

DÉFINIR ET RECONNAÎTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Au Québec

La Loi sur les normes du travail au Québec comprend une définition du harcèlement psychologique. Cette définition comprend la notion de harcèlement sexuel, de manière implicite.

« [...] on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. ».

Loi sur les normes du travail du Québec,
article 81.18

Manifestations

Le harcèlement sexuel au travail se manifeste de différentes manières: *(liste non exhaustive)*

- demandes insistantes (relations sexuelles en échange de faveur, rendez-vous non désirés, etc.) ;
- contacts physiques et attouchements volontaires et non désirés ;
- blagues, paroles et remarques déplacées à l'égard des femmes ;
- insultes à caractère sexuel ;
- remarques sur l'apparence, le corps, le style vestimentaire et les agissements ;
- remarques et questionnements liés aux stéréotypes de genre ;
- diffusion de matériel pornographique, d'images ou de dessins à caractère sexuel, y compris en ligne ;
- partage d'exploits sexuels.

Le harcèlement est une conduite, **délibérée, répétée et non désirée**, qui tend à **rabaïsser** et à **nuire** à une personne. Le harcèlement sexuel a la particularité de porter sur des caractéristiques **d'ordre sexuel**. Il se manifeste par des comportements, des gestes, des paroles et/ou des actions à caractère sexuel. Ses manifestations peuvent être physiques et/ou verbales. Le harcèlement sexuel constitue ainsi **un acte de violence** qui, à travers des conduites de nature sexuelle, porte atteinte à autrui.

Les conduites harcelantes sont des atteintes à la personne. Elles sont qualifiées de **vexatoires** car créent, pour la personne qui les subit, inconfort, malaise, crainte voire un mal-être psychologique. Elles portent ainsi directement **atteinte à l'intégrité physique et psychologique** de la victime. Ces conduites sont, par ailleurs, **réputées être hostiles, dégradantes et dangereuses pour la santé des femmes**. Dans un contexte professionnel, en plus de nuire physiquement et mentalement, le harcèlement sexuel crée, pour la victime, un milieu de travail non sécuritaire.

On parle de harcèlement lorsque les actes sont **répétés**. Toutefois, un événement unique peut tout aussi constituer du harcèlement sexuel si celui-ci produit un **effet nuisible continu**.

LES 5 CRITÈRES

Un acte de violence (...): Le harcèlement sexuel est considéré comme un acte de violence. La portée de l'acte est telle qu'une personne peut se sentir abusée, intimidée, dénigrée voire maltraitée dans son travail.



(...) à caractère sexuel: les agissements sont de nature sexuelle ou réfèrent à des éléments sexuels tels que le sexe d'une personne, son apparence, ses pratiques ou orientations sexuelles, etc.

Un effet nuisible et vexatoire: le harcèlement sexuel au travail peut heurter la santé mentale ou physique de la salariée qui peut se sentir rabaissée, humiliée et diminuée aux niveaux personnel ou professionnel.

Des conduites répétées: c'est l'ensemble des actions vexatoires et répétées qui créent un sentiment de harcèlement. Toutefois, un fait unique peut s'avérer tout aussi nuisible.

Milieu de travail dégradé: le travail devient un espace offensant, nocif et intolérable pour la travailleuse qui peut ne plus s'y sentir en sécurité.



TRAVAILLEUSES AVERTIES!

Mettre fin au harcèlement sexuel au travail