

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel au travail?

En vertu du paragraphe 10(1) de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, le harcèlement sexuel consiste à « se livrer à une remarque vexatoire ou [à] avoir un comportement à caractère sexuel qui est reconnu ou qui devrait être raisonnablement reconnu comme étant importun ». Ce comportement peut aller de la blague sexuelle à l'agression sexuelle, en passant par les observations ou les images inappropriées et les attouchements physiques.

Dans quelle mesure le harcèlement sexuel est-il répandu? ¹

- **Il est très répandu** : Juste un peu moins de la moitié (47 %) des travailleurs canadiens ont été témoins ou victimes d'une forme de comportement à caractère sexuel inapproprié ou discriminatoire dans un milieu professionnel.
- **Ce sont le plus souvent des femmes qui sont ciblées** : Un quart (25 %) des femmes et 17 % des hommes ont affirmé avoir été personnellement ciblé(e)s par des comportements à caractère sexuel sur leur lieu de travail durant l'année précédente.
- **Les groupes vulnérables ont été plus durement touchés** : Les personnes handicapées et les personnes LGBTQ2S+ ont été plus touchées par des comportements à caractère sexuel inappropriés.

Est-ce qu'en règle générale, les employeurs ont des politiques et des formations visant à remédier au harcèlement sexuel?

- **Nombre d'employeurs ne sont pas prêts** : Au Canada, 32 % des femmes et 26 % des hommes ont dit que leur employeur ne leur avait pas donné l'information nécessaire pour signaler un harcèlement sexuel ou une agression sexuelle.¹

Quels sont les risques juridiques pour les employeurs?

Selon la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : « *Les employeurs, les fournisseurs de logement et les fournisseurs de services ont la responsabilité de fournir un milieu de travail, un logement et des services qui soient exempts de tout harcèlement sexuel – verbal, physique et psychologique. Les employeurs, les fournisseurs de logement et les fournisseurs de services sont responsables du harcèlement sexuel commis par leurs employés et représentants dans le cadre de leurs emplois respectifs, si les employeurs, les fournisseurs de logement et les fournisseurs de services ne font pas preuve de diligence raisonnable pour remédier à ces incidents.* »²

- **Amendes.** En vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du N.-B., il est possible d'imposer des amendes d'un maximum de 250 000 \$ en cas de non-conformité à la Loi ou à ses règlements. En vertu du Code criminel, un tribunal peut imposer une amende d'un montant illimité aux organisations et aux personnes qui violent l'article 217.1 du Code criminel selon lequel quiconque dirige ou pourrait diriger le travail d'une autre personne doit prendre des mesures raisonnables pour prévenir tout mal physique au travail.³
- **Incarcération.** En vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du N.-B., il est possible d'imposer une peine d'emprisonnement d'un maximum de six mois et/ou une amende. En vertu du Code criminel, un tribunal peut prononcer à l'endroit des personnes qui violent l'article 217.1 une incarcération allant jusqu'à l'emprisonnement à perpétuité pour négligence criminelle causant la mort.³

¹ « Enquête sur les inconduites sexuelles au travail », Statistique Canada (2020). Extrait le 4 janvier 2022 de <https://www.statcan.gc.ca/fr/enquete/menages/5290>

² « Lignes directrices sur le harcèlement sexuel », Commission des droits de la personne (sept. 2018). Extrait le 4 janvier 2022 de <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/hrc-cdp/PDF/LignesDirectricesSurLeharcèlementSexuel.pdf>

³ « New N.B. Workplace Anti-Violence & Harassment Obligations April 1, 2019, » McGinnis Cooper (Feb 27, 2019). Retrieved Jan 4, 2020 from <https://www.mcinniscooper.com/publications/new-n-b-workplace-anti-violence-harassment-obligations-april-1-2019/>.