Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

# Votre guide en matière de harcèlement sexuel en milieu de travail



Chaque employé a droit à un milieu de travail sécuritaire. Les lois sur la santé et la sécurité nous protègent contre les lésions physiques, tandis que la législation sur les droits de la personne nous protège contre les blessures psychologiques. Bien qu'on ait encouragé les travailleurs à signaler les problèmes en milieu de travail qui sont susceptibles de causer un préjudice physique, ceux-ci se sont montrés jusqu'ici moins à l'aise d'effectuer un signalement lorsqu'il s'agit de problèmes qui pourraient donner lieu à une blessure psychologique, comme l'intimidation, la discrimination, l'exclusion et le harcèlement sexuel. Cependant, la situation est en train de changer.

En 2017, des millions de personnes dans le monde ont participé au mouvement #MoiAussi (#MeToo) qui s'est amorcé sur Twitter et qui a rapidement déferlé dans les médias sociaux et traditionnels. Des centaines de milliers de femmes et d'hommes ont dénoncé le harcèlement et les comportements sexuellement inappropriés dont ils ont été victimes en milieu de travail, ce qui apporte un éclairage nouveau sur toutes les conduites inopportunes au travail.

**Qu'est-ce que le harcèlement?**

Le harcèlement est une forme de discrimination et d'intimidation. Il se définit comme « tout comportement physique ou verbal non désiré qui offense ou humilie la victime ». Ce comportement persiste au fil du temps et, si rien n'est fait, la situation peut s'aggraver.

Le harcèlement fait des victimes autant chez les hommes que chez les femmes, à tous les niveaux hiérarchiques, et comprend les comportements suivants :

- menacer ou intimider une autre personne;
- placer à la vue de tous ou faire circuler des photos ou des documents offensants, en format papier ou électronique;
- intimider :
- faire des commentaires dégradants à l'endroit d'une personne :
    - sa race;
    - son genre;
    - son origine nationale ou ethnique;
    - sa religion;
    - son âge;
    - son orientation sexuelle;
    - son état matrimonial;
    - sa situation familiale;
    - tout handicap;
- avoir des contacts physiques importuns, par exemple, toucher, tapoter, pincer ou frapper (ce qui peut aussi être considéré comme une agression);
- harceler sexuellement.

**Harcèlement sexuel**

La définition du harcèlement sexuel est sans ambiguïté. Le harcèlement sexuel s'entend de commentaires ou de comportements répétés et inopportuns à l'endroit d'une personne dans le but de l'intimider, de la rabaisser ou de la maltraiter. Il englobe ce qui suit :

- propos ou commentaires grossiers ou insultants envers une personne;
- contacts physiques non désirés, comme les attouchements et les tâtonnements;
- commentaires à caractère sexuel sur les caractéristiques physiques ou les gestes d'une personne;
- demandes de nature sexuelle en échange d'un avantage ou d'une faveur, ou prise de décisions en fonction de l'acceptation ou du refus d'avances sexuelles;
- demandes insistantes de rendez-vous galant, en n'acceptant pas de refus;
- propos ou gestes liés au fait qu'une personne ne se conforme pas aux stéréotypes sexuels;
- publication ou distribution de matériel pornographique, de photos ou de dessins à caractère sexuel, de graffitis sexuellement explicites ou d'autres images à caractère sexuel (y compris en ligne);
- plaisanteries de nature sexuelle;
- vantardise au sujet de prouesses sexuelles.

Bien que la plupart des entreprises soient dotées de règles d'éthique professionnelle et de politiques en matière de harcèlement en milieu de travail bien définies, le harcèlement sexuel persiste. Le tiers des femmes âgées de 18 à 24 ans sont victimes de harcèlement sexuel au travail. Parmi celles-ci, 27 % sont harcelées par un collègue, 17 % par un supérieur hiérarchique et 12 % se voient menacées de perdre leur emploi si elles ne se conforment pas aux demandes.

Il est important de noter que le harcèlement sexuel au travail ne touche pas seulement les femmes. Une étude récente a révélé que 21 % des victimes sont des hommes.

**Gestion des situations de harcèlement sexuel : employés**

Un grand nombre d'hommes et de femmes étaient autrefois gênés ou craintifs de dénoncer le harcèlement sexuel. Ils craignaient d'être la cible de représailles, d'être perçus comme des plaignards ou des fauteurs de trouble, ou qu'aucune mesure ne soit prise. Mais aujourd'hui, on ne tolère plus les comportements inappropriés au travail et on encourage les employés à dénoncer la situation. Si vous croyez que vous pourriez être victime de harcèlement, envisagez la possibilité de prendre les mesures suivantes avant de parler à votre gestionnaire, aux RH ou à votre représentant syndical :

1. **Prenez des notes.** Notez ce qui s'est passé, la date, l'heure et le lieu des incidents, ainsi que le nom des personnes qui en ont été témoins.
2. **Recueillez des preuves.** Imprimez les courriels, les lettres, les gazouillis ou les messages qui contiennent du matériel ou des commentaires offensants.
3. **Observez.** Si une personne vous harcèle en raison de votre genre, elle s'attaquera aussi à d'autres personnes. Notez les commentaires ou les comportements qui visent les autres. Là encore, notez la date, l'heure et le lieu des incidents, ainsi que le nom des témoins, s'il y a lieu.
4. **Conservez des copies de vos notes et rangez-les en lieu sûr à différents endroits.** Évitez de les enregistrer dans votre ordinateur au travail ou là où votre harceleur pourrait les trouver. Prenez plutôt vos notes dans un carnet que vous rangerez dans votre sac à main ou votre porte-documents, ou dans votre tablette ou votre téléphone intelligent personnel pour ensuite enregistrer le tout dans votre ordinateur à la maison. D'ailleurs, si vous êtes congédié, vous n'aurez plus accès aux appareils utilisés comme outils de travail.
5. **Signalez la situation.** Si le harceleur est un collègue ou un client, votre gestionnaire voudra être mis au courant de la situation. Un environnement de travail toxique est une réelle préoccupation pour tout superviseur et, si vous êtes victime de harcèlement, d'autres personnes le sont probablement aussi. Laissez à votre gestionnaire le temps de mener une enquête et de remédier à la situation. La plupart des gestionnaires communiquent régulièrement avec les victimes, mais si ce n'est pas le cas, assurez-vous de lui écrire pour obtenir un compte rendu de la situation.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services

Si le harceleur est votre gestionnaire, parlez de la situation à votre délégué syndical ou à votre représentant des RH. Si la situation ne se règle pas ou que vous faites l'objet de représailles, demandez un avis juridique ou déposez une plainte officielle auprès de votre employeur ou d'une commission provinciale, territoriale ou fédérale des droits de la personne ou de l'égalité d'accès à l'emploi.

**Gestion des situations de harcèlement sexuel : gestionnaires**

Lorsque les employés s'adressent à leur gestionnaire au sujet d'une situation de harcèlement, il est possible qu'ils ne veuillent au départ qu'obtenir des conseils et comprendre les options à leur disposition. Voici ces options :

- demander à leur gestionnaire de remédier à la situation en parlant au harceleur;
- participer à une séance de médiation avec le harceleur;
- loger une plainte officielle;
- intenter une poursuite.

Voici d'autres mesures que vous devez prendre à titre de gestionnaire lorsqu'un employé craint d'être victime de harcèlement sexuel :

- Dites à l'employé qu'il a pris la bonne décision en portant le problème à votre attention et que vous ferez tout ce que vous pourrez pour assurer son bien-être. Demandez-lui d'être patient tout au long de l'enquête rigoureuse qui sera menée.
- Demandez-lui de raconter tous les incidents dans ses propres mots. Écoutez et prenez des notes. Notez les dates, les heures, les situations, le nom des témoins et tout ce qui vous semble pertinent. Ces notes pourraient être utiles si la situation persiste et que des mesures disciplinaires doivent être prises. Si des mesures sont prises, gardez-en une trace écrite.
- Consultez le personnel des RH au sujet des politiques de l'entreprise en matière de harcèlement. Si la situation comporte des menaces, du traquage ou de la violence sexuelle, demandez immédiatement l'aide des RH, du service de sécurité ou de la police.
- Parlez à des témoins, le cas échéant. Posez des questions ouvertes et cherchez à obtenir des faits qui appuient ou réfutent les allégations. Il s'agit d'un bon moyen de recueillir des points de vue objectifs et de déceler des problèmes sous-jacents qui pourraient aussi devoir être résolus.
- Parlez au harceleur accusé. Il est possible qu'il ne sache pas que son comportement est tout à fait inapproprié ou qu'il ne comprenne pas les conséquences de ses gestes. Dans de telles situations, il convient d'avoir une conversation informelle pour lui expliquer les comportements auxquels vous et l'entreprise vous attendez des membres du personnel, ce qui est considéré comme du harcèlement ainsi que les conséquences commerciales et juridiques qui peuvent s'ensuivre. Une formation sur le code de déontologie et le harcèlement en milieu de travail pourrait également aider à remédier à la situation.

Enfin, effectuez un suivi pour vous assurer qu'aucun autre incident ne s'est produit et que tout problème sous-jacent est résolu. Si le harcèlement se poursuit, une plainte officielle doit être déposée et la situation doit être communiquée à votre supérieur, conformément à la politique de votre entreprise.

**Prévention du harcèlement sexuel**

La prévention est le meilleur moyen de lutter contre le harcèlement sexuel. Tous les employés doivent connaître le code d'éthique professionnelle et les politiques en matière de harcèlement en milieu de travail de leur entreprise, et ils doivent savoir où trouver de l'aide. Tous les employés doivent suivre une formation sur le harcèlement, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin, des membres de la haute direction ou des travailleurs sur le terrain.

La création d'une culture d'inclusivité revient d'abord aux gestionnaires. Soyez à l'affût des plaisanteries à caractère sexuel, des insinuations, des propos offensants, des potins, des mesures d'exclusion et de tout comportement inapproprié. Si vous soupçonnez l'existence d'une situation de harcèlement sexuel, n'attendez pas qu'une plainte soit déposée. Menez une enquête. Il faut que les décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information.

employés voient que l’entreprise applique une politique de tolérance zéro à l’égard de toute forme de discrimination, d’intimidation ou de comportement contraire à l’éthique professionnelle. En prenant des mesures concrètes, vous contribuerez à créer un milieu de travail sain où tous les employés se sentent respectés, valorisés et en sécurité.

Pour en savoir davantage, communiquez avec votre programme d’aide aux employés et à la famille. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.