

À bas les mythes sur le Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

LIEUX PLUS SURS NB.ca



Service public d'éducation
et d'information juridiques
du Nouveau-Brunswick



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

À bas les mythes sur le harcèlement sexuel au travail a été créé par le Service public d'éducation et d'information juridiques du Nouveau-Brunswick (SPEIJ-NB), un organisme de bienfaisance sans but lucratif. L'objectif du SPEIJ-NB est de fournir au public de l'information sur le droit. Le SPEIJ-NB reçoit des fonds et un soutien en nature du ministère de la Justice du Canada, de la Fondation pour l'avancement du droit au Nouveau-Brunswick et du Bureau du procureur général du Nouveau-Brunswick.

Nous tenons à souligner notre collaboration avec la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Le financement de LieuxPlusSursNB.ca et de cette publication a été fourni par Justice Canada.



**Service public d'éducation
et d'information juridiques
du Nouveau-Brunswick**

B.P. 6000
Fredericton, NB E3B 5H1
Téléphone : (506) 453-5369
Courriel : pleisnb@web.ca
www.legal-info-legale-nb.ca



COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

B.P. 6000
Fredericton, NB E3B 5H1
Téléphone : (506) 453-2301
Courriel : hrc.cdp@gnb.ca
<https://www2.gnb.ca/content/gnb/biling/hrc-cdp.html>

Table des matières

Introduction	1
À bas les mythes	2
Quels sont les différents niveaux du harcèlement sexuel ?	3
Je dois faire un rapport ?	4
À bas les mythes 1. Une “blague” peut-elle constituer un harcèlement sexuel ?	5
À bas les mythes 2. Les “compliments” peuvent-ils constituer un harcèlement sexuel ?	6
À bas les mythes 3. Si la personne n’est pas sexuellement intéressée par vous, peut-il encore s’agir de harcèlement sexuel ?	7
À bas les mythes 4. Un comportement non physique peut-il constituer un harcèlement sexuel ?	8
À bas les mythes 5. La personne harcelée est-elle la seule à être affectée par le harcèlement sexuel ?	9
À bas les mythes 6. Le harcèlement sexuel au travail est-il uniquement un problème pour les femmes hétérosexuelles ou les personnes cisgenres ?	10
À bas les mythes 7. Les hommes sont-ils toujours les harceleurs sexuels et les femmes les cibles ?	11
À bas les mythes 8. Le harcèlement sexuel au travail ne se produit-elle que sur le lieu de travail ?	12
À bas les mythes 9. Le harcèlement sexuel au travail se produit-il uniquement entre un patron et un employé ?	13
À bas les mythes 10. Le travail à distance rend-il le harcèlement sexuel impossible ?	14
À bas les mythes 11. Si cela ne s’est produit qu’une fois, peut-il s’agir de harcèlement sexuel ?	15
À bas les mythes 12. Si vous ne réagissez pas au harcèlement sexuel, celui-ci finira-t-il par cesser ?	16
Conclusion	17

Introduction

Le harcèlement sexuel au travail est souvent mal compris. Souvent, les travailleurs ne reconnaissent pas qu'il y a eu harcèlement sexuel. Ils peuvent ne pas comprendre quels sont les droits, les responsabilités et les conséquences associés au harcèlement sexuel au travail.

L'une des raisons de cette confusion tient à la définition large de ce qui constitue le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut aller des compliments et des questions qui ne sont pas intentionnellement offensants aux attouchements sexuels et aux invitations coercitives à des rapports sexuels.

Une autre raison de l'incompréhension du harcèlement sexuel au travail est la présence d'un haut degré de désinformation. Les mythes ou les contre-vérités sont souvent les raisons pour lesquelles certaines personnes ne signalent pas leur harcèlement et pour lesquelles d'autres continuent à harceler.

Ce guide présente quelques-uns des mythes les plus courants à l'origine de cette déconnexion. Nous espérons que vous terminerez ce guide avec une compréhension plus claire du harcèlement sexuel au travail. Vous serez alors prêt à prendre les mesures nécessaires pour le prévenir ou le faire cesser.



Quels sont les différents niveaux du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail s'inscrit dans un continuum de comportements plus ou moins offensants. Les formes les plus offensantes et clairement illégales de harcèlement sexuel au travail se situent à l'extrémité supérieure. Il s'agit notamment des attouchements sexuels non désirés, des tentatives d'extorsion de faveurs sexuelles et des agressions sexuelles.

À l'extrémité inférieure du continuum se trouvent des comportements non physiques qui peuvent néanmoins contribuer à créer un lieu de travail toxique. Il s'agit notamment des compliments non désirés sur

l'apparence d'une personne et des comportements discriminatoires fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne.

Les comportements les plus clairement offensants sont ceux qui se situent à l'extrémité droite du continuum. Il s'agit des comportements qui sont traditionnellement considérés par la plupart des gens comme du harcèlement sexuel. Si le harcèlement sexuel se situe ailleurs sur le continuum des infractions, vous ne savez peut-être pas comment interpréter votre expérience et si vous devez la signaler.





Je dois faire un rapport ?

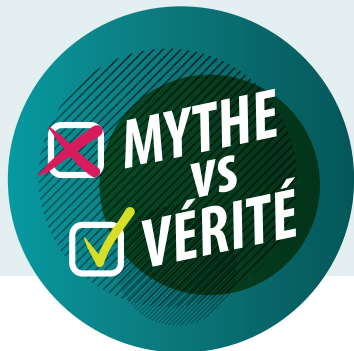
Il est courant d’avoir des doutes sur le fait qu’une expérience offensante soit réellement du harcèlement sexuel. Ces doutes s’accroissent si d’autres personnes trouvent des excuses au comportement offensant. Par exemple, ils peuvent vous qualifier d’hypersensible ou dire que les collègues ne font que s’amuser. Ces excuses sont le plus souvent fondées sur un manque de compréhension de ce qui constitue le harcèlement sexuel et des protections juridiques dont bénéficient les travailleurs.

À bas les mythes

Les scénarios suivants, que nous appelons “À bas les mythes”, servent à illustrer les types les plus courants de harcèlement sexuel au travail. Chaque scénario explique un mythe qui peut empêcher quelqu’un de mettre un terme à ce type de comportement offensant au travail. La vérité qui “casse” le mythe est expliquée. Des conseils sur ce qu’il faut faire ainsi que des ressources utiles sont inclus.

Visionnez toutes les vidéos de la campagne À bas les mythes sur le site Web lieuxplussursnb.ca.

Ce que vous pourriez penser..	Ce qu’un expert pourrait dire...
Peut-être que je suis trop sensible ?	Ce n’est pas être trop sensible que d’exiger un lieu de travail sûr et respectueux.
Je suppose que c’était censé être un compliment ?	Si vous le trouvez offensant, ce n’est pas un compliment.
C’était juste une blague ?	Ce n’est pas drôle quand c’est à tes dépens.
Je me demande si je n’ai pas le pouvoir de me plaindre ?	Vous avez des droits et des protections juridiques contre le harcèlement.
Ils sont plus âgés et ne connaissent probablement pas mieux ?	L’âge n’est pas une excuse pour offenser les autres.



#1

À BAS LES MYTHES

Une “blague” peut-elle constituer un harcèlement sexuel ?



Les blagues sexuelles au travail **PEUVENT** être considérées comme du harcèlement.

LA VÉRITÉ EST QUE... même si une blague n'est pas censée être offensante, les blagues suggestives peuvent quand même gêner l'autre personne et être qualifiées de harcèlement sexuel. Souvent, les spectateurs sont également offensés et peuvent être considérés comme harcelés par des blagues sexuelles.

Pourquoi quelqu'un serait-il offensé par une blague ?

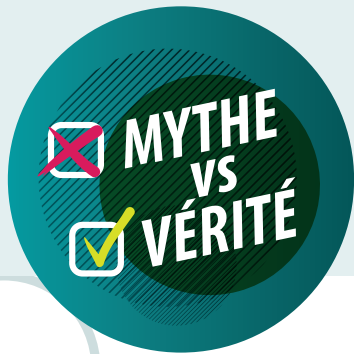
Les gens peuvent essayer de cacher des intentions malveillantes derrière l'humour. Ils peuvent utiliser des blagues pour flirter, se moquer de quelqu'un ou exprimer des préjugés et de l'animosité. Bien que les gens puissent penser qu'ils peuvent réussir à détourner une plainte en disant "**c'était juste une blague !**" - cela ne constitue pas une défense légale.

Voici quelques exemples d'humour sexuel qui pourraient être considérés comme du harcèlement sexuel :

- Les blagues qui rabaisent les femmes ou les hommes.
- Se moquer de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.
- Histoires ou blagues à caractère sexuel avec langage sexuel, blasphèmes ou descriptions graphiques d'actes sexuels, racontées en personne ou par le biais de courriels ou de médias sociaux.

Ressources :

- Formation LieuxPlusSursNB.ca [pour les employés](#)
- À bas les [mythes 1](#)



#2

À BAS LES MYTHES

Les “compliments” peuvent-ils constituer un harcèlement sexuel ?

Ce pull rouge te va vraiment bien.

Ummm, OK.

CONSEIL

Assurez-vous que les compliments sur le lieu de travail sont socialement appropriés, qu'ils sont bien accueillis par la personne et qu'ils portent sur les compétences et les réalisations plutôt que sur l'apparence.

Les compliments sur l'apparence au travail PEUVENT être considérés comme du harcèlement.

LA VÉRITÉ EST QUE... même si vous ne voulez pas faire de mal, votre compliment peut tout de même offenser l'autre personne et être considéré comme du harcèlement sexuel. Les compliments sur l'apparence d'une personne peuvent être interprétés comme une avance sexuelle inconfortable. Les travailleurs peuvent également se sentir dévalorisés lorsque les compliments portent sur leur apparence plutôt que sur leurs compétences.

Les compliments peuvent être inappropriés en fonction de la :

Le ton – la personne utilise un ton de voix suggestif qui vous alarme.

Contexte – le compliment est associé à une expression faciale, un geste ou une proximité physique suggestifs.

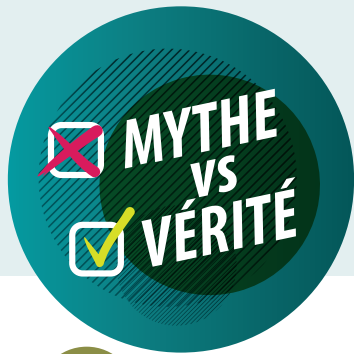
Nature de la relation – la personne n'est pas un ami.

Comportement habituel – vous avez clairement indiqué que vous n'appréciez pas les compliments, mais ils continuent.

Conséquence – vous avez envie d'éviter cette personne et vos performances professionnelles en pâtissent.

Ressources :

- Formation SaferPlacesNB.ca [pour les employeurs](#)
- À bas les [mythes 2](#)



#3

À BAS LES MYTHES

Si la personne n'est pas sexuellement intéressée par vous, peut-il encore s'agir de harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel NE DOIT PAS nécessairement être fondé sur un intérêt sexuel.

LA VÉRITÉ EST QUE... le harcèlement sexuel n'implique pas nécessairement un désir de sexe. Il est souvent motivé par un manque de respect, un désir de domination ou des brimades.

Le harcèlement sexuel ne doit pas nécessairement ressembler à un flirt. Il peut ressembler davantage à des blagues grossières ou à des taquineries mesquines.

Les taquineries offensives qui dépassent les limites personnelles peuvent prendre la forme de questions. Voici quelques exemples de questions qui pourraient être considérées comme du harcèlement sexuel :

- Poser des questions sur l'histoire sexuelle d'une personne.
- Poser des questions sur les préférences sexuelles.
- Demander à quelqu'un des détails sur sa transition, son corps ou son anatomie.

Les membres de la communauté LGBTQ2S+ rapportent parfois avoir été confrontés à des questions sexuelles inconfortables de la part de leurs collègues de travail. Ces formes plus subtiles de harcèlement sont parfois appelées "microagressions". Une microagression est un comportement social qui sert à ostraciser, stigmatiser, objectiver, exclure, ignorer ou manquer de respect à quelqu'un.

Ressources :

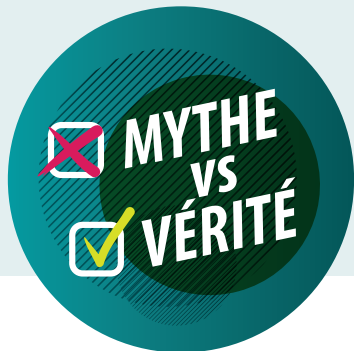
- [Conseils pour repérer et prévenir les microagressions](#)
- À bas les [mythes 3](#)

Vous aussi vraiment gay ?

Qu'est-ce que tu viens de me demander ?

CONSEIL

Lorsqu'un employé est victime d'une série de microagressions, les effets négatifs peuvent s'accumuler au fil du temps et être très néfastes pour sa santé mentale et son bien-être. Le meilleur remède consiste à élaborer des politiques et des formations pour contrer la négativité sur le lieu de travail.



#4

À BAS LES MYTHES

Le harcèlement sexuel doit-il être physique ?

Les mots, les images ou les textes peuvent tous être utilisés pour harceler sexuellement quelqu'un.

LA VÉRITÉ EST QUE... Le harcèlement sexuel ne doit pas nécessairement impliquer un élément physique. Il peut se manifester par des paroles ou des écrits, des gestes ou des images.

Il n'est même pas nécessaire d'être physiquement présent au travail pour être harcelé sexuellement. Le harcèlement sexuel peut se produire par n'importe quel moyen de communication, y compris les ordinateurs et les téléphones. Voici quelques exemples de différents types de harcèlement sexuel envoyés par voie numérique :

- remarques sexistes
- sextage
- les demandes de faveurs sexuelles en contrepartie
- humour sexuel
- cyberharcèlement
- partager des photos ou des vidéos inappropriées

Ressources :

- Téléchargez ce formulaire pour [Signalement d'un incident de harcèlement](#)
- À bas les [mythes 4](#)

Oh mon dieu !
Est-ce qu'il vient
vraiment de
m'envoyer ça ? !

CONSEIL

Assurez-vous de fixer rapidement des limites claires et fermes aux comportements inappropriés que vous remarquez en ligne de la part de vos collègues ou de votre employeur, avant que les choses ne s'aggravent.



#5

À BAS LES MYTHES

La personne harcelée est-elle la seule touchée par le harcèlement sexuel ?

J'ai entendu ce qu'il t'a dit.
Tu vas bien ?



CONSEIL

Veillez à dénoncer le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dont vous êtes témoin avant que le comportement ne se développe et ne crée un environnement de travail toxique pour tous.

Les travailleurs qui sont témoins d'un harcèlement sexuel ou qui en ont connaissance peuvent également être affectés.

LA VÉRITÉ EST QUE... la majorité des employés ont été un jour ou l'autre témoins de harcèlement sexuel au travail. Même si une personne n'est pas harcelée personnellement, le harcèlement peut empoisonner l'environnement de travail.

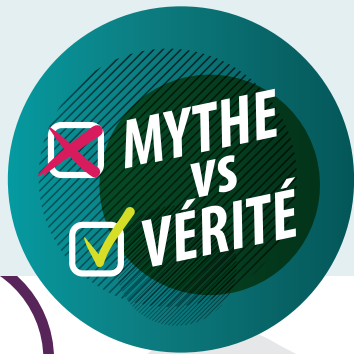
Que peut faire un spectateur ?

Les spectateurs peuvent jouer un rôle important pour mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail en agissant. Si quelqu'un est témoin ou a connaissance d'un incident de harcèlement sexuel, il peut :

- Exprimez-vous. Dites à la personne que son comportement n'est pas acceptable. Refusez d'écouter les blagues et les commentaires sexistes.
- Parlez à l'employé visé et offrez-lui votre soutien.
- Parlez à l'employeur de la nécessité d'une politique et d'une formation associée sur le harcèlement, s'il n'y en a pas.

Ressources :

- [Options pour les employés qui sont harcelés sexuellement](#)
- À bas les [mythes 5](#)



#6

À BAS LES MYTHES

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est-il uniquement un problème pour les femmes hétérosexuelles ou les personnes cisgenres ?

Vous sortez avec des hommes ou des femmes ?

Ce n'est pas son problème !

LE SAVIEZ-VOUS ?

Utilisez un langage inclusif qui respecte l'identité de genre et l'orientation sexuelle d'une personne. En milieu de travail, refuser de désigner un employé transgenre par le nom ou le pronom de son choix constitue une violation de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Les personnes LGBTQ2S+ sont deux fois plus susceptibles d'être la cible de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

LA VÉRITÉ EST QUE... le harcèlement sexuel ne doit pas nécessairement se produire entre des personnes de sexe ou d'identité de genre différents. En fait, le harcèlement sexuel au travail peut se produire entre des personnes de toute identité de genre.

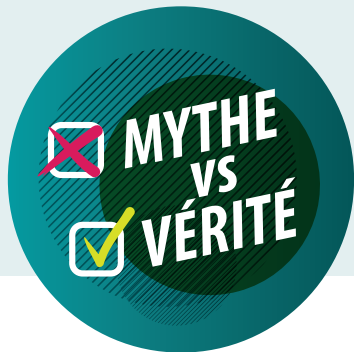
Les travailleurs LGBTQ2S+ sont souvent la cible de comportements offensants, sexualisés et discriminatoires. Ils sont au moins deux fois plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel que leurs collègues non LGBTQ2S+. Ce harcèlement peut être axé sur leur identité ou leur expression sexuelle, ce qui constitue une violation de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Comment soutenir les travailleurs LGBTQ2S+ ?

- Écoutez avec toute l'attention nécessaire lorsque quelqu'un vous fait part d'une préoccupation ou d'une plainte, sans porter de jugement.
- Reconnaissez la difficulté et les sentiments de la personne - "Il semble que ce comportement était très offensant pour vous".
- Évitez de poser des questions inutiles sur des détails qui pourraient rendre le partage stressant.

Ressources :

- Consultez le site saferplacesnb.ca/fr/identite-de-genre/.
- À bas les [mythes 6](#)



#7

À BAS LES MYTHES

Les hommes sont-ils toujours les harceleurs sexuels et les femmes les cibles ?



Enlevez vos mains de moi !

CONSEIL

Conservez des traces des courriels, des messages texte, des notes de service et autres documents qui sont discriminatoires ou harcelants. Documentez tous les incidents en indiquant la date et l'heure, l'auteur du harcèlement, ce que vous avez fait en réponse et les témoins éventuels.

N'importe qui, quel que soit son sexe, peut être le harcelé ou le harceleur.

LA VÉRITÉ EST QUE... n'importe qui, quel que soit son genre ou son identité de genre, peut être le harcelé ou le harceleur.

Il existe un nombre croissant de cas de harcèlement sexuel impliquant des hommes ou des femmes harcelant des hommes. Des études suggèrent qu'au moins un homme sur six* subit des comportements sexualisés inappropriés au travail. Les hommes non hétérosexuels ou ceux qui remettent en question les perceptions traditionnelles des rôles de genre et de la masculinité sont les plus exposés.

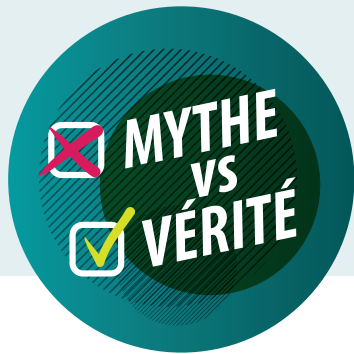
On pense que le harcèlement sexuel des hommes est largement sous-déclaré, généralement parce que :

- Les hommes ont peur d'être gênés ou de ne pas être pris au sérieux.
- Le comportement sexuel fait partie d'une tradition de bizutage.
- Les hommes croient que les hommes ne peuvent pas vraiment être harcelés sexuellement par les femmes ou que cela est considéré comme humoristique plutôt que dangereux.
- Ils ont peur de représailles au travail.

Ressources :

- Vous pouvez utiliser ce formulaire pour signaler un cas de harcèlement.
- À bas les [mythes 7](#)

*Statistique Canada 2020



#8

À BAS LES MYTHES

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail se produit-il uniquement sur le lieu de travail ?



Le harcèlement sexuel peut se produire dans tout lieu lié au travail.

LA VÉRITÉ EST QUE... le harcèlement sexuel au travail peut se produire en dehors du lieu de travail, lors d'événements qui font partie du travail, comme une conférence ou une réunion. La *Loi sur l'hygiène et la sécurité du Nouveau-Brunswick* définit le " lieu de travail " comme suit : tout bâtiment, structure, local, eau ou terre où un ou plusieurs employés effectuent un travail. Cela comprend un :

- lieu de rencontre
- site de conférence ou de team-building
- le site du projet, ou la mine
- véhicule utilisé par un employé

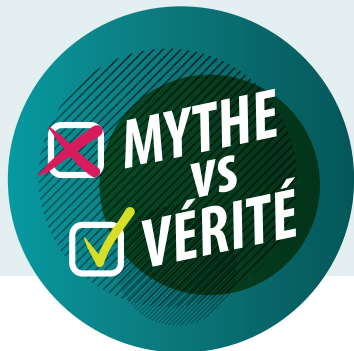
Le harcèlement sexuel est illégal, quel que soit l'endroit où les personnes travaillent. Lorsqu'une personne se sent mal à l'aise face à un comportement sexuel inapproprié de la part d'un collègue ou d'un patron, elle peut prendre des mesures pour que cela cesse. L'organisation peut disposer d'une politique en matière de harcèlement sexuel et de conseils à suivre en cas de plainte.

CONSEIL

Dès que vous remarquez qu'un collègue ou un superviseur manifeste un intérêt sexuel en dehors du travail, faites rapidement comprendre que vous n'êtes intéressé que par une relation professionnelle.

Ressources :

- ➔ Vous pouvez utiliser ce formulaire pour [Signaler un cas de harcèlement.](#)
- ➔ À bas les [mythes 8](#)



#9

À BAS LES MYTHES

Le harcèlement sexuel au travail se produit-il uniquement entre un patron et un employé ?

Le harcèlement sexuel peut se produire entre n'importe qui sur un même lieu de travail.

LA VÉRITÉ EST QUE... le harcèlement au travail peut se produire entre employés, ou même entre les employés et les visiteurs du lieu de travail, tels que les clients ou le personnel de livraison.

En vertu de la législation sur la santé et la sécurité et sur les droits de la personne, les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent prévenir et traiter le harcèlement au travail dans leur milieu de travail au moyen de politiques, de formation et d'une gestion responsable. S'ils ne le font pas, les employeurs peuvent être tenus légalement et financièrement responsables. Cette responsabilité peut s'étendre à l'entreprise, à ses dirigeants, à ses propriétaires et à son conseil d'administration.

Les travailleurs du Nouveau-Brunswick reconnus coupables de harcèlement sexuel sur le lieu de travail peuvent être :

- Discipliné par son employeur, pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Être tenu personnellement responsable en vertu de la législation sur la santé et la sécurité ou sur les droits de l'homme (c'est-à-dire financièrement).
- Accusé d'une infraction criminelle en vertu du Code criminel du Canada.

Ressources :

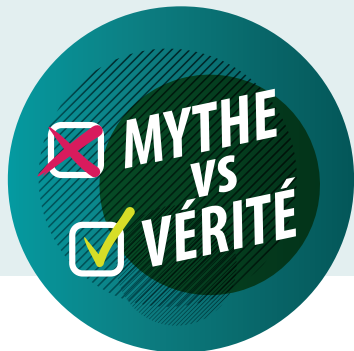
- [Harcèlement sexuel au travail – Les faits](#)
- À bas les [mythes 9](#)

Ooh la la!

Je pense que j'ai besoin d'un transfert.

CONSEIL

Mettez fin au harcèlement sexuel au travail, quel que soit l'auteur du harcèlement. Dites à la personne ce qu'elle fait pour mettre quelqu'un mal à l'aise. Faites-lui comprendre qu'elle doit cesser.



#10

À BAS LES MYTHES

Le travail à distance rend-il le harcèlement sexuel impossible ?

Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ne doit pas nécessairement se dérouler en face à face.

LA VÉRITÉ EST QUE... vous pouvez ne rien dire du tout et être quand même coupable de harcèlement sexuel. Toute forme de communication peut constituer un harcèlement sexuel au travail lorsque l'expéditeur est un collègue ou un patron, que le contenu est perçu comme sexuel ou sexiste et que le message est jugé importun ou offensant.

Ces formes de communication comprennent :

- gestes
- textes
- emails
- images

Votre organisation a peut-être une politique en matière de harcèlement sexuel, avec des étapes recommandées à suivre en cas de plainte. Ces étapes comprennent l'enregistrement et le signalement du comportement offensant.

Ressources :

- Vous pouvez utiliser ce formulaire pour [Signaler un cas de harcèlement](#).
- À bas les [mythes 10](#)

C'est le genre de photo qu'il m'envoie.

Vous devez le signaler !

CONSEIL

Si vous recevez ou êtes exposé à des images ou des textes à caractère sexuel importuns de la part de personnes au travail, faites-leur savoir immédiatement que vous trouvez cela offensant et que vous voulez que cela cesse.



#11

À BAS LES MYTHES

Si cela ne s'est produit qu'une fois, peut-il s'agir de harcèlement sexuel ?

Selon les circonstances, même un seul incident peut être considéré comme du harcèlement sexuel.

LA VÉRITÉ EST QUE... le harcèlement sexuel est un comportement sexuel ou sexiste offensant qui se produit une ou plusieurs fois. Un seul incident suffit à constituer légalement un harcèlement sexuel s'il est grave et a un impact durable. Voici des exemples de formes plus graves de harcèlement sexuel sur le lieu de travail pour lesquelles une seule fois suffit :

- Touches et baisers sexuels importuns
- Poursuite importune d'une relation sexuelle malgré un refus.
- Blagues dévalorisantes et grossières sur le sexe, l'orientation sexuelle ou le genre.
- Commentaires irrespectueux sur la sexualité, le sexe ou le corps d'une personne.
- Contraindre à un acte sexuel
- Exposer ses parties sexuelles ou faire des activités sexuelles devant d'autres personnes.

Combien de fois cela s'est-il produit ?

Juste une fois. Dois-je en attendre d'autres avant de faire quoi que ce soit ?



CONSEIL

N'attendez pas qu'il se banalise pour dire clairement que vous voulez que le harcèlement sexuel cesse.

Ressources :

- [Aide-mémoire de l'employeur et cadre d'intervention Plaintes pour harcèlement au travail](#)
- À bas les [mythes 11](#)



#12

À BAS LES MYTHES

Si vous ne réagissez pas au harcèlement sexuel, finira-t-il par s'arrêter ?

L'ignorer ne fonctionne pas, et peut même aggraver le harcèlement sexuel.

LA VÉRITÉ EST QUE... une personne qui vous harcèle sexuellement et qui se sent ignorée peut croire qu'elle doit simplement faire plus d'efforts pour attirer votre attention et votre intérêt. Si le comportement est basé sur le flirt, la discrimination ou l'intimidation, aucune de ces motivations n'est arrêtée par le fait d'ignorer.

Il est important que le harceleur comprenne clairement de votre part que son comportement est offensant et indésirable. Vous pouvez faire passer ce message avec un témoin, verbalement et, si nécessaire, également par écrit. Si cela ne fonctionne pas, une plainte officielle est l'étape suivante.

De combien de temps est-ce que je dispose avant de déposer une plainte ?

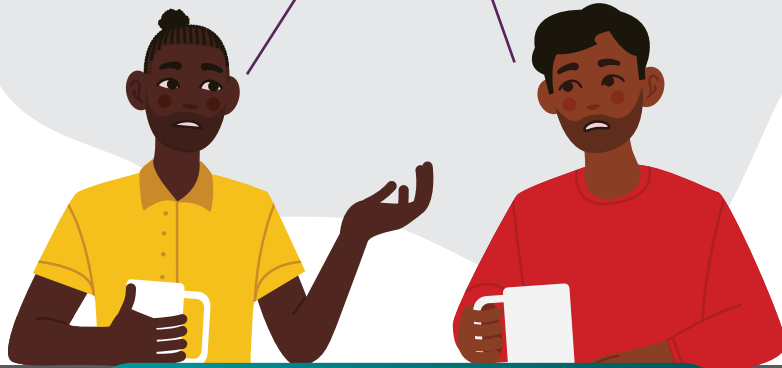
Vérifiez auprès de la politique de votre employeur s'il existe des contraintes de temps pour le signalement. Pour déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, vous devez le faire dans les douze mois suivant le dernier événement de harcèlement présumé ayant mené à la plainte, à moins qu'il n'y ait des circonstances atténuantes.

Ressources :

- Pour en savoir plus sur vos possibilités de déclaration, cliquez [ici](#).
- À bas les [mythes 12](#)

Je ne devrais pas l'ignorer ?

Vous pensez vraiment que l'ignorance fonctionne ?



CONSEIL

Il existe plusieurs moyens de déposer une plainte officielle. Examinez vos options avant de faire le meilleur choix pour votre situation.

Conclusion

Démystifions ces mythes

Le harcèlement sexuel au travail a des effets néfastes. Les personnes victimes de harcèlement sexuel au travail peuvent éprouver toute une série de sentiments, allant du malaise à la dévastation. Ces sentiments peuvent durer des jours ou des années. Un travailleur harcelé peut développer une anxiété ou une dépression. Le lieu de travail peut développer une atmosphère toxique.

L'organisation peut voir sa réputation entachée, le personnel se renouvelle, l'absentéisme augmente et la productivité diminue. Les conséquences juridiques, tant pour l'organisation que pour les personnes concernées, peuvent inclure le licenciement, des poursuites judiciaires, des amendes et des litiges publics. Tous ces effets montrent que le harcèlement sexuel au travail doit être prévenu.

Les statistiques soulignent l'ampleur et l'urgence du problème. Environ la moitié des employés sont victimes de harcèlement sexuel au travail au cours de leur carrière. Malgré ce nombre énorme de personnes touchées, il y a relativement peu de cas qui finissent par faire l'objet d'un litige officiel en vertu de la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick*, de la législation sur la santé et la sécurité du Nouveau-Brunswick ou de la common law. La raison en est probablement qu'en matière de harcèlement sexuel au travail, peu de travailleurs connaissent leurs droits et peu d'employeurs sont conscients de leurs responsabilités.

Peut-être vous êtes-vous identifié à un ou plusieurs scénarios illustrés dans ce guide. Vous reconnaissez peut-être maintenant un comportement offensant sur le lieu de travail comme du harcèlement sexuel. Pour en savoir plus sur ce qu'il faut faire si vous avez une plainte en cours, explorez les informations et les formations disponibles sur LieuxPlusSursNB.ca.



Ensemble, nous pouvons rendre les lieux de travail du Nouveau-Brunswick plus sécuritaires pour tous !



Trousse d'outils de ressources



Prévenir le harcèlement sexuel au travail par des
conversations positives
qui créent des lieux de **travail plus sûrs**

Télécharger maintenant