

Le harcèlement sexuel au travail

Toute personne a le droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel.
Les droits de la personne comprennent le droit de ne pas subir de harcèlement sexuel.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

Dans la *Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne), le harcèlement sexuel au travail relève du domaine de l'**emploi** et des motifs du **sexe**, de l'*expression de genre*, de l'*identité de genre* et de l'*orientation sexuelle*.

Le harcèlement sexuel au travail comprend tout commentaire ou comportement non désiré subi au travail ou lors d'une activité liée au travail. Il peut s'agir d'un incident unique ou à répétition.

N'importe qui peut être victime de harcèlement sexuel, mais il s'agit surtout de personnes s'identifiant comme femmes. Le risque augmente aussi en fonction de l'incapacité, de l'expression et de l'identité de genre, de la race et de l'orientation sexuelle.



Les harceleurs peuvent être des collègues de travail, mais aussi des entrepreneurs, des consultants et des clients de l'employeur.

Le harcèlement sexuel peut être un abus de pouvoir ou viser à prendre du pouvoir, à contrôler ou à intimider quelqu'un.

Exemples de harcèlement sexuel:

- Toucher quelqu'un qui ne le veut pas
- Faire une blague ou un commentaire importun sur le sexe, la sexualité, l'identité ou l'expression de genre d'une personne
- Montrer ou envoyer de la pornographie, des photos ou des dessins de nature sexuelle
- Commenter l'apparence d'une personne
- Faire des avances sexuelles (dont les invitations non désirées et répétées pour un repas, un verre ou un rendez-vous)
- Poser des questions ou faire des commentaires sur la vie ou les relations sexuelles d'une personne
- Poser des regards fixes ou suggestifs
- Se vanter de ses activités ou capacités sexuelles (« langage de vestiaire »)
- Demander des actes sexuels en échange d'un avantage (emploi, formation, heures de travail, promotion) ou pour éviter des répercussions (mise à pied, poste inférieur)

Le harcèlement peut être criminel s'il comprend une tentative ou la perpétration de voies de fait, une agression sexuelle ou des menaces de violence sexuelle. Suivre quelqu'un, par exemple, constitue un crime. Communiquez avec le service de police, la GRC ou le Service d'aide aux victimes.

Le programme RISE offre des ressources juridiques gratuites aux victimes de harcèlement sexuel au travail et de violence sexuelle. Appels et textos : 902-218-6143. Web : risepei.com.

Les droits de la personne sont la responsabilité de tous

La Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É. produit des fiches d'information pour renseigner le public sur des enjeux découlant de la *Human Rights Act*. Chaque situation est unique, et le contenu de la présente fiche ne constitue pas des conseils juridiques. Si vous avez des questions, prière de communiquer avec la Commission.

Responsabilités des employeurs

Les employeurs ont l'obligation légale de fournir un environnement de travail sûr et libre de harcèlement.

Les employeurs doivent :

- avoir une politique écrite contre le harcèlement sexuel établissant les mesures de signalement et d'enquête;
- veiller à ce que les employés soient formés et suivent toute politique ou ligne directrice;
- faire enquête rapidement et de façon confidentielle dans le cas d'une plainte;
- appuyer toute victime et veiller à ce qu'il n'y ait pas de représailles contre elle;
- prendre toute mesure nécessaire pour reprendre une culture sûre et respectueuse dans le milieu de travail.



Par l'entremise du projet SHIFT, la Commission offre des formations et de l'appui visant à sensibiliser les employeurs et à leur fournir des ressources pour prévenir le harcèlement sexuel dans les milieux de travail.

Visitez www.peihumanrights.ca et cliquez sur le bouton ci-dessous :



Workplace Sexual Harassment
Project

Responsabilités des employés

Les employés doivent contribuer à un milieu de travail sûr, respectueux et libre de discrimination et de harcèlement.

S'ils subissent du harcèlement ou en sont témoins, les employés doivent :

- aviser le harceleur que le comportement est inapproprié (**s'il est sécuritaire de le faire**);
- signaler l'incident à la personne désignée dans la politique relative au harcèlement sexuel, ou à un autre superviseur si cette personne n'enquête pas sur la situation;
- écrire ce qui s'est passé durant et après l'incident (qui, quoi, quand, où, noms des témoins);
- prendre part à toute enquête découlant de la plainte, ou obtenir de l'aide du syndicat si le milieu de travail est syndiqué.

Les employeurs et les employés peuvent faire une demande de renseignements sur leurs droits et responsabilités auprès de la Commission des droits de la personne. La Commission offre également formations, ressources et renseignements gratuits sur le harcèlement sexuel au travail.

- Vous pouvez soumettre une plainte de harcèlement sexuel à la Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É.
- **Une plainte relative aux droits de la personne doit être déposée dans l'année qui suit la date du harcèlement présumé.**
- Les plaintes relatives aux droits de la personne peuvent être présentées en même temps que les plaintes et enquêtes internes ou syndicales.



PEI HUMAN RIGHTS
COMMISSION
COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE Î.-P.-É.

Téléphone : 902-368-4180
Télécopieur : 902-368-4236
Courriel : contact@peihumanrights.ca
Site Web : www.peihumanrights.ca