

Le harcèlement sexuel au travail

Guide pour les employés



Table des matières

Définition du harcèlement sexuel au travail	4
Responsabilités de l'employeur et des employés	8
Impact du harcèlement sexuel au travail	10
Que faire pour aborder le harcèlement sexuel au travail	12
Options juridiques	15
Options administratives	22
Autres options	26
Information à l'intention des témoins	29
Prochaines étapes	30

Introduction

Le harcèlement sexuel au travail peut viser n'importe qui. Ce guide vous renseigne sur l'harcèlement sexuel au travail, les lois et le système juridique. Ce guide ne donne pas de conseils juridiques et ne remplace pas les conseils d'un avocat.

Si vous avez des questions après avoir lu le présent guide ou si vous souhaitez un rendez-vous avec un avocat, communiquez avec le Programme RISE coordonné par Information juridique communautaire. Envoyez un courriel à **rise@legalinfopei.ca** ou téléphonez ou envoyez un texto au **902-218-6143**.

Ce guide a été rendu possible grâce au généreux soutien du ministère de la Justice du Canada.



Ministère de la Justice
Canada

Department of Justice
Canada



Programme RISE Î.-P.-É.
@riseprogrampei



Définition du harcèlement sexuel au travail

Le **harcèlement sexuel au travail** désigne les commentaires et les comportements sexuels non désirés, soit dans le milieu de travail ou lors d'une activité liée au travail.

Certaines personnes peuvent être victimes d'un seul incident, tandis que d'autres peuvent être harcelées à plusieurs reprises.

Les harceleurs peuvent être n'importe qui : collègues, superviseurs, gestionnaires, et même les gens embauchés par l'employeur, comme les conseillers et les entrepreneurs.

Selon la situation et la politique en place dans le milieu de travail, la protection contre le harcèlement sexuel peut aussi s'appliquer lorsque des clients ou des visiteurs sont les auteurs du harcèlement.

Le harcèlement peut se produire en personne, soit en privé ou en public. Il peut aussi se produire sous forme électronique, par exemple par courriel ou par messagerie instantanée.

Voici quelques exemples de harcèlement sexuel au travail :

- Demander des rapports sexuels en échange d'un avantage ou d'une récompense
- Exiger qu'une personne s'habille de façon provocante
- Raconter des blagues ou faire des commentaires de nature sexuelle
- Porter une attention non désirée au corps ou à l'apparence d'une personne
- Discuter de la sexualité, de la vie sexuelle ou des relations d'une personne sans sa permission
- Exclure une personne ou la maltraiter à cause de son sexe, de son genre ou de sa sexualité
- Faire des avances sexuelles non désirées (lancer des regards ou des gestes suggestifs, faire pression sur quelqu'un en l'invitant à sortir, etc.)
- Initier des contacts physiques non désirés (p. ex., masser les épaules)
- Partager du contenu suggestif ou explicite (p. ex., pornographie)

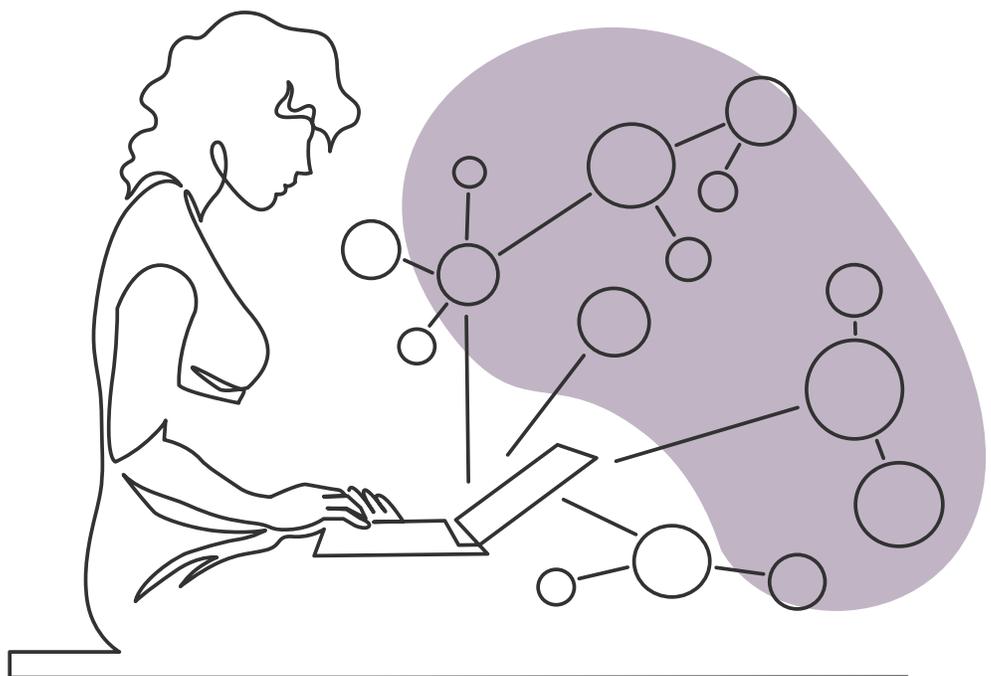


S'agit-il de harcèlement sexuel au travail ou d'un comportement non professionnel?

Si toutes les personnes concernées consentent au comportement sexuel, il n'est pas nécessairement question de harcèlement sexuel. Dans ce cas, il peut s'agir d'un comportement non professionnel qui ne respecte pas les règles du milieu de travail.

Cependant, il faut noter qu'on ne peut pas forcer une personne à accepter de faire ou d'appuyer une activité sexuelle qui la rend inconfortable.

Le **consentement** consiste à donner son accord volontaire et éclairé à l'égard d'une activité sexuelle. Il peut seulement y avoir consentement lorsqu'il n'y a aucune contrainte, menace ou forme de violence. Le consentement doit être clair et évident – le silence et la passivité ne tiennent pas lieu de consentement.



Le harcèlement sexuel en droit

Plusieurs lois interdisent le harcèlement sexuel au travail à l'Île-du-Prince-Édouard. Chaque loi et chaque organe juridique ont leurs propres définitions et processus.

- [Code canadien du travail](#)
- [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)
- [PEI Employment Standards Act](#) (loi sur les normes d'emploi de l'Î.-P.-É.)
- [PEI Occupational Health and Safety Act – Workplace Harassment Regulations](#) (loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Î.-P.-É. et son règlement d'application relativement au harcèlement en milieu de travail)
- [PEI Human Rights Act](#) (loi sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É.)

Le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'appliquent aux employés qui travaillent dans un milieu réglementé par le gouvernement fédéral, comme les banques et les entreprises de radio et de télévision, ou encore les entreprises qui traversent les frontières, comme le camionnage sur longue distance.

La *PEI Employment Standards Act* et le règlement relativement au harcèlement en milieu de travail de la *PEI Occupational Health and Safety Act* s'appliquent à tous les milieux de travail à l'Île-du-Prince-Édouard. Ces lois établissent les responsabilités des employeurs et des employés en ce qui a trait au harcèlement sexuel au travail.

La *Human Rights Act* de l'Île-du-Prince-Édouard s'applique à toutes les personnes dans la province. Elle protège la population contre la discrimination dans plusieurs champs d'application : l'emploi, les services offerts au public et le bénévolat en sont quelques exemples. Aux termes de cette loi, le harcèlement sexuel au travail est une forme de discrimination.

Vous pouvez consulter ces lois en ligne ou communiquer avec Information juridique communautaire pour en obtenir des copies papier.

Responsabilités de l'employeur et des employés

Responsabilités de l'employeur

Les employeurs ont l'obligation légale de fournir un milieu de travail libre de harcèlement sexuel. Votre employeur doit donc prendre toutes les mesures raisonnables pour régler et prévenir les incidents de harcèlement sexuel dans le milieu de travail.

Tous les employeurs de l'Île sont tenus d'élaborer et d'appliquer une politique contre le harcèlement sexuel. Votre employeur doit expliquer cette politique à l'ensemble du personnel, et vous devez y avoir accès. La politique doit contenir certains renseignements et règlements précis, notamment :

- la mesure à suivre pour présenter une plainte de harcèlement sexuel;
- le processus d'enquête sur les plaintes de harcèlement sexuel;
- la communication des résultats de l'enquête aux personnes visées (les « parties »);
- les actions prises à la suite de l'enquête.

Les exigences en matière de politique contre le harcèlement sexuel au travail à l'Île-du-Prince-Édouard sont expliquées dans les lois suivantes :

- [*PEI Occupational Health and Safety Act – Workplace Harassment Regulations*](#) (loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Î.-P.-É. et son règlement d'application relativement au harcèlement en milieu de travail)
- [*PEI Employment Standards Act*](#) (loi sur les normes d'emploi de l'Î.-P.-É.)
- [*Code canadien du travail*](#)

En établissant des politiques et procédures claires, un milieu de travail est mieux placé pour aborder et prévenir le harcèlement sexuel.

Responsabilités des employés

On s'attend des employés qu'ils contribuent à un environnement de travail sécuritaire. Les employés doivent veiller à ce que leurs comportements soient respectueux et ne causent aucun tort aux autres.

Les employés peuvent être victimes de harcèlement sexuel au travail ou en être témoins. Les victimes n'ont aucune obligation légale de signaler le harcèlement sexuel subi au travail. Certaines politiques en milieu de travail peuvent cependant appeler les employés à rapporter les incidents de harcèlement.

En rapportant les cas de harcèlement, vous pouvez aider à régler la situation, soit pour vous ou pour vos collègues. Les personnes en position d'autorité, par exemple les superviseurs et les gestionnaires, peuvent avoir une responsabilité supplémentaire de rapporter les cas de harcèlement qu'on leur signale ou dont elles sont témoins.

La mesure à suivre pour rapporter un cas de harcèlement sexuel au travail à votre employeur varie selon les politiques en place dans votre milieu de travail. Vous devez pouvoir consulter ce processus par écrit. Cette information est normalement fournie dans le guide des employés ou le manuel de politiques.

Si vous décidez de rapporter un cas de harcèlement, on s'attend à ce que vous le fassiez en toute bonne foi, c'est-à-dire que votre rapport doit être honnête et sincère.

Après avoir rapporté un cas de harcèlement sexuel au travail, vous devez en respecter la confidentialité. On peut aussi vous appeler à coopérer dans le cadre d'une enquête.

Sur le plan juridique, toute personne habitant au Canada a le droit de travailler sans être harcelée sexuellement.

Impact du harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel au travail peut avoir de nombreuses répercussions. Vous pouvez éprouver des difficultés dans votre travail si votre santé mentale et physique souffre.

Après avoir subi du harcèlement sexuel au travail, il se peut que vous ayez de la difficulté à maîtriser vos pensées et vos sentiments. C'est une bonne idée de mettre les faits sur papier : cette information peut vous être utile, tant pour votre santé générale que pour présenter une plainte officielle, le cas échéant.

Écrivez les faits suivants :

- Que s'est-il passé?
- Qui sont les personnes concernées?
- À quelle date l'incident s'est-il produit?
- Où l'incident s'est-il produit?
- De quelle façon cela vous a-t-il touché?
 - Perte de revenu ou d'emploi
 - Dépenses découlant du harcèlement (counseling, congé pour stress, etc.)
 - Stress et santé
- Tout autre fait pertinent

Vous jugerez peut-être bon d'en parler avec un ami ou un proche de confiance. Il faut toutefois être prudent si cette personne est l'un ou l'une de vos collègues, car elle pourrait briser la confidentialité ou être témoin dans le cadre d'une enquête.

Si vous décidez de présenter un rapport, une enquête équitable et confidentielle suivra. La personne à qui vous rapportez les faits ne doit pas en partager les détails avec d'autres. Le non-respect de la confidentialité pourrait compromettre l'enquête.

Information juridique communautaire offre des services confidentiels par l'entremise de son Programme RISE. Notre personnel est prêt à vous écouter et peut vous fournir des ressources utiles. Téléphonnez ou envoyez un texto au **902-218-6143** ou envoyez un courriel à **rise@legalinfopei.ca**.

Vous pouvez aussi vous entretenir librement avec un avocat ou un professionnel de la santé, par exemple un thérapeute, un médecin ou un infirmier. Les avocats et les fournisseurs de soins de santé ont une obligation professionnelle de respecter la confidentialité de vos renseignements.



Que faire pour aborder le harcèlement sexuel au travail

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail, vous pouvez prendre des mesures formelles, soit à l'extérieur ou au sein du système juridique. Vous pouvez aussi choisir de ne prendre aucune mesure.

Options juridiques

En faisant appel au système juridique, votre situation sera réglée avec l'appui d'un avocat, d'une cour ou d'un tribunal comme la [Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É.](#), de la police ou la GRC – ou toute combinaison de ces parties.

1. Déposer une plainte formelle auprès d'une commission des droits de la personne (au niveau fédéral ou provincial, selon le milieu de travail)
2. Engager des poursuites au civil
3. Rapporter le harcèlement à la police ou à la GRC*

*Veuillez noter que ce ne sont pas tous les cas de harcèlement sexuel au travail qui sont visés par le *Code criminel*. Même s'il est illégal de harceler quelqu'un, cela ne veut pas dire qu'il s'agit d'une infraction pénale.

Options administratives

Pour rester à l'extérieur du système juridique, vous pouvez rapporter le cas de harcèlement de façon formelle sans avoir à faire appel à un avocat, à la police ou à la cour. Si vous choisissez une option à l'extérieur du système juridique, vous pouvez quand même parler à un avocat ou retenir ses services pour vous appuyer.

1. Déposer un rapport auprès de l'employeur ou du syndicat
2. Déposer une plainte :
 - c. [auprès du Conseil des normes d'emploi](#) ou du [Conseil des relations de travail](#); ou
 - d. auprès de la Division de la santé et de la sécurité au travail de la [Commission des accidents du travail](#)

Autres options

Si vous choisissez de ne prendre aucune mesure juridique ou formelle, vous voudrez peut-être aborder les répercussions du harcèlement en parlant directement à la personne responsable de l'incident ou à un professionnel de la santé.

1. Parler directement au harceleur
2. Parler à un professionnel de la santé (thérapeute, médecin, personnel infirmier)

Si vous avez été victime de harcèlement sexuel au travail, il peut être bon d'en parler avec un avocat pour mieux comprendre vos options juridiques.

RISE peut vous donner accès à un avocat pendant un maximum de quatre heures. Téléphonnez ou envoyez un texto au 902-218-6143 ou envoyez un courriel à rise@legalinfopei.ca.



Options juridiques

Déposer une plainte auprès d'une commission des droits de la personne

La [Commission des droits de la personne de l'Î.-P.-É.](#) (CDP Î.-P.-É.) et la [Commission canadienne des droits de la personne](#) (CCDP) reçoivent, examinent et tentent de résoudre des plaintes en matière de discrimination. Le harcèlement sexuel au travail est une forme de discrimination au sens des lois en matière de droits de la personne.

Si vous travaillez dans un milieu régi par le gouvernement fédéral, soumettez votre plainte à la CCDP : **1-888-214-1090**, **info.com@chrc-ccdp.gc.ca**.

Sinon, soumettez votre plainte à la CDP Î.-P.-É. par écrit au moyen du formulaire prévu à cet effet. Vous pouvez obtenir le formulaire de la CDP Î.-P.-É. en composant le **902-368-4180** ou le **1-800-237-5031**, en envoyant un courriel à **contact@peihumanrights.ca**, ou en le [téléchargeant](#) du site Web de la commission à www.peihumanrights.ca.

Vous devez soumettre votre plainte dans un délai d'un an après l'incident de harcèlement. Si vous avez subi du harcèlement sexuel au travail plus d'une fois, la plainte doit être soumise au cours de l'année suivant l'incident le plus récent.

Dans votre plainte, vous devez expliquer le **domaine** de la discrimination. Par exemple, dans le cas de harcèlement sexuel au travail, le domaine de la discrimination serait *l'emploi*. Vous devez également préciser le **motif** de la discrimination : *l'âge, la race, le sexe, l'incapacité*, etc. Le [Formulaire de plainte et guide](#) fournit plus de détails à ce sujet.

Remplissez le formulaire de votre mieux. Si vous avez besoin d'aide, vous pouvez communiquer avec le personnel de la CDP Î.-P.-É. Sachez toutefois que le personnel ne représente ni l'une ni l'autre des parties et ne peut pas donner de conseils juridiques.

Une fois la plainte soumise, votre dossier sera attribué à un membre du personnel de la CDP Î.-P.-É. qui recueillera de l'information de vous et de la personne accusée de harcèlement. L'**intimé** est la personne accusée, et la personne déposant la plainte est appelée le **plaignant**.



Ouverture de dossier

L'ouverture d'un dossier vous aide à donner suite à la plainte par règlement ou par médiation.

1. Les parties conviennent d'un règlement.

Un règlement peut prendre plusieurs formes : une compensation financière pour le plaignant, une séance de sensibilisation sur les droits de la personne pour l'intimé, une lettre de recommandation de l'employeur, ou toute autre mesure qui convient aux deux parties.

2. Les parties prévoient une médiation.

Une médiation est une discussion entre les deux parties, en présence d'un médiateur formé et des avocats représentant les parties, le cas échéant. Une médiation permet aux parties de discuter du conflit, d'expliquer les répercussions personnelles du conflit, et de convenir du meilleur moyen de régler la situation.

Si votre plainte n'est pas réglée après l'ouverture du dossier, votre dossier sera attribué à l'un des avocats de la commission. Ce dernier agira comme enquêteur impartial.

Selon la décision livrée par une commission des droits de la personne, il se peut que vous ne puissiez pas poursuivre une action en justice. Vous pouvez parler à un avocat pour vous assurer qu'il s'agit de la meilleure option pour votre situation.

3. Un avocat de la CDP Î.-P.-É. recueille de l'information et rend une décision.

L'avocat peut mener des entrevues, recueillir des éléments de preuve ou faire de la recherche sur des questions juridiques pour produire un rapport d'enquête sur sa compréhension des faits. Dans ce cas, les parties ont 30 jours à lire le rapport et à corriger tout détail. Ensuite, l'avocat décidera de soit rejeter la plainte, soit la soumettre en audience.

a. La plainte est rejetée.

Si votre plainte est rejetée, vous recevrez une lettre expliquant les raisons du rejet. Les raisons peuvent inclure :

- Les preuves sont insuffisantes pour démontrer qu'il s'agit de discrimination,
- La plainte n'a pas été déposée dans l'année suivant l'incident,
- Le plaignant n'a pas accepté un règlement raisonnable,
- La plainte aurait dû être déposée auprès d'une autre commission des droits de la personne.

b. Les parties sont entendues à l'audience.

Un comité de commissaires entendra les arguments des deux parties et décidera s'il s'agit de discrimination ou non, puis trouvera des solutions possibles.

Renseignez-vous sur vos droits protégés par la *Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne) de l'Î.-P.-É. :

- [Connaître vos droits : Guide de la Loi sur les droits de la personne de l'Î.-P.-É.](#)
- www.peihumanrights.ca

Engager des poursuites au civil

Le droit civil s'appuie sur la compensation et le recouvrement des pertes. Il n'existe actuellement aucun recours portant sur le harcèlement sexuel en soi. Par contre, vous pourriez être en mesure de poursuivre l'autre partie ou l'employeur en vous fondant sur l'impact du harcèlement.

Les recours en justice potentiels peuvent s'appuyer sur les blessures ou agressions physiques, la détresse mentale, ou les répercussions sur l'emploi. Les répercussions sur l'emploi peuvent être un congédiement injustifié ou déguisé.

Congédiement injustifié : vous êtes mis à la porte parce que vous avez soumis une plainte de harcèlement sexuel ou pour une autre raison directement liée à l'expérience de harcèlement sexuel.

Congédiement déguisé : vous quittez votre emploi parce que le harcèlement sexuel a rendu votre milieu de travail intolérable.

Vous pouvez parler à un avocat afin de vous renseigner sur les poursuites potentielles au civil pour les cas de harcèlement sexuel au travail. Il peut être difficile de parler de ce qui vous est arrivé, mais l'avocat doit vous poser des questions sur votre expérience pour déterminer vos options. Vous pouvez amener quelqu'un avec vous pour vous appuyer lorsque vous rencontrez l'avocat.

Si vous engagez des poursuites au civil, il se peut que vous deviez aller en cour et partager les détails de votre expérience, ce qui peut vous traumatiser de nouveau. Les services de soutien émotionnel peuvent donc jouer un rôle important. Renseignez-vous sur les ressources et les services publics en consultant [L'arbre d'aide de l'Î.-P.-É.](#)

Rapporter le harcèlement à la police ou à la GRC

Le harcèlement sexuel peut parfois constituer une infraction criminelle. C'est habituellement le cas lorsque le harcèlement implique un contact physique. Ce n'est toutefois pas la seule raison pour laquelle le harcèlement sexuel peut être une infraction criminelle.

Un avocat peut vous aider à déterminer si vous avez été victime d'un crime.

Si vous décidez de signaler le harcèlement à la police ou à la GRC, on examinera votre cas pour décider si des accusations seront déposées. S'il y a suffisamment de preuves, la police ou la GRC portera des accusations contre la personne concernée.

Si la police ne porte pas d'accusations, cela ne signifie pas qu'on pense que vous mentez ou que le harcèlement ne s'est pas produit.

C'est à vous de choisir à qui parler en premier. Vous voudrez peut-être parler à un avocat ou aux [Services d'aide aux victimes](#) avant d'appeler la police, ou vous voudrez peut-être parler à la police d'abord.

Numéros de téléphone pour rapporter une infraction criminelle liée au harcèlement sexuel au travail :

Services de police municipaux

Charlottetown	902-629-4172
Summerside	902-432-1201
Kensington	902-836-4499

Détachements de la GRC

Charlottetown	902-368-9300
Après les heures normales de bureau	902-566-1112
Summerside	902-436-9300
Alberton	902-853-9300
Montague	902-838-9300
Souris	902-687-9300

Si vous êtes en danger immédiat, appelez le 911.

Si vous avez de la difficulté à naviguer dans le système de justice pénale, les [Services d'aide aux victimes](#) peuvent vous aider, et ce, **même si des accusations n'ont pas été déposées.**

Services d'aide aux victimes

Charlottetown

- 902-368-4582
- victimservicescharlottetown@gov.pe.ca

Summerside

- 902-888-8218
- victimservicessummerside@gov.pe.ca

Options administratives

Déposer un rapport auprès de l'employeur ou du syndicat

Les employeurs ont l'obligation légale de fournir un milieu de travail libre de harcèlement sexuel. Votre employeur doit donc prendre toutes les mesures raisonnables pour régler et prévenir les incidents de harcèlement sexuel dans le milieu de travail.

Le processus pour déposer un rapport varie selon le milieu de travail. Votre employeur doit avoir une politique en place qui explique le processus, par exemple :

- la mesure à suivre pour présenter une plainte de harcèlement sexuel;
- le processus d'enquête sur les plaintes de harcèlement sexuel;
- la communication des résultats de l'enquête aux personnes visées (les « parties »);
- les actions prises à la suite de l'enquête.

Cette information figure souvent dans le guide des employés ou le manuel des politiques. Si vous ne trouvez pas les renseignements que vous cherchez, parlez-en à votre superviseur, à votre représentant syndical, ou à la personne responsable des ressources humaines.

Déposer une plainte auprès de l'organe approprié

Un incident de harcèlement sexuel au travail peut découler en partie du fait que l'employeur n'assume pas les responsabilités visant à protéger ses employés.

Dans ce cas, vous pouvez en faire rapport au [Conseil des normes d'emploi](#), au [Conseil des relations de travail](#) ou à la Division de la santé et de la sécurité au travail de la [Commission des accidents du travail](#) de l'Î.-P.-É.

Ces trois organes recommandent fortement que vous signaliez votre expérience de harcèlement sexuel au travail à votre employeur avant de leur en faire rapport.



Conseil des normes d'emploi et Conseil des relations de travail

Les dispositions de la [Employment Standards Act](#) (loi sur les normes d'emploi) interdisent le harcèlement sexuel au travail. Le [Conseil des normes d'emploi](#) est chargé d'administrer certaines parties de cette loi.

Vous pouvez présenter une plainte auprès de la Direction des normes d'emploi ou du Conseil des normes d'emploi afin de signaler que votre employeur aurait violé l'*Employment Standards Act*. Cette option est ouverte aux employés non syndiqués.

Les employés syndiqués doivent suivre le processus établi dans leur convention collective par le biais du [Conseil des relations de travail](#). Votre représentant syndical peut vous fournir des renseignements et de l'aide.

Pour déposer une plainte officielle en matière de normes d'emploi, il faut remplir le formulaire [en ligne](#) ou remplir la [version téléchargée](#).

La loi interdit à l'employeur de prendre des mesures punitives ou discriminatoires envers les employés qui rapportent en toute bonne foi le harcèlement sexuel au travail.

Assurez-vous d'inclure toute information et documentation pertinente. Une fois que vous aurez déposé votre plainte, un inspecteur communiquera avec vous et vous posera des questions s'il faut clarifier des détails.

Au cours de l'enquête, votre employeur et vous aurez l'occasion de présenter les faits. Si l'inspecteur constate que l'employeur a violé les normes d'emploi, l'inspecteur lui parlera du problème et des solutions possibles.

Division de la santé et de la sécurité au travail de la Commission des accidents du travail

Cette division est chargée de l'application de l'[Occupational Health and Safety Act](#) (loi sur la santé et la sécurité au travail) et de son règlement sur le harcèlement en milieu de travail. La loi et ses règlements établissent les normes minimales en matière de santé et de sécurité au travail à l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que les principes de sécurité pour les milieux de travail. Ils interdisent entre autres le harcèlement sexuel au travail.

En déposant une plainte auprès de la division, vous signalez que votre employeur aurait violé les normes relatives à la santé et à la sécurité au travail.

À la suite d'un incident de harcèlement sexuel au travail, vous pouvez soumettre une plainte en matière de santé et de sécurité au travail à la division : **ohs@wcb.ca**, **902-368-5680**, **1-800-237-5049** (numéro sans frais) ou **902-628-7513** (après les heures normales de bureau).

Une fois que vous avez déposé votre plainte, un agent de la santé et de la sécurité au travail peut mener une enquête. Si l'agent constate que votre employeur n'assume pas ses responsabilités, il peut lui rendre une ordonnance selon laquelle votre employeur doit se conformer à l'*Occupational Health and Safety Act*.

Le [Conseil des normes d'emploi](#), le [Conseil des relations de travail](#) et la **Division de la santé et de la sécurité au travail n'enquêtent pas pour déterminer si le harcèlement sexuel a eu lieu, mais plutôt pour déterminer si l'employeur a enfreint la réglementation relative au harcèlement sexuel au travail.**

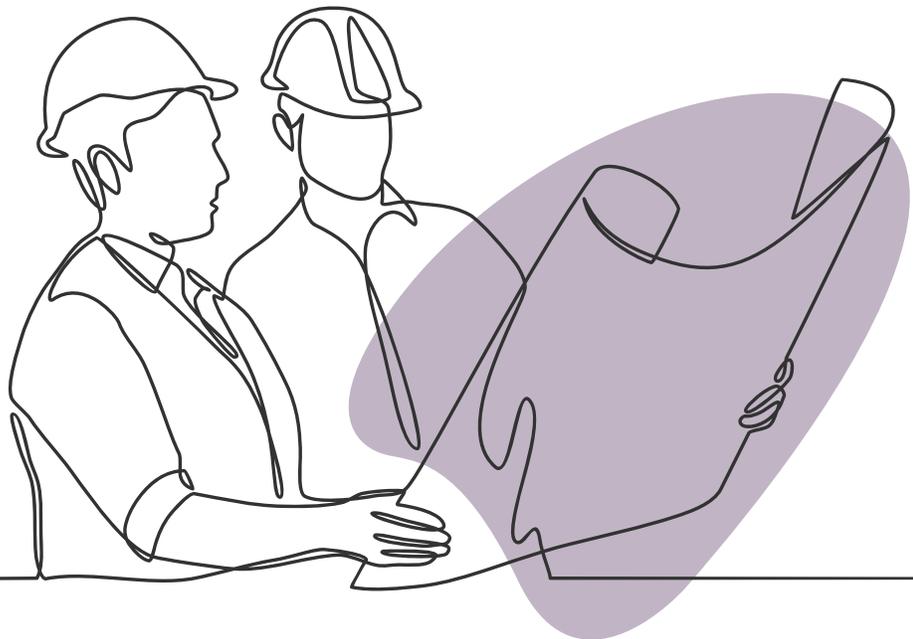
Autres options

Parler directement au harceleur

Vous voudrez peut-être discuter de vos préoccupations directement avec la personne responsable du harcèlement sexuel, avec ou sans l'appui d'un superviseur ou d'un représentant des ressources humaines. Vous pouvez vous rencontrer en personne ou communiquer par écrit.

Communiquer avec son harceleur peut aider à tourner la page et à entamer le processus de guérison, mais ce n'est pas toujours le cas.

Même si la politique en matière de harcèlement de votre milieu de travail vous incite à aborder vos préoccupations directement avec le harceleur, rien ne vous oblige à le faire si vous ne vous sentez pas à l'aise. Avant de parler avec cette personne, assurez-vous que vous pouvez le faire en toute sécurité.



Si vous décidez qu'il pourrait être bon de parler à votre harceleur, voici quelques suggestions :

- Dites à la personne que vous souhaitez lui parler.
- Décrivez ce qui s'est produit en vous basant uniquement sur les faits.
- Demandez à la personne comment elle se rappelle l'incident.
- Partagez les répercussions négatives que l'expérience a eues sur vous.
- Dites-lui ce que vous aimeriez qu'il se produise : des excuses, une promesse que cela ne se reproduise plus, ou toute autre action souhaitée.

Vous n'avez aucune obligation juridique ou morale de parler à votre harceleur.

Parler à un professionnel de la santé

Vous souhaitez peut-être discuter de votre expérience de harcèlement sexuel au travail et de vos préoccupations en matière de santé ou de bien-être avec un professionnel de la santé. Les professionnels de la santé ont l'obligation de garder vos informations confidentielles, à moins que votre sécurité personnelle ne soit en danger.

Vous pouvez prendre rendez-vous avec votre médecin de famille ou, si vous n'avez pas de médecin de famille, aller à une clinique sans rendez-vous.

L'horaire et les lieux des cliniques sont affichés en ligne à :

www.princeedwardisland.ca

Cliniques de santé mentale sans rendez-vous

- **Montague**
Santé mentale communautaire : 902-838-0960
- **Charlottetown**
Centre Richmond : 902-368-4430
Centre McGill : 902-368-4911
- **Summerside**
Hôpital du comté de Prince : 902-888-8180
- **Lennox Island**
Centre de santé de Lennox Island : 902-831-2711
- **O’Leary**
Centre de santé d’O’Leary : 902-853-8670

Si vous avez besoin de parler à quelqu’un immédiatement, les services suivants peuvent vous appuyer :

Ligne d’écoute de l’Île (24 heures sur 24)

1-800-218-2885

Association canadienne pour la santé mentale

- **Division d’Île du Prince-Édouard**
1-800-682-1648

Centre d’aide aux victimes de viol et d’agression sexuelle

- **Bureau principal**
902-566-1864 or 1-866-566-1864
- **Services de counseling**
902-368-8055 or 1-888-368-8055

Services à la famille

902-892-2441 or 1-866-892-2441

Information à l'intention des témoins

Un témoin est une personne qui n'est pas directement concernée par un incident, mais qui le voit ou l'entend. Il peut être bouleversant, troublant et stressant d'être témoin d'un incident de harcèlement sexuel. Vous éprouvez peut-être de la peur, de l'incertitude ou des sentiments partagés à l'idée de rapporter l'incident.

Les témoins peuvent faire une différence et contribuer à la sécurité en milieu de travail par les moyens suivants :

- **Détourner l'attention** – Mettez fin à la situation en posant une question ou en changeant le sujet de discussion.
- **Prendre la parole** – Lorsque le harcèlement se produit, demandez fermement au harceleur d'arrêter. Avec respect, dites-lui que vous n'êtes pas d'accord avec son comportement.
- **Faire un suivi** – Rencontrez la victime plus tard dans un lieu privé et sécuritaire, et offrez-lui votre appui.
- **Documenter l'incident** – Prenez en note la date, l'heure et les détails du harcèlement, ainsi que le nom de toute personne qui en aurait été témoin. Si vous en avez, ajoutez des captures d'écran, des vidéos ou des photos.
- **Faire un rapport** – Rapportez la situation à votre superviseur ou gestionnaire pour que cette personne puisse intervenir.

Prochaines étapes

Les expériences de harcèlement sexuel au travail sont personnelles, et il y a de nombreux facteurs à considérer. Il revient donc à chaque personne de décider quand et comment aborder un incident.

Par l'entremise du Programme RISE, Information juridique communautaire offre des ressources juridiques aux victimes de violence et de harcèlement sexuels. Nos services sont confidentiels pour que nos clients puissent se renseigner sur leurs options en toute sécurité. Le programme permet aussi aux victimes d'avoir recours à un avocat formé pour tenir compte des traumatismes.

Pour parler gratuitement à un avocat au sujet de harcèlement sexuel au travail, faites-nous parvenir un courriel à rise@legalinfopei.ca ou téléphonez-nous ou envoyez-nous un texto au **902-218-6143**.





Information juridique communautaire est un organisme de bienfaisance subventionné par Justice Canada, le ministère de la Justice et de la Sécurité publique de l'Île-du-Prince-Édouard, la Law Foundation of PEI, la Law Society of PEI et d'autres sources de financement. L'organisme offre aux Insulaires des renseignements clairs et utiles au sujet des lois et du système de justice à l'Île-du-Prince-Édouard.

Pour obtenir de l'information sur d'autres questions juridiques, vous pouvez consulter notre site Web à www.legalinfopei.ca, envoyer un courriel à **info@legalinfopei.ca** ou téléphoner au **902-892-0853** ou au **1-800-240-9798**. Nous sommes également sur les réseaux sociaux.

Vous pouvez nous appuyer à titre de bénévole ou de donateur.

La reproduction non commerciale du présent document est encouragée.

Numéro d'enregistrement de l'organisme de bienfaisance : 118870757RR0001

ISBN : 978-1-897436-92-9

Mars 2021

Information juridique communautaire
@legalinfopei



Programme RISE Î.-P.-É.
@riseprogrampei



