

# Le harcèlement sexuel au travail

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

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

Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination.

Le harcèlement sexuel désigne tout contact, geste, comportement ou commentaire importun fait par une personne qui sait ou qui devrait raisonnablement savoir que l'acte est offensant ou humiliant. Qu'il soit direct ou indirect, l'acte en question rend la personne visée inconfortable.

L'absence d'intention ne justifie jamais le harcèlement sexuel. L'important, c'est l'impact du comportement sur la personne soumise au harcèlement.



Bien que tous les genres soient touchés par le harcèlement sexuel, les femmes en sont plus souvent victimes. Il peut viser n'importe qui, peu importe le rôle ou l'emploi de la personne.

Dans un milieu de travail, le harcèlement sexuel ne se limite pas qu'aux collègues. Il peut aussi impliquer des entrepreneurs, des consultants ou des clients.

Le harcèlement sexuel est un abus de pouvoir. Il vise souvent à contrôler ou à intimider quelqu'un.

## Exemples de harcèlement sexuel

- Toucher quelqu'un qui ne le veut pas
- Faire une blague sexiste
- 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 dessins de nature sexuelle
- Faire un commentaire sur l'apparence d'une personne
- Faire des avances sexuelles (dont les invitations répétées et importunes 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
- Dévisager quelqu'un ou lui jeter des regards suggestifs
- Se vanter de ses activités ou attributs sexuels
- Avoir un comportement qui, pour des motifs raisonnables, pourrait être interprété comme subordonnant un emploi, une embauche, un renvoi, l'établissement des horaires de travail ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions d'ordre sexuel.

Certaines formes de harcèlement sexuel peuvent constituer un acte criminel. Par exemple : la tentative ou la perpétration de voies de fait, les agressions sexuelles et les menaces d'agression sexuelle. Harceler une personne en la suivant peut aussi être un acte criminel.

Dans ces cas, il faut le signaler au service de police. On peut aussi téléphoner au Service d'aide aux victimes de l'Î.-P.-É. au **902-368-4582** (Charlottetown) ou au **902-888-8212** (Summerside).



PRINCE EDWARD ISLAND  
**HUMAN RIGHTS**  
COMMISSION

COMMISSION DES  
DROITS DE LA PERSONNE  
DE L'ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD



## Responsabilités de l'employeur

L'employeur doit :

- procurer un milieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement à son personnel et à ses clients;
- prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel (p. ex., offrir une formation sur le harcèlement sexuel et donner le temps aux employés d'y participer);
- avoir une politique écrite relative au harcèlement sexuel qui établit comment et à qui signaler un harcèlement;
- transmettre l'information de la politique relative au harcèlement sexuel à tous les employés;
- prendre tout rapport de harcèlement au sérieux;
- enquêter sur toute plainte rapidement et en toute confidentialité;
- prendre les mesures nécessaires pour discipliner l'auteur du harcèlement et veiller à ce que le milieu de travail reste un endroit sûr et respectueux;
- appuyer la victime de harcèlement et veiller à ce qu'elle ne fasse pas l'objet de représailles.

Il est possible qu'une personne ne proteste pas contre le harcèlement dès qu'il a lieu. La personne harcelée peut se sentir vulnérable ou avoir peur de s'exprimer à cause d'un déséquilibre de pouvoir. Il se peut qu'elle tolère les actes importuns parce qu'elle craint de faire l'objet de représailles en protestant contre le harcèlement. Le harcèlement sexuel reste tout de même une forme de discrimination, et l'employeur peut être tenu responsable des actions de ses employés ou de ses clients.

## Responsabilités des employés

Un membre du personnel qui voit un de ses collègues se faire harceler devrait :

- demander au collègue si le comportement est importun et offrir son soutien;
- aviser le harceleur que le comportement est importun (s'il est sécuritaire de le faire);
- signaler le harcèlement à la personne désignée dans la politique relative au harcèlement sexuel, ou à un autre superviseur si la première personne ne fait pas enquête;
- prendre des notes sur le harcèlement et les mesures prises à la suite de la plainte (qui, quoi, quand, où, noms des témoins);
- prendre part à toute enquête sur la plainte;
- communiquer avec le syndicat pour obtenir de l'aide si le lieu de travail est syndiqué.

**Les employeurs et les employés peuvent demander de l'information sur leurs droits et responsabilités auprès de la Commission des droits de la personne. La Commission offre également des formations gratuites sur des questions liées aux droits de la personne.**

- On peut déposer une plainte pour harcèlement sexuel auprès de 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 ou enquêtes internes ou syndicales.

## 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* (loi sur les droits de la personne). 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 aux coordonnées suivantes :

Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É.  
53, rue Water, C.P. 2000  
Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 7N8  
Site Web : [www.peihumanrights.ca](http://www.peihumanrights.ca)

Sans frais à l'Î.-P.-É. : 1-800-237-5031  
Téléphone : 902-368-4180  
Télécopieur : 902-368-4236  
Courriel : [contact@peihumanrights.ca](mailto:contact@peihumanrights.ca)