

解决职场性骚扰问题

员工指南



目录

职场性骚扰的定义	4
雇主与员工的责任	8
职场性骚扰的影响	10
解决职场性骚扰的方法	12
法律手段	15
行政方法	22
其他方法	26
旁观者目击者的信息	29
结束语	30

前言

职场性骚扰可能发生在任何人身上。如果在工作中遭遇了性骚扰,则岛上居民的精神和身体可能受到一系列负面影响。

政府设立了明确的法律和司法系统,您可以利用相关信息帮助解决和防范职场性骚扰。如果您在阅读完本指南后有任何疑问,或者想与律师交谈,请联系社区法律信息机构的 RISE 计划组,邮箱:rise@legalinfopei.ca,电话:902-218-6143。

本指南是在加拿大司法部的慷慨支持下完成的。



Ministère de la Justice
Canada

Department of Justice
Canada



RISE Program PEI
[@riseprogrampei](https://www.instagram.com/riseprogrampei)



职场性骚扰的定义

职场性骚扰是指在工作中或与工作相关的场合出现的违背其意愿的性言论或行为。

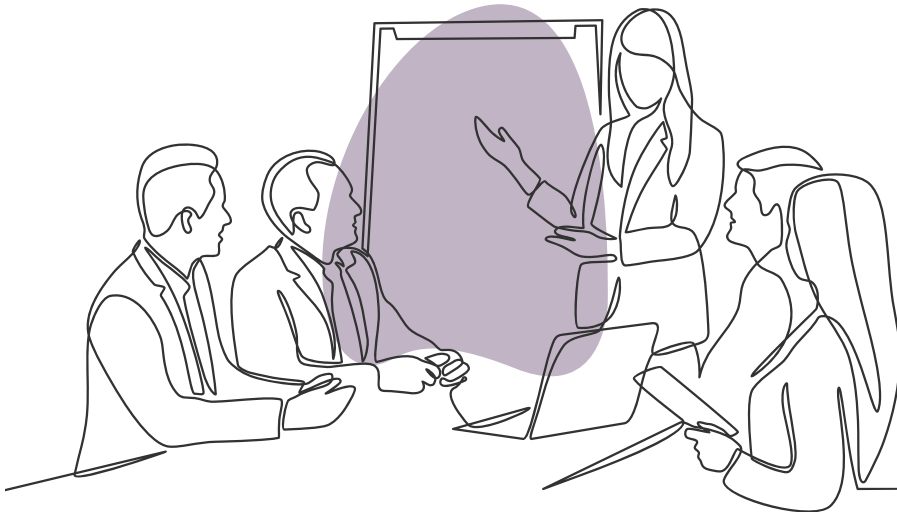
有些人可能遇到了一次骚扰,而有些人可能反复遇到。

骚扰者可能是您所在工作场所的人,也可能是因工作原因接触到的人。他们可能是您的同事、主管、经理,或者是您雇主雇佣的人,例如顾问或承包商。

防范性骚扰也可能包括防范来自客户或工作场所访客的性骚扰,这取决于具体情况和您所在工作场所的政策。骚扰可能是在私下或者公开场合面对面进行的,也可能是通过电子方式,比如通过即时消息或电子邮件进行的。

职场性骚扰的表现形式包括：

- 被要求进行性行为以换取利益或报酬
- 被要求穿着性感衣物
- 对方讲有性含义的笑话或评论
- 对方对您的身体或外表表示出令人不快的关注
- 对方在未经您允许的情况下讨论您的性取向、性生活或性关系
- 因性别或性取向而遭受排斥或恶劣对待
- 受到令人不快的性冒犯, 如性暗示的表情或手势, 或多次要求约会
- 受到不必要的身体接触, 如有人抚摸您的肩部
- 向您展示带有性暗示意味或露骨的内容(例如色情内容)

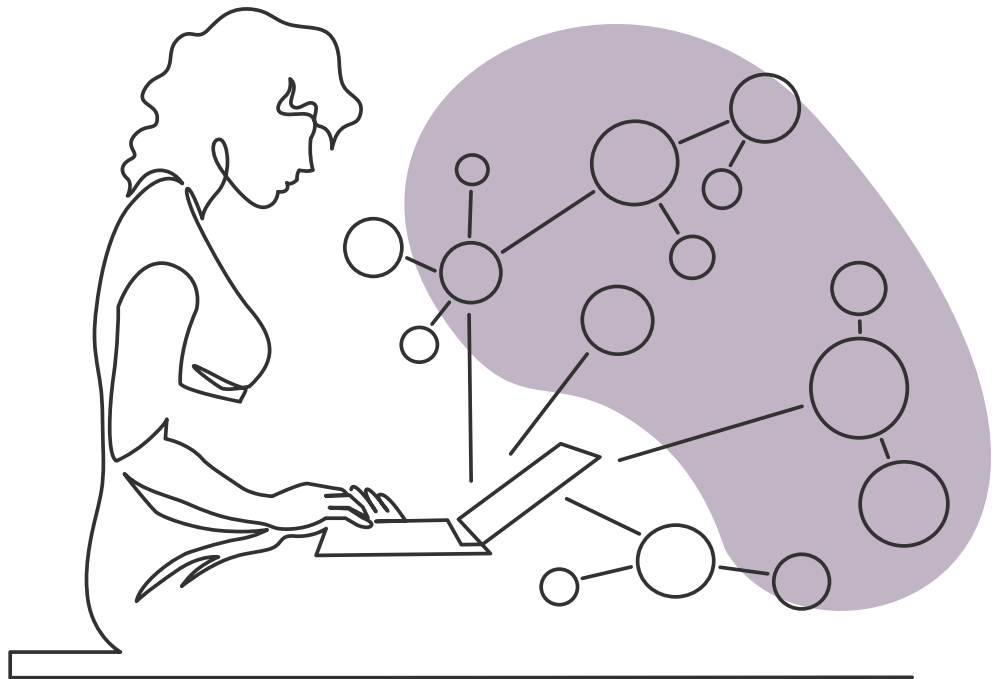


是职场性骚扰还是不良行为？

如果性行为是相关各方都同意参与的,那么这可能就不是职场性骚扰了。在这种情况下,它可能只是属于不遵守职场规则可能属于的不良行为。

但是,法律不允许任何人被强迫同意做一些事情,或者接受让他们不舒服的性行为。

同意是一种自愿的、知情的性行为协议。只有在没有遭遇胁迫、威胁或暴力的情况下,同意才有效。沉默或被动并不是同意。同意应该表述清楚且准确无误。



立法与性骚扰在 PEI, 政府立法禁止职场性骚扰。每一项立法或法律机构都制定了相关的定义和适用:

- [《加拿大劳动法》](#)
- [《加拿大人权法案》](#)
- [《PEI 雇佣标准法案》](#)
- [《PEI 职业健康安全法》\(职场性骚扰规定\)](#)
- [《PEI 人权法案》](#)

《加拿大劳动法》和《加拿大人权法案》适用于加拿大联邦政府管理的工作场所的雇员, 如银行、广播和电视公司, 或跨国公司, 如长途卡车运输公司等。

《PEI 雇佣标准法案》和《PEI 职业健康安全法》(职场性骚扰规定)适用于 PEI 上的所有工作场所。根据这些法案的规定, 雇主与员工需要承担职场性骚扰相关的责任。

《PEI 人权法案》适用于 PEI 上的任何居民。该法案旨在保护人们各个领域免受歧视, 包括就业、公共服务、志愿工作和其他方面。根据这项法案的要求, 职场性骚扰是一种歧视行为。

您可以在网上查阅这些法律条文的副本, 也可联系社区法律信息机构获得复印件。

雇主与员工的责任

雇主责任

提供没有性骚扰的工作环境是您雇主的法律义务。也就是说,雇主必须尽一切合理的努力来解决和防范职场性骚扰。

岛上的所有雇主都必须制定并执行防止性骚扰的政策。您的雇主必须向所有员工解释该政策,并且必须随时可将该政策提供给员工。该政策必须包含特定信息和规则,如:

- 如何发起性骚扰投诉
- 如何调查性骚扰投诉
- 相关人员(有时称为“当事人”)将如何获得调查结果
- 需要采取什么行动

您可参阅以下立法,了解 PEI 对于职场性骚扰政策的要求:

- [《PEI 职业健康安全法》\(职场性骚扰规定\)](#)
- [《PEI 雇佣标准法案》](#)
- [《加拿大劳动法》](#)

对性骚扰制定了明确政策和程序的工作场所,有助于解决和防范性骚扰。

员工责任

员工应该尽自己的责任, 营造安全的工作环境。员工有责任确保自己的行为尊重他人, 不伤害他人。

作为员工, 您可能会直接或间接地经历职场性骚扰。如果您目睹了性骚扰的发生, 那您就是目击者。法律并未明确要求受害者举报职场性骚扰。但是部分工作场所的政策可能会呼吁员工举报性骚扰。

举报骚扰能为您和其他人解决此类问题。但是, 如果目击者身处职权岗位, 如主管或经理等, 则他们可能负有额外的责任, 须报告他们观察到或意识到的性骚扰。

向公司举报职场性骚扰的流程具体取决于您工作场所的政策规定。您必须可以获得举报过程的书面形式。员工手册或政策手册中通常列示了这些信息。

如果您决定举报性骚扰, 请确定您的举报“出于善意”。也即您必须确保您的举报诚实且真诚。

举报了职场性骚扰事件后, 您要注意保密。您可能也需要配合调查工作。

加拿大的所有居民都享有不受性骚扰地工作的合法权利。

职场性骚扰的影响

职场性骚扰可能会带来很多影响。工作中的性骚扰会对您的身心健康产生负面影响,让您难以完成工作。

一旦在工作中遭受性骚扰,您可能会发现很难控制自己的想法和情绪。建议可以将所发生的事情记录下来。这些信息有助于改善您的健康,而如果您决定发起正式投诉,这也会有帮助。

记录:

- 发生了什么事情?
- 涉及的人员?
- 发生的日期?
- 发生的地点?
- 您受到了什么影响?
 - 失去收入或工作
 - 与骚扰相关的支出(心理辅导、压力假等)
 - 压力与健康问题
- 任何其他相关的信息

和值得信赖的朋友或家人交谈也会有所帮助。如果您的朋友是同事,那么在交谈时需要保持谨慎,因为这个人可能是调查中的目击者,或者可能会泄露秘密。

如果您决定发起举报,那么将有相关人员执行公正的保密调查过程。您的交谈对象不得将谈话细节告知任何其他人。如果未能确保保密,会对调查工作带来不利影响。



解决职场性骚扰的方法

如果您在工作中遭遇了性骚扰,您可以采取正式手段,诉诸法律或在法律体系外进行解决。您也可选择不作为。

将问题诉诸法律即意味着由律师、法庭或仲裁庭(如 PEI 人权委员会、警方/RCMP,或两者合作)解决分歧。

在法律体系之外解决您所经历的问题,即正式举报职场性骚扰,而不需要律师、警方或法庭的介入。如果您选择了法律体系之外的方法,您仍可以咨询或者聘请律师作为支持。

社区法律信息机构的 RISE 计划提供保密服务。我们的工作人员将聆听您的倾诉,并提供可能有所帮助的资源。请联系 RISE 计划组了解更多信息, 邮箱: rise@legalinfopei.ca 或电话: 902-218-6143.

如果您选择不采取法律手段或正式行动,那您可能希望通过直接与当事人或专业医护人员对话以解决骚扰的影响。

如果您在工作中遭受了性骚扰,和律师谈谈可能是个好主意。律师能够告诉您可以采取哪些法律手段。获得法律方面的建议并不意味着您必须采取法律行动。如果您希望就职场性骚扰问题免费咨询律师,请拨打 RISE 计划组的电话 902-218-6143,或发送邮件至 rise@legalinfopei.ca。

法律手段

1. 向人权委员会(联邦或省级,具体取决于您的工作场所)发起正式投诉
2. 提起民事诉讼
3. 向警方或 RCMP 报告骚扰事件*

*并非所有的职场性骚扰都属于刑法范畴。即,尽管骚扰是非法行为,但不一定是犯罪行为。

行政方法

1. 向您的雇主或工会提交一份报告
2. 向以下机构发起投诉:
 - a. 雇佣标准委员会或劳工关系局
 - b. PEI 劳工赔偿局职业健康安全司

其他方法

1. 与当事人直接解决
2. 咨询健康专家,如咨询师、医生或护士等。



法律手段

向人权委员会发起投诉

PEI 人权委员会 ([PEI HRC](#)) 和 加拿大人权委员会 ([CHRC](#)) 这两家机构负责调查并尝试解决歧视投诉。根据人权立法, 职场性骚扰属于歧视行为。

受联邦政府管制的工作场所的员工应向 CHRC 发起投诉。请致电 **1-888-214-1090** 或发送邮件至 info.com@chrc-ccdp.gc.ca, 以联系 CHRC。

否则, 您应使用 PEI HRC 表格以书面形式向 PEI HRC 提交您的投诉。

您可以通过以下方式获取投诉表格: 致电 PEI HRC, 电话号码为 **902-368-4180** 或 **1-800-237-5031**; 发送邮件至 contact@peihumanrights.ca; 或访问网站 www.peihumanrights.ca 下载投诉表格。

您必须在骚扰发生的一年内发起投诉。如果您在工作中遭遇了多次性骚扰, 则必须在最近一次骚扰后的一年内发起投诉。

在您的投诉中必须对歧视领域作出解释。例如, 对于职场性骚扰, 歧视的领域是雇佣。您还必须说明歧视的理由, 如年龄、种族、性别和残疾情况等。这在投诉表格上有详细说明。

尽量将表格填写完整。如果您需要指导, [PEI HRC](#) 的工作人员可为您提供帮助, 但是他们不代表案件的任何一方, 也不能提供法律意见。

您提交了投诉后, PEI HRC 工作人员将分配您的卷宗并开始受理流程。他们会询问您和被指控骚扰您的人以收集相关信息。被指控人被称为应答者。提交投诉的人被称为投诉人。



受理流程

受理流程旨在通过和解或调解帮助您解决投诉问题。

1. 各方决定和解

和解可以是对投诉人的金钱赔偿、对应答者的人权教育、雇主的证明信或经双方同意的其他事项。

2. 各方决定安排调解

调解是由双方、一名经过培训的调解员和代表双方的律师(如适用)开展讨论。通过调解,双方有机会就冲突进行交谈,说明冲突对他们造成的影响,并协定解决冲突的最佳方式。

如果您的投诉未能在受理过程中解决,您的卷宗将被分配给 [PEI HRC](#) 的一名律师,该律师为中立调查员。

3. PEI HRC 律师将负责收集信息并做出决定

律师可能会进行采访、收集证据或研究法律问题,然后编写一份调查报告,陈述他们对于所发生的事项的理解。对于这种情况,双方均有 30 天的时间可以审查调查报告并提供任何纠正信息。30 天后,律师将决定是驳回您的投诉还是将您的投诉移交给听证会。

根据人权委员会的决定,您可能无法采取进一步的法律行动。您可能需要和律师谈谈,以确保这个选择对您来说是最佳结果。

a. 投诉被驳回

人权委员会专员组成的小组将听取双方的意见, 并决定是否
存在歧视, 以及可能的补救措施。

原因可能如下: 没有足够的证据表明所发生的事项属于歧视
行为; 您的投诉并非在一年的时限内发起; 您没有接受合理
的解决办法; 您本应向其他人权委员会发起投诉或以其他理
由发起投诉等。

如果您的投诉被驳回, 您会收到一封信函, 其中解释了驳回
原因。

b. 投诉移交听证会

如欲了解有关人权法案所赋权利的更多信息, 请访问:

- 这些是您需要知道的您享有的权利: PEI 人权指南
- [PEI HRC 网站](#)

提起民事诉讼

民法的基本理念是追偿损失或获得赔偿。目前还没有针对性骚扰的具体诉讼,但是您可以就骚扰的影响起诉对方和/或雇主。

一些潜在的法律行为可能与人身伤害或侵犯、精神困扰或您的工作受到影响有关,如非法解雇和推定解雇。

非法解雇是指您因为投诉性骚扰或其他与性骚扰直接相关的原因而被解雇。

推定解雇是指您因为性骚扰导致工作环境让您无法忍受而辞职。

如果您希望了解更多有关职场性骚扰的民事诉讼,您应该咨询律师。他们会询问一些关于您的遭遇的问题来评估您的可选方法。要说出所发生的事情的细节可能很难。在会见律师时,您可以带一个熟人以作为支持。

如果您提起民事诉讼,则可能需要上法庭。在法庭上,您需要告知您的经历细节。这可能会再次造成精神创伤。请务必考虑情感支持和相关服务。您可以查看PEI帮助树,了解有关公共服务和资源的信息。

向警方或 RCMP 报告骚扰事件

在某些情况下, 性骚扰构成了刑事犯罪。这通常发生在涉及了身体接触的性骚扰中。但是, 身体接触并不是性骚扰可能构成刑事犯罪的唯一原因。

律师可以帮助您确定您遭遇的行为是否属于犯罪。

如果您决定向警方或 RCMP 举报性骚扰, 他们会审查案件并决定是否提出指控。如果警方或 RCMP 收集了足够的证据, 他们将起诉被告。

如果警方没有提出指控, 那并不意味着他们认为您在撒谎, 或者没有发生骚扰。

先与哪方交谈由您自行选择。您可能希望在与警方交谈之前先与律师或受害者服务中心交谈。或者您也可能希望在与律师或受害者服务中心交谈之前先与警方交谈。

如要举报职场性骚扰的刑事犯罪, 请致电:

市政警察局

夏洛特敦	902-629-4172
萨默赛德	902-432-1201
肯辛顿	902-836-4499

RCMP 警局

夏洛特敦 RCMP	902-368-9300
夏洛特敦 RCMP(下班时间)	902-566-1112
萨默赛德 RCMP	902-436-9300
肯辛顿 RCMP	902-853-9300
蒙塔古 RCMP	902-838-9300
苏里斯 RCMP	902-687-9300

如果遇到紧急危险, 请拨 911。

如果您在了解刑事司法体系过程中需要任何支持, 请联系受害者服务中心。受害者服务中心专为犯罪行为的受害者提供支持, 即使没有提出指控。受害者服务中心联系电话为 **902-368-4582**, 邮箱 **victimservicescharlottetown@gov.pe.ca**; 或: **902-888-8218**, 邮箱 **victimservicessummerside@gov.pe.ca**。

行政方法

向您的雇主或工会提交一份报告

为您营造没有性骚扰的工作环境是您雇主的法律义务。即, 您的雇主必须尽一切合理努力以解决和防范职场性骚扰。

报告的提交过程将取决于您的工作场所。您的雇主必须制定该过程相关的政策, 包括:

- 如何发起性骚扰投诉
- 如何调查性骚扰投诉
- 如何告知相关人员(有时称为“当事人”)有关调查结果的信息
- 需要采取什么行动

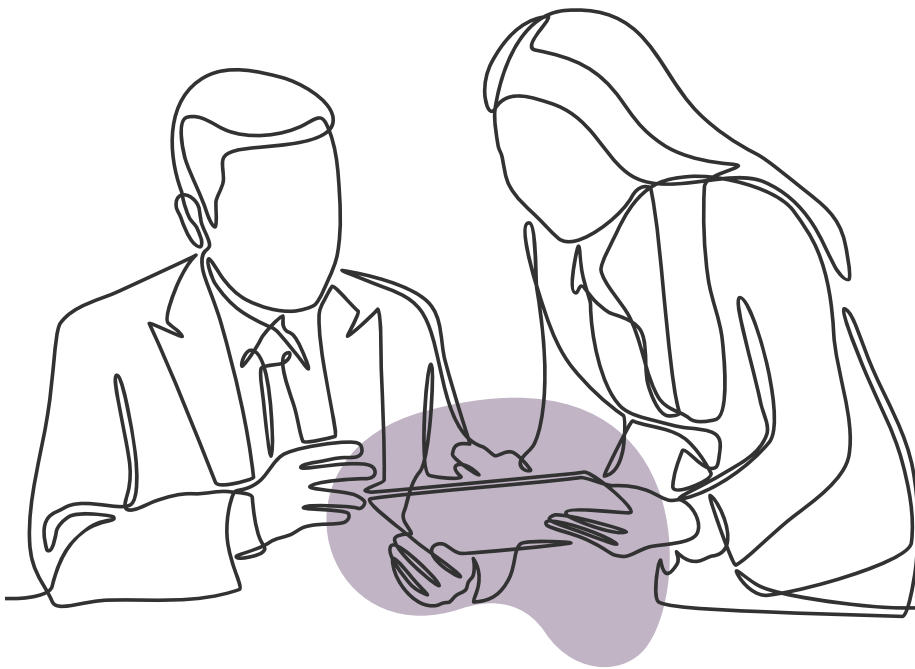
通常可以在员工手册或政策手册中找到这些信息。如果您找不到此类信息, 可以联系您的主管、工会代表或人力资源负责人。

向相应的委员会发起投诉。

遭遇职场性骚扰的部分原因可能是您的雇主没有尽到应尽的员工保护责任。

在这种情况下, 您可以向雇佣标准委员会 ([ESB](#))、劳工关系局 ([LRB](#)) 或 PEI 劳工赔偿局 ([WCB](#)) 职业健康安全司 (OHS) 报告这个问题。

以上三个委员会都强烈建议您在向他们报告职场性骚扰经历之前, 先向您的雇主提交报告。



雇佣标准委员会 (ESB) 或劳工关系局 (LRB)

雇佣标准委员会负责管理《PEI 雇佣标准法案》的部分内容。根据此法案规定, 严禁职场性骚扰。

向雇佣标准分支机构或雇佣标准委员会投诉, 告知他们您的雇主可能违反了《雇佣标准法案》。这个方法适用于非工会员工。

加入了工会的员工必须遵循他们的集体协议程序, 并报告给劳工关系局。您可以咨询工会代表, 以获取信息和帮助。

您可在线上填写或下载并填写《雇佣标准投诉表格》, 以递交正式投诉。

附上与您的投诉相关的所有文件和信息。您发起投诉后, 将会有监察员与您联系。他们可能会询问一些问题, 进一步了解投诉的细节。

在调查过程中, 您和您的雇主将有机会陈述案件的事实。如果监察员发现您的雇主违反了雇佣标准, 监察员会与他们讨论这个问题以及改正措施。

**根据法律规定, 雇主不得惩罚或歧视出于善意
举报职场性骚扰的员工。**

劳工赔偿局 (WCB) 职业健康安全司 (OHS)

[WCB](#) 的 OHS 负责执行《职业健康安全法》和《职场性骚扰规定》中的规则。OHS 法案及其规定确立了 PEI 上的职业健康与安全的最​​低标准以及岛上工作场所的安全原则。职场性骚扰是严令禁止的行为。

向 OHS 部门发起投诉,告知他们您的雇主可能违反了职业健康安全标准。

如要提交与职场性骚扰相关的健康和​​安全投诉,请联系劳工赔偿局的职业健康安全司,电话:**902-368-5680** 或 **1-800-237-5049** 或 **902-628-7513** (下班时间),也可发送邮件至 ohs@wcb.ca。

您发起了投诉后, OHS 可能会安排一位工作人员开展调查。如果安全司发现您的雇主未能履行职责,则他们可以发布命令,责令您的雇主遵守 OHS 法案。

[ESB](#)、[LRB](#) 和 OHS 的调查并不能决定是否发生了性骚扰。他们负责确定您的雇主是否遵守了有关职场性骚扰的规定。

其他方法

与当事人直接解决

您可能希望与性骚扰您的人直接讨论您的关注点,可能需要您所在工作场所的支持,如主管或人力资源代表等。你们可以当面对话,也可以采用书面交流的方式。

与对您进行性骚扰的人交流或许能让您释然,获得治愈,但情况并非总是如此。

即使您所在工作场所的骚扰政策要求您直接与当事人直接解决,但如果您认为这会造成不适,您也可以选择拒绝。在与对您进行性骚扰的人交谈之前,请确保安全。



如果您觉得和这个人谈谈会有帮助,您可以考虑以下建议:

- 告诉对方您希望与他/她对话
- 实事求是描述所发生的事情
- 询问对方他们对这件事的印象
- 告知这段经历对您产生的负面影响
- 告诉他们您的预期解决方案。可以是要求道歉,要求对方承诺不会再对任何人进行此类行为或者其他要求。

您没有法律或道义上的义务一定要与骚扰您的人对话。

咨询健康专家

出于对身心健康方面的考虑,您可能希望向卫生保健专业人员倾诉您遭受的职场性骚扰经历。对您的信息保密是专业医护人员的义务 除非您的人身安全受到了紧迫威胁。

如果您有家庭医生,那么您可以预约自己的医生。如果您没有家庭医生,您可以前往免预约诊所。有关免预约诊所的位置和就诊时间,请访问: www.princeedwardisland.ca。

如果您需要尽快与他人交谈, 您可以使用其他支持服务:

岛上帮助热线 (24/7)

1-800-218-2885

加拿大精神健康协会

902-566-3034

PEI 强奸与性侵犯应对中心

· **总部**

902-566-1864 or 1-866-566-1864

· **咨询请求热线**

902-368-8055 or 1-888-368-8055

PEI 家庭服务

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



目击者的信息

目击者是指目睹事件但未直接参与的人员。目睹性骚扰会让人感觉不安、困窘和压力。您可能会畏于举报,感到不确定或矛盾。

目击者可通过以下行动改善工作场所的安全性:

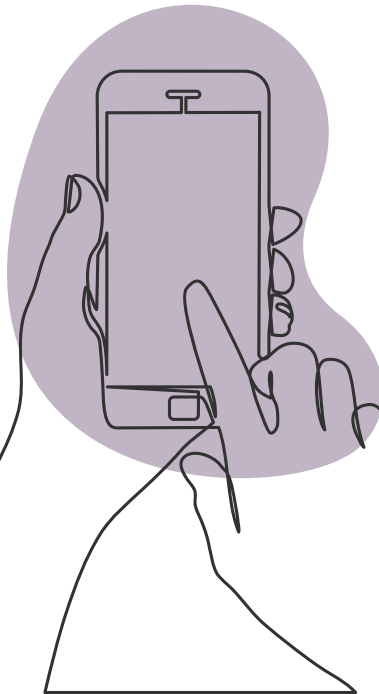
- **转移注意力:**可以询问一个问题或转换对话话题以打断这种情况。
- **上报:**向主管或经理汇报该情况,让他们进行干预。
- **记录:**记下骚扰的日期、时间、细节信息以及在场的目击者。如果可以的话,附上截图、视频或照片。
- **检查:**您可以稍后在安全私密的地方与受害者会面,以提供支持。
- **大胆直言:**发生骚扰时,坚决要求骚扰者停止其行为。礼貌地表示您不认同他们的行为。

更多信息

您需要根据个人情况思量如何解决职场性骚扰以及何时解决。有很多因素需要考虑。

社区法律信息机构的 RISE 计划为性骚扰和暴力的受害者提供了许多法律资源。我们提供保密服务和法律信息,让您可安全了解您的可选方法。RISE 还为受害者提供免费的创伤知情律师咨询服务。

如需免费的职场性骚扰问题律师咨询服务,请联系我们,发送邮件至 rise@legalinfopei.ca 或拨打电话 902-218-6143。





社区法律信息机构是一个接受来自加拿大司法部、PEI 司法和公共安全部、PEI 法律基金会等其他来源的资助慈善组织。社区法律信息机构为岛民提供了有关爱德华王子岛法律和司法系统的信息,并确保信息易懂且实用。

如果您想要了解更多有关其他法律事宜的资料,请访问我们的网站 www.legalinfopei.ca,也可发送邮件至 info@legalinfopei.ca 或致电 902-892-0853 或 1-800-240-9798。

您可以通过参与志愿服务、成为会员或进行捐赠,为我们提供支持。

鼓励以非商业方式复制本文件。

慈善组织登记号:118870757RR0001

ISBN: 978-1-897436-94-3

2021年3月

Community Legal Information
@legalinfopei



RISE Program PEI
@riseprogrampei



