions sur leur carrière; la culture actuelle du milieu de travail; les craintes à l'égard des gestionnaires et des Ressources humaines.
- Pour la majorité des participants aux tables rondes et au sondage, les gestionnaires et les superviseurs n'étaient pas équipés pour donner suite au signalement de harcèlement sexuel.

#### Raisons pour ne pas signaler (obstacles rencontrés)

On a demandé aux répondants au sondage d'indiquer les raisons pour lesquelles ils ont décidé de ne pas signaler le harcèlement sexuel. Le tableau suivant montre le classement en pourcentage de ces raisons. Les répondants au sondage pouvaient sélectionner plusieurs réponses.

#### Raisons pour ne pas signaler (sondage)





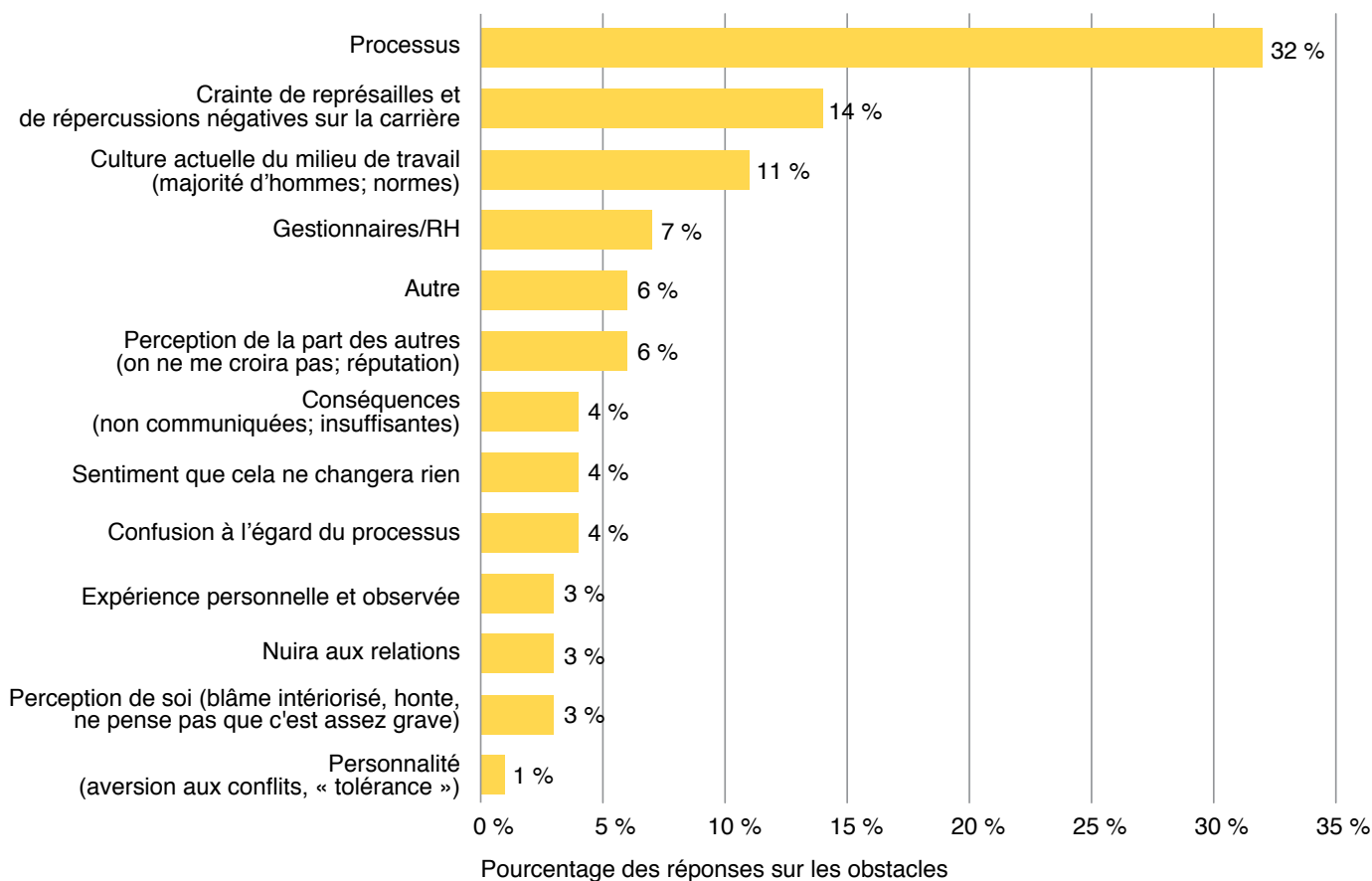
### 3 d. Obstacles perçus

Les participants aux tables rondes et au sondage ont indiqué un certain nombre d'obstacles susceptibles d'empêcher les employés de signaler le harcèlement sexuel. Les obstacles perçus qui ont été mentionnés le plus souvent concernaient :

- (1) Le processus de signalement lui-même.
- (2) La crainte de représailles et de répercussions négatives sur la carrière.
- (3) La culture actuelle du milieu de travail (ex. majorité d'hommes; normalisation du harcèlement sexuel; crainte de fâcher le « club de vieux copains »).
- (4) Les craintes à l'égard des gestionnaires, des superviseurs et des Ressources humaines (ex. dans quelle mesure sont-ils équipés pour gérer le problème; partialité perçue; comportement antérieur).

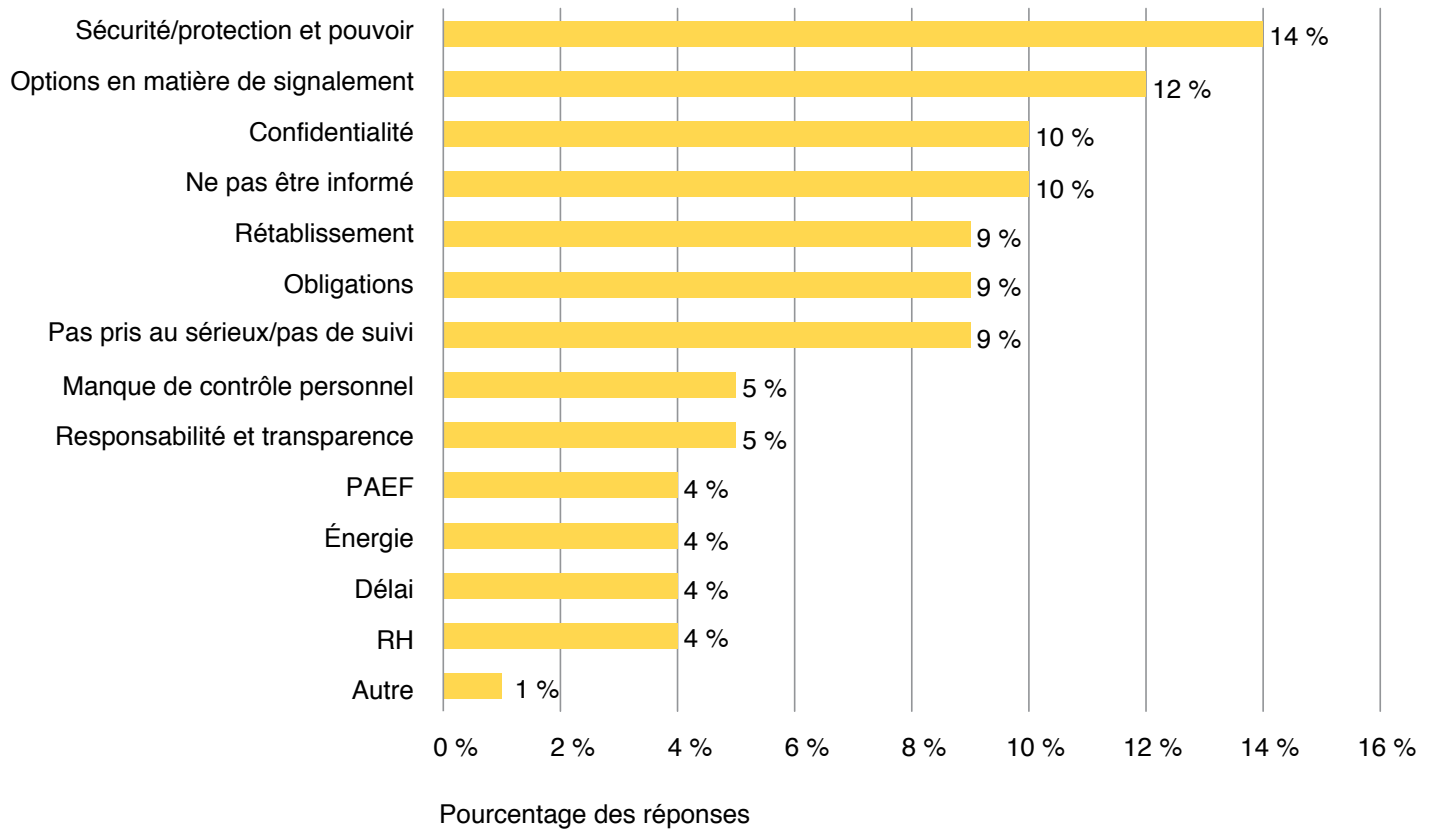
Le tableau suivant répartit les commentaires que nous avons entendus sur les obstacles au signalement, tels qu'ils sont perçus. Les participants pouvaient indiquer plus d'un type d'obstacle.

**Obstacles au signalement, tels qu'ils sont perçus (sondage et tables rondes)**



Parmi les commentaires sur le processus de signalement, les obstacles les plus souvent mentionnés concernaient la sécurité du processus, le manque d'options en matière de signalement (ex. possibilité de signaler à quelqu'un de neutre ou d'indépendant, ou à un service désigné), la confidentialité et le rétablissement (ce qui se passe après l'enquête ou le signalement; comment rétablir la situation dans le milieu de travail et quel soutien prévoir pour les personnes concernées). Le tableau ci-dessous montre la répartition des obstacles liés au processus. Les participants pouvaient indiquer plus d'un type d'obstacle.

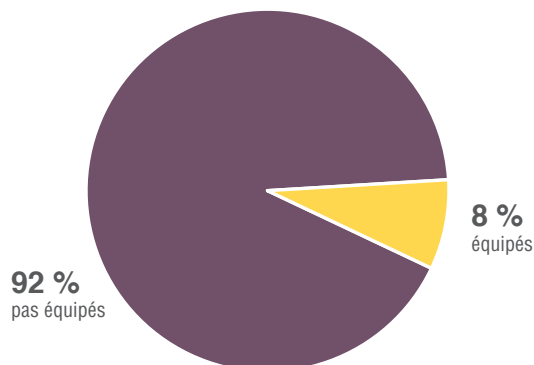
## Obstacles au signalement liés au processus (sondage)



## Perception de la capacité des gestionnaires ou des superviseurs à donner suite aux signalements de harcèlement sexuel

On a demandé aux participants aux tables rondes à quel point, selon eux, les gestionnaires et les superviseurs étaient équipés pour répondre aux signalements de harcèlement sexuel. La grande majorité (92 %) estimaient qu'ils n'étaient pas équipés.

### Perception de la capacité des gestionnaires ou des superviseurs (tables rondes)



Beaucoup de participants ont également mentionné qu'ils compatissaient avec les gestionnaires. Ils ont fait état du manque général de soutien et de formation pour les gestionnaires ainsi que de la pression à gérer des charges de travail de plus en plus lourdes. Les deux groupes de participants pensent fermement qu'il serait utile d'offrir davantage de soutien et de formation spécifiquement aux gestionnaires.

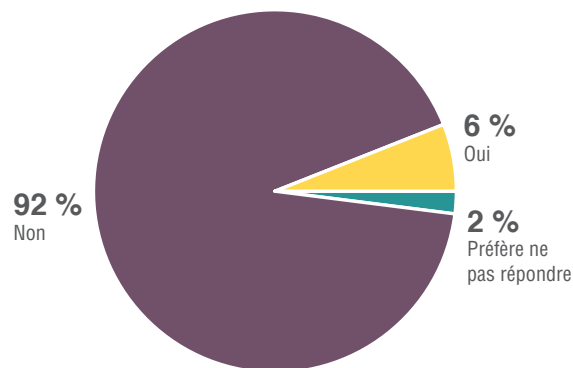
### 3 e. Réception des signalements de harcèlement sexuel

#### Messages clés

- Quand ils occupaient un poste de superviseur ou de gestionnaire au gouvernement du Manitoba, six pour cent des répondants ont indiqué avoir reçu un signalement de harcèlement sexuel.
- Parmi ces répondants, 77 % ont indiqué qu'ils étaient modérément, très ou extrêmement satisfaits de leur capacité à y donner suite.

On a demandé aux répondants au sondage s'ils avaient déjà reçu un signalement officiel de harcèlement sexuel lorsqu'ils occupaient un poste de superviseur ou de gestionnaire au gouvernement du Manitoba. Six pour cent (soit 92 répondants) ont indiqué avoir reçu un tel signalement.

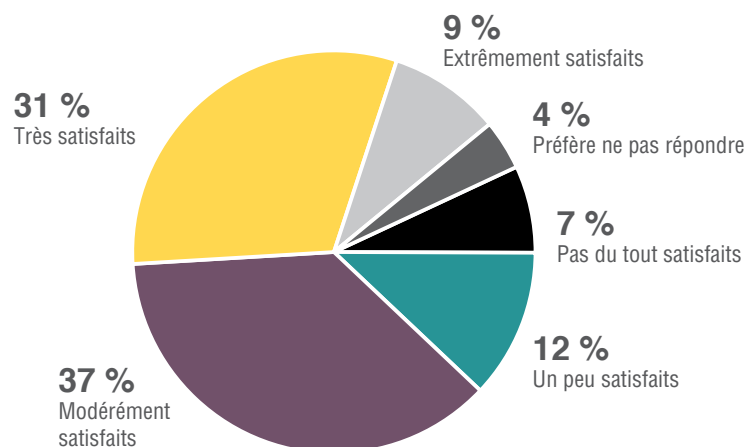
#### J'ai reçu un signalement officiel de harcèlement sexuel quand j'occupais un poste de superviseur ou de gestionnaire (sondage)



#### Satisfaction à l'égard de la capacité de donner suite au signalement

Parmi les personnes qui avaient reçu un signalement de harcèlement sexuel, environ les deux tiers étaient satisfaites de leur capacité à y donner suite.

#### Satisfaction à l'égard de la capacité de donner suite au signalement (sondage)



## Expérience en matière de réception et de suivi du signalement

On a demandé aux répondants au sondage qui, en tant que gestionnaire ou superviseur, avaient reçu un signalement, de décrire leur expérience. Globalement, ils se sont sentis à l'aise, équipés et confiants plutôt que mal à l'aise, mal équipés et sans ressources adéquates.

Cela ne correspondait pas à la majorité des réponses à développement que nous avons reçues de la part des répondants au sondage qui avaient reçu des signalements. Un grand nombre de répondants qui avaient reçu des signalements ont indiqué s'être sentis mal préparés et insatisfaits du processus de signalement. Un certain nombre se sont sentis particulièrement mal à l'aise avec la résolution de la situation (ou le manque de résolution, de leur point de vue).

Les gestionnaires et superviseurs se sont également exprimés aux tables rondes. Beaucoup se sont sentis mal à l'aise, sans soutien et frustrés avec le processus. Certains participants se sont sentis impuissants.

### 3 f. Points forts et points faibles du processus de signalement<sup>13</sup>

#### *Messages clés*

- Les participants ont relevé un certain nombre de points faibles dans le processus de signalement. Ces points faibles étaient liés au manque de clarté entourant le processus, notamment en ce qui concerne les obligations, les délais, l'absence d'informations sur les conséquences et les solutions, ainsi qu'au fait que le processus lui-même était perçu comme n'étant pas sécuritaire, pas convivial ou pas encourageant. Beaucoup de participants craignent que le signalement ne soit pas pris au sérieux ou bien pas reconnu ni suivi d'une enquête; ils craignent aussi que le processus ne demeure pas confidentiel. Les autres points faibles portaient sur le rétablissement de la situation : de quelles façons toutes les parties concernées et toutes les autres personnes touchées sont-elles soutenues par la suite?
- Quand on a demandé quels étaient les points forts du processus de signalement, la réponse la plus fréquente a été le simple fait qu'un processus existe. Beaucoup de participants ont également mentionné que l'approche « Pas de mauvaise porte », annoncée récemment, était un point fort.

Nous avons demandé aux participants aux tables rondes de faire des commentaires sur les points forts et les points faibles du processus de signalement, notamment en matière d'enquête et de résolution. La grande majorité des commentaires que nous avons recueillis dans le cadre du sondage et des tables rondes concernaient les points faibles du processus lui-même.

La section qui suit résume les commentaires que nous avons reçus à la fois des participants aux tables rondes et des participants au sondage.

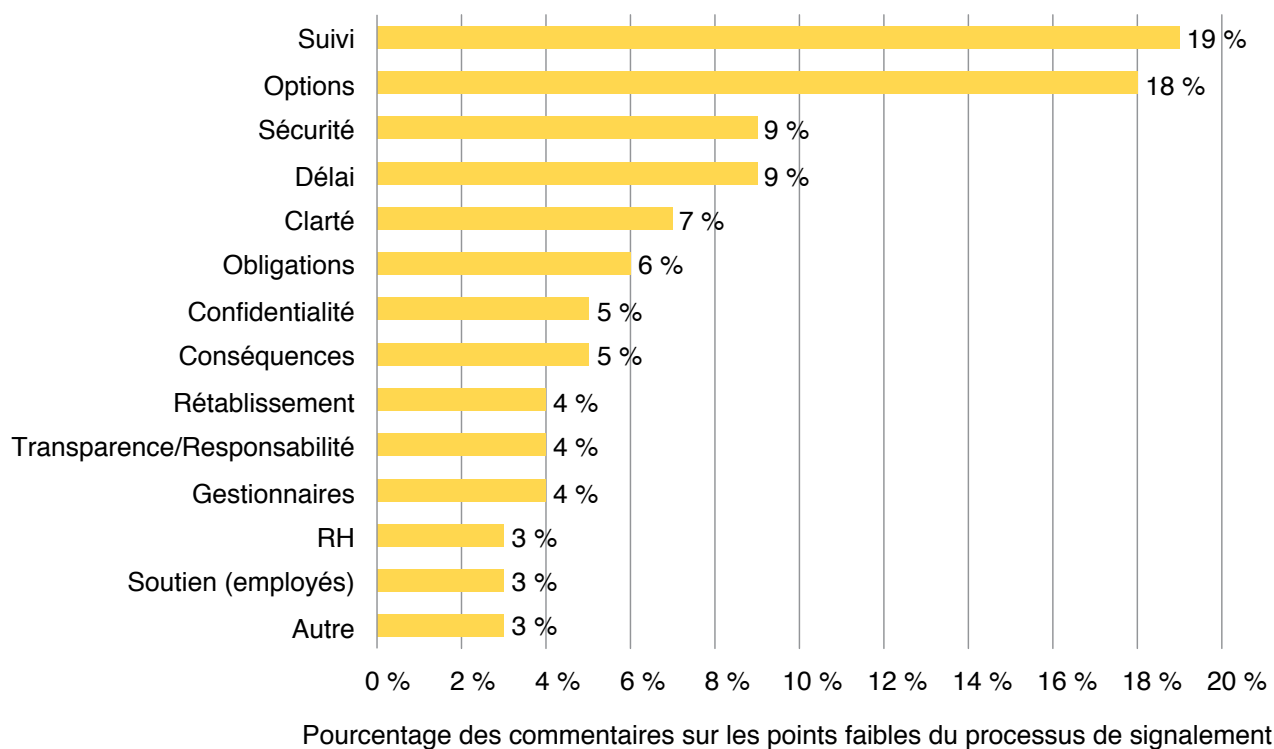
#### Points faibles du processus de signalement

Le tableau suivant montre les points faibles du processus de signalement qui ont été le plus souvent relevés par les deux groupes consultés. Les participants pouvaient mentionner plusieurs points faibles.

---

<sup>13</sup> Les étapes du processus de signalement sont les suivantes : la dénonciation, l'enquête, les solutions, le rétablissement de la situation ainsi que le suivi et la surveillance.

## Processus de signalement : faiblesses (sondage et tables rondes)



### Notes explicatives accompagnant le tableau :

**Suivi** : Les participants craignent que le signalement ne sera pas pris au sérieux, qu'on n'y donnera pas suite et qu'il ne mènera pas à une enquête approfondie, mais aussi que la victime ne sera pas tenue au courant du processus ou de son résultat (ex. est-ce que si l'incident est validé; des mesures disciplinaires ont-elles été prises?).

**Options** : Inquiétudes concernant les options existantes en matière de signalement (ex. manque d'entité « neutre » pouvant recevoir les signalements et y donner suite; la possibilité de signaler de façon anonyme pourrait permettre d'attirer l'attention sur certains problèmes dans le milieu de travail sans pour autant entamer une enquête personnelle).

**Délai** : Craintes que le signalement ne sera pas considéré comme une question prioritaire et qu'aucun délai n'est prévu pour l'examen de la situation ou l'enquête.

**Sécurité** : Craintes à l'égard du processus qui est perçu comme n'étant pas sécuritaire, ni convivial ni respectueux, mais aussi à l'égard du manque perçu de sécurité et de mesures de protection pour les personnes concernées pendant la durée de l'enquête (ex. est-ce qu'il faudra que je travaille avec la personne pendant le déroulement de l'enquête? Questions de sécurité après les heures de travail).

**Clarté** : Inquiétudes au sujet du manque de clarté entourant le processus de signalement (ex. que se passe-t-il après? Quelles sont les preuves requises?).

**Obligations** : Inquiétudes au sujet des obligations perçues dans le cadre du processus (ex. il faut parler directement à la personne avant de porter l'incident à l'attention du gestionnaire et il faut aussi passer par la médiation).

**Conséquences** : Craintes en ce qui concerne les conséquences qui ne sont pas connues au départ (ex. la politique est vague à ce sujet) ni après coup (la victime ne sera pas informée d'éventuelles mesures disciplinaires et le gouvernement ne communiquera pas de façon générale au sujet des mesures disciplinaires qui sont prises). Craintes également que, si le signalement est validé, les conséquences seront insuffisantes.

**Confidentialité** : Craintes que le processus ne restera pas confidentiel, ce qui à son tour pourrait avoir des conséquences négatives pour les deux parties, et notamment se traduire par des répercussions sur les collègues ou des représailles de leur part; craintes également que la victime se fasse dire qu'elle ne doit parler à personne du harcèlement sexuel.

**Gestionnaires** : Manque de confiance en ce qui concerne la formation des gestionnaires et leur capacité à gérer la situation de façon responsable et équitable.

**Transparence/Responsabilité** : Inquiétudes au sujet de l'autorité chargée d'exiger des gestionnaires, des superviseurs et des Ressources humaines qu'ils donnent suite aux plaintes de façon appropriée et qu'ils procèdent à des enquêtes; craintes également au sujet du manque de transparence dans le processus de signalement, de façon générale.

**Rétablissement** : Inquiétudes au sujet de ce qui se passe après le signalement et la conclusion de l'enquête (ex. soutien pour le retour au travail; rétablissement de la culture du milieu de travail pour toutes les personnes touchées); inquiétudes également au sujet du suivi des allégations non fondées.

**Soutien (employés) :** Inquiétudes au sujet du soutien offert à la fois à la victime et au harceleur présumé, notamment le soutien psychologique et le soutien en matière de santé mentale; inquiétudes également au sujet de la formation des employés du PAEF en ce qui concerne le harcèlement sexuel et les traumatismes.

**Autre :** Sentiment de n'avoir aucun contrôle personnel sur le processus (ex. obligation de passer par la médiation; ne pas avoir son mot à dire sur le genre de solutions recherchées); craintes également au sujet de l'application du critère juridique ou du fardeau de la preuve relativement à toute mesure disciplinaire.

**RH :** Craintes particulières au sujet de l'impartialité et de l'intervention des Ressources humaines dans le processus; craintes également au sujet du lourd fardeau des Ressources humaines et sentiment que ce fardeau les freine dans leur capacité à donner rapidement suite aux cas de harcèlement sexuel.

## Points forts du processus de signalement

Les points forts du processus les plus souvent mentionnés étaient les suivants : la politique d'ouverture « Pas de mauvaise porte » récemment adoptée en matière de signalement et le simple fait qu'un tel processus existe. Pour beaucoup de participants, l'approche « Pas de mauvaise porte » est un pas positif pour donner aux employés plusieurs options différentes en matière de signalement, en fonction de la situation.

## 4. Suggestions des participants

Les participants aux tables rondes et au sondage ont fait des suggestions afin d'améliorer les efforts du gouvernement du Manitoba destinés à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel en milieu de travail. Leurs commentaires sont répartis en cinq thèmes : 1) politique; 2) prévention; 3) réponse; 4) processus de signalement; 5) suivi et surveillance. Les suggestions ont été communiquées au cabinet juridique MLT Aikins pour qu'il les prenne en considération dans son examen externe des politiques et procédures relatives au harcèlement et au harcèlement sexuel dans les lieux de travail du gouvernement du Manitoba.

### Politique

1. Modifier la définition du harcèlement sexuel qui figure dans la politique :
  - a. Expliquer que le harcèlement sexuel inclut toute forme de harcèlement fondé sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle présumée.
  - b. Veiller à ce que les « critères » soient cohérents pour les auteurs de harcèlement sexuel qui sont en position d'autorité et ceux qui ne le sont pas : changer la formulation de façon qu'un seul incident suffise pour être considéré comme du harcèlement sexuel.
  - c. Supprimer la mention *who should have known it was not welcomed* (qui aurait dû savoir qu'elle n'était pas désirée) dans la phrase suivante de la politique : *one single sexual advance by a person in an authority position who should have known it was not welcomed* (une seule avance sexuelle de la part d'une personne en position d'autorité qui aurait dû savoir qu'elle n'était pas désirée).
  - d. Reconnaître l'inégalité de pouvoir qui est inhérente au harcèlement sexuel.
  - e. Faire en sorte que la définition du harcèlement sexuel se fonde sur la façon dont la victime interprète le comportement (compréhension subjective et souple du harcèlement sexuel).
  - f. Reconnaître l'impact du harcèlement sexuel (il peut avoir des conséquences graves et durables).
2. Préciser le champ d'application de la politique :
  - a. Préciser comment la politique et la définition s'appliquent : au harcèlement sexuel perpétré par un client ou un membre du public, ainsi qu'aux activités entre collègues après les heures de bureau. Expliquer aussi ce qu'est un « lieu de travail ».
  - b. Reconnaître les rôles et responsabilités des employés qui sont témoins de harcèlement sexuel perpétré contre un autre employé.
3. Renforcer et définir clairement les conséquences :
  - a. Renforcer le langage utilisé dans la politique.
  - b. Énoncer une position de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel.
4. Changer la structure de la politique :
  - a. Prévoir une politique distincte sur le harcèlement sexuel pour mieux traiter la nature et la dynamique particulières qui sont en jeu dans le contexte du harcèlement sexuel.

5. Formuler plus clairement la politique (ex. diagramme et lignes directrices) :
  - a. La rendre plus proactive : expliquer ce que les gestionnaires doivent faire pour créer un milieu de travail sain et respectueux (ex. montrer l'exemple et donner le ton).
  - b. La rendre simple et concise.
  - c. Souligner que l'objectif global de la politique est d'assurer la sécurité de tous les employés.
6. Rendre la politique plus visible :
  - a. Améliorer la visibilité de la politique sur le site intranet et dans les lieux de travail.

## Prévention

7. Améliorer la formation de tous les employés dans le domaine du harcèlement sexuel, y compris les gestionnaires et les cadres :
  - La formation devrait être obligatoire, en personne et souvent répétée.
8. Communiquer en permanence pour mieux sensibiliser au harcèlement sexuel :
  - Communiquer par divers moyens (ex. affiches, courriels, en ligne et réunions des équipes et du personnel).
  - Inclure des exemples de formes subtiles de harcèlement sexuel, ainsi que les processus de signalement (y compris les coordonnées des personnes à contacter).
  - Le message global devrait indiquer clairement que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré.
9. Améliorer le processus de signalement.
10. Renforcer et définir clairement les conséquences.
11. Améliorer le leadership :
  - Pour faire en sorte que les milieux de travail soient sécuritaires et inclusifs, les dirigeants prennent des mesures proactives en parlant ouvertement du harcèlement sexuel et de la politique au cours des réunions mais aussi individuellement avec les employés. Ils montrent par l'exemple comment prendre le harcèlement sexuel au sérieux et ils encouragent le signalement des incidents de violence sexuelle.
12. Donner une formation aux gestionnaires et aux cadres :
  - Donner une formation spécifique sur la création de milieux de travail inclusifs et respectueux, notamment sur l'égalité des sexes, le respect des genres et la manière de réagir de façon appropriée en cas de harcèlement sexuel.



13. Améliorer les pratiques de recrutement et d'emploi :

- Faire la promotion d'un environnement sécuritaire et exempt de harcèlement.
- Pour les emplois de gestionnaires, ajouter des questions d'entrevue qui portent spécifiquement sur la façon dont les candidats réagiraient dans des situations de harcèlement sexuel.
- Prévoir régulièrement des séances de gestion et d'évaluation du rendement pour que les employés et les gestionnaires répondent de leur conduite, avant que la situation se dégrade.

## Réponse

14. Améliorer le processus de signalement.

## Processus de signalement<sup>14</sup>

15. Établir une entité neutre chargée de recevoir les signalements d'incidents de harcèlement sexuel et d'enquêter.
16. Supprimer de la politique le délai suggéré de six mois pour signaler un incident.
17. Imposer un délai pour donner suite aux signalements et enquêter.
18. Régler les questions de sécurité et de protection (notamment préserver la confidentialité et assurer la sécurité pendant et après les heures de travail).
19. Prendre les signalements au sérieux et en faire systématiquement le suivi.
20. Tenir les parties informées des progrès et de la résolution de la situation (notamment en ce qui concerne la validation du signalement et les éventuelles mesures disciplinaires).
21. Améliorer le soutien offert aux employés :
  - Prévoir une formation spécifique pour les employés du PAEF sur les traumatismes et le harcèlement sexuel.
  - Proposer des accommodements, comme le travail à domicile ou un congé.
22. Répondre aux préoccupations relativement au rétablissement du milieu de travail.
23. Donner suite aux signalements en prévoyant des conséquences adéquates.

---

<sup>14</sup> On entend par processus de signalement l'ensemble du processus qui commence par le signalement et se poursuit par l'enquête, le rétablissement de la situation et le suivi.

## Suivi et surveillance

24. Publier un rapport définitif fondé sur les résultats des consultations.
25. Informer le personnel de tout changement à la politique ou aux procédures pouvant découler du processus de consultation.
26. Recueillir constamment les commentaires du personnel sur le sujet.
27. Surveiller le harcèlement sexuel en milieu de travail par un engagement permanent :
  - Recueillir les commentaires des employés au moyen de sondages anonymes dans les ministères pour décèler les situations problématiques et permettre ainsi une intervention et une formation ciblées et adaptées.
28. Produire un rapport annuel pour faire état de ce qui est accompli :
  - Veiller à ce que les statistiques soient sexospécifiques et tiennent compte de la diversité, et qu'elles ne se limitent pas au calcul du nombre d'enquêtes.

## Prochaines étapes :

Le gouvernement du Manitoba est déterminé à publier un rapport sur les consultations menées auprès des employés. Tout comme les autres initiatives gouvernementales en cours, ce rapport visera à combattre le harcèlement, et notamment le harcèlement sexuel. Des comptes rendus sur les progrès du gouvernement continueront d'être transmis aux employés.

## Annexes

1. Communiqué du 22 février 2018  
<http://news.gov.mb.ca/news/index.fr.html?item=43176&posted=2018-02-22>
2. Respectful Workplace and Harassment Prevention Policy  
<http://www.gov.mb.ca/csc/policyman/respect.html>



