

# Harcèlement sexuel au travail

## Information juridique pour l'Alberta

### La violence sexuelle : un portrait



Femmes en Alberta ayant subi de la violence sexuelle.



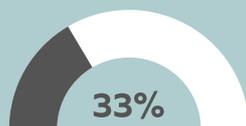
Hommes en Alberta ayant subi de la violence sexuelle.

6x

Plus élevé le risque pour les membres de la communauté LGBTQ2S+



Femmes avec un handicap ayant subi de la violence sexuelle.



33% des crimes commis contre les femmes autochtones au Canada sont des agressions sexuelles, comparée à 10% des crimes commis contre les femmes non autochtones.



Seulement 10% des cas sont reportés.

### Comprendre la violence sexuelle

**La violence** • la menace, la tentative de ou le comportement même d'une personne, qui cause ou qui est susceptible de causer des blessures physiques ou psychologiques, y compris la violence familiale et la violence sexuelle.

Source : [Occupational Health and Safety Act](#)

**La violence sexuelle** • un acte commis contre l'intégrité sexuelle d'une personne sans son consentement librement donné. Cet acte peut être physique ou sans contact, tout comme il peut être commis par une personne de tout âge, tout sexe ou âge, connu ou inconnu.

Source : [Gouvernement de l'Alberta](#)

### Comprendre le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel n'est pas défini dans la loi, mais la loi prévoit des motifs de discrimination interdits\*, donc les contacts physiques non désirés, l'attention, les exigences, les blagues ou les insultes sont du harcèlement lorsqu'ils sont liés à un des motifs protégés.

Source : [Alberta Human Rights Act](#)

**Le harcèlement** • tout incident unique ou répété de conduite, de commentaire, d'intimidation ou d'action répréhensible ou importun de la part d'une personne dont elle sait ou devrait raisonnablement savoir qu'il offensera ou humiliera un travailleur ou qu'il portera atteinte à sa santé et à sa sécurité.

**(i) éléments constitutifs** • Conduite, commentaire, intimidation ou action en raison de l'origine ethnique, de croyances religieuses, de couleur, de handicap physique, de handicap psychologique, de l'âge, de son héritage, sa région d'origine, sont statut civil, sa source de revenu, sa situation familiale, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle, et

**(ii) le harcèlement sexuel** • une sollicitation ou une avance à caractère sexuel, mais exclut toute conduite raisonnable d'un employeur ou d'un superviseur à l'égard de la gestion des travailleurs ou d'un lieu de travail.

Source : [Occupational Health and Safety Act](#)

\*Race, croyances religieuses, couleur, sexe, identité du genre, expression du genre, handicap physique et psychologique, âge, ascendance, lieu d'origine, état matrimonial, source de revenus, situation familiale et orientation sexuelle.

## Comprendre l'espace de travail

L'espace de travail peut être difficile à identifier. Voici des pistes de réponses :

- **Un endroit qui est un espace où l'on travaille concrètement.**
  - Par exemple, un bureau pendant les heures de travail ou pendant les heures supplémentaires
- **Un espace qui a au minimum un lien avec le travail.**
  - Par exemple, une voiture coopérative.
- **Un espace qui appartient à l'employeur.**
- **Un événement sanctionné par l'employeur.**
  - Par exemple, une fête de Noël du bureau ou un congrès.

**ATTN :** Ces facteurs sont importants, mais pas déterminants.

## Comprendre les obligations d'un employeur envers ses employé(e)s

**Connaitre ses obligations** • les obligations d'un employeur peuvent varier selon les circonstances du milieu de travail.

**Enquête raisonnable** • si une plainte de harcèlement est déposée ou une situation est portée à l'attention d'un employeur, il a la responsabilité de faire une enquête raisonnable.

**Plan de prévention** • l'employeur doit mettre en place un plan de prévention qui devrait inclure une politique de travail sur le harcèlement sexuel.

- **Une bonne pratique** • avoir une politique générale sur le harcèlement qui traite également du harcèlement sexuel au travail.

**Promotion et maintien d'un environnement sain** • le Occupational and Safety Act exige « la promotion et le maintien du plus haut degré de bien-être physique et social des travailleurs ».

Source : [Gouvernement de l'Alberta](#)

## Recours possibles

Il y a différents recours disponibles, chacun avec ses avantages et désavantages. L'AJEFA vous encourage de prendre rendez-vous avec l'une des agentes juridiques ou de chercher conseil auprès d'un avocat avant d'entreprendre une poursuite.

Certains recours possibles sont les suivants :

- Faire un suivi via les **procédures prévues dans les politiques** de l'employeur
- Déposer une plainte auprès de la **Alberta Human Rights Commission**
- Poursuite en **délits civil** (plus rare)

Source : [Calgary Legal Guidance](#)

## Harcèlement sexuel au travail : un portrait



Albertains ayant subi le harcèlement sexuel au travail.



Albertains ayant été témoin du harcèlement sexuel au travail.



1,5 de 2,2 millions de travailleurs en Alberta sont touchés par ce problème.



33% des Albertains déclarent qu'ils reporteraient un acte de harcèlement sexuel au travail.



Seulement 15% reporteraient un cas aux ressources humaines.

## Et si c'est vous... que faire?

Le harcèlement sexuel au travail est une situation difficile. Si vous vous trouvez dans cette situation, rappelez-vous de ceci :

- **Ne vous faites jamais de reproche**
- **Parlez-en à une personne de confiance**
- **Prenez des notes de l'incident**
- **Si, et seulement si, vous vous sentez à l'aise, parlez en à l'harceleur.**

Source : [Gouvernement de l'Alberta](#)