

Harcèlement sexuel et les droits de la personne



La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick (la Loi) interdit le harcèlement sexuel dans cinq secteurs : l'emploi, le logement, les services, la publicité et les associations professionnelles, de gens d'affaires ou de métiers.

Définition du harcèlement sexuel

Selon la *Loi*, harceler sexuellement signifie « faire une **remarque vexatoire** ou avoir un **comportement** à caractère sexuel qui est **reconnu ou qui devrait raisonnablement être reconnu comme étant importun** ».

Qu'est-ce que cela veut dire, exactement?



« **vexatoire** » renvoie à un comportement dérangeant, pénible et perturbant pour la victime.

« **remarque** » et « **comportement** » correspondent aux deux façons dont le harcèlement sexuel peut se manifester, c'est-à-dire de façon verbale (paroles ou commentaires) ou physique (contact physique, gestes ou autre).

« **reconnu comme étant importun** » signifie que la personne qui commet le harcèlement sait que son comportement est répréhensible ou inacceptable.

« **qui devrait raisonnablement être reconnu comme étant importun** » signifie qu'un tiers neutre conviendrait qu'un tel comportement est répréhensible.

Types de harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes, mais les tribunaux ont défini deux principales catégories :

Quid pro quo



Le harcèlement sexuel *quid pro quo*, qui signifie « donnant-donnant », se produit lorsqu'un collègue (généralement un supérieur) force une personne par le chantage à lui accorder des faveurs sexuelles, en menaçant de lui refuser des avantages professionnels (comme une promotion) ou en lui promettant des récompenses professionnelles.

Exemple : Laura, 19 ans, est embauchée comme stagiaire à temps partiel dans un magasin de meubles. Cinq semaines après son entrée en poste, son employeur lui a fait une proposition de nature sexuelle, en lui promettant de la récompenser par une promotion. Lorsque Laura refuse cet arrangement *quid pro quo*, son employeur la congédie.

















Milieu de travail malsain



Dans les cas d'un milieu de travail malsain, les victimes ne reçoivent pas de demandes directes de faveurs sexuelles. Il s'agit plutôt d'une tendance à faire, dans le milieu de travail, des remarques désobligeantes, des sous-entendus, de la provocation et des blagues douteuses à caractère sexuel qui humilient et démoralisent la victime. Un milieu de travail malsain peut être caractérisé par un seul incident grave ou par une série de comportements répréhensibles.

Exemple : Amari travaillait comme serveuse dans un restaurant où le cuisinier faisait des commentaires de nature sexuelle sur elle, les femmes en général et les autres employées. Il faisait des remarques sur le corps d'Amari et parlait d'autres femmes de manière sexuellement explicite. Un tribunal a conclu que les commentaires du cuisinier avaient créé un milieu de travail malsain pour la plaignante, qui devait travailler dans un environnement désagréable, hostile et intolérable.

Exemples de comportements qui constituent du harcèlement sexuel

-  Lancer des injures en fonction du sexe, faire des blagues sexistes, se moquer de la morphologie de l'expression de genre d'une personne.
-  Faire des plaisanteries et des taquineries à caractère sexuel.
-  Parler de ses activités ou expériences sexuelles.
-  Offrir quelque chose en échange de rapports sexuels ou de contacts physiques.
-  Demander une intimité physique ou un contact sexuel.
-  Faire des invitations ou des demandes importunes de rendez-vous galants.
-  Poser des gestes vulgaires ou obscènes, visant une personne en particulier ou de manière générale.
-  Avoir des contacts inutiles comme des baisers, des câlins, prendre les mains, toucher, tapoter, pincer, claquer.
-  Afficher ou partager (y compris sur une plateforme numérique) du contenu pornographique ou sexuellement offensant.
-  Faire des commentaires de nature sexuelle (verbaux, par messagerie texte ou en ligne) à propos de l'apparence d'une personne, des parties de son corps, de sa sexualité, de ses préférences sexuelles, etc.
-  Envahir l'espace personnel, se tenir ou s'asseoir trop près, frôler ou se frotter contre une personne.
-  Propager des rumeurs à propos de quelqu'un, par le bouche-à-oreille, des courriels, des messages textes ou en ligne.
-  Imposer un code vestimentaire sexuellement suggestif ou genré.
-  Fixer quelqu'un de manière inappropriée.
-  Se dénuder ou exposer son corps.
-  Demander des photos intimes à un employé.

L'importunité et le consentement en contexte de harcèlement sexuel

Pour constituer un harcèlement sexuel, les remarques ou les comportements reprochés doivent être considérés comme importuns par la victime.

Une personne qui répond à des avances sexuelles peut être considérée comme consentante. Toutefois, s'il existe un déséquilibre de pouvoir entre le harceleur et la victime (par exemple, un supérieur hiérarchique qui harcèle un employé sous sa direction), il sera difficile de prouver que le consentement était volontaire, à moins qu'il n'y ait des preuves manifestes.

La loi reconnaît qu'il existe différentes façons de signifier le caractère importun du harcèlement sexuel :

Refus évident : Refus ferme manifesté de manière physique (refuser d'un hochement de tête), verbale ou par écrit (« Tu me mets mal à l'aise »).

Refus subtil : S'éloigner, ne pas répondre aux commentaires ou aux invitations, se crispier et refuser tout contact visuel, par exemple.

Important : Le harcèlement sexuel n'est pas toujours lié au sexe ou à l'intérêt sexuel. Il peut aussi être question d'enjeux de pouvoir et d'inégalité de genre. Le harcèlement sexuel se produit souvent lorsque le harceleur est en position de pouvoir (économique, hiérarchique ou social) et qu'il utilise cet avantage pour contrôler, intimider ou humilier la victime.



À ne pas oublier : LE SILENCE NE VAUT PAS CONSENTEMENT.

Comment prévenir le harcèlement sexuel en milieu de travail

Responsabilités des employés

Tous les employés ont un rôle à jouer dans la création et le maintien d'un milieu de travail respectueux. Passez en revue les politiques sur un milieu de travail respectueux et assurez-vous de signaler tout incident de harcèlement à votre employeur dans les plus brefs délais.



Responsabilités des employeurs

Les employeurs, tout comme les fournisseurs de logement et les fournisseurs de service ont la responsabilité de garantir des milieux exempts de tout harcèlement sexuel – **verbal, physique et psychologique**. Ils doivent :



Rédiger, mettre en œuvre et appliquer des politiques contre le harcèlement sexuel en milieu de travail.



Mener une enquête et traiter les allégations de harcèlement sexuel de façon immédiate et en faisant preuve de diligence raisonnable.



Veiller à ce que les employés victimes de harcèlement sexuel se sentent en sécurité et réintègrent le milieu de travail de manière appropriée après un incident de harcèlement sexuel.

Remarque : En vertu de la *Loi*, les employeurs, les fournisseurs de logement et les fournisseurs de service sont tenus responsables du harcèlement sexuel commis par leurs employés ou leurs représentants s'ils ne prennent pas de mesures immédiates et adéquates pour prévenir ces incidents.

Avez-vous des questions? Communiquez avec la Commission.

La **Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick** est un organisme gouvernemental qui veille à ce que les droits de la personne de tout le monde au Nouveau-Brunswick soient protégés en vertu de la *Loi*. Si vous voulez en apprendre davantage sur **vos droits et vos responsabilités en matière de harcèlement sexuel**, communiquez avec la Commission. La Commission fournit de l'information gratuite au sujet de vos droits et vous aidera si vous êtes victime de discrimination.

Pour nous joindre :

 (506) 453-2301  hrc.cdp@gnb.ca  www.gnb.ca/hrc-cdp

Apprenez-en plus sur le harcèlement sexuel et les droits de la personne en consultant notre « Ligne directrice sur le harcèlement sexuel » : <https://bit.ly/3VRs9ez>

