

JEU-QUESTIONNAIRE

À quel moment une blague ou un flirt deviennent-ils du harcèlement sexuel?

	Vrai	Faux
1 Les gens qui s'offensent d'une blague cochonne n'ont pas le sens de l'humour.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 C'est normal qu'un superviseur flirte avec les employés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Quand on regarde le corps de quelqu'un, c'est qu'on l'aime vraiment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Au travail, ce n'est pas grave de demander à une personne LGBTQ2S si elle a subi des opérations chirurgicales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Donner une tape sur les fesses de quelqu'un, c'est une façon de flirter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Si personne ne se plaint qu'on porte des vêtements arborant un message sexuel, ça veut dire que personne n'est offensé.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Personne ne devrait être dérangé par des propos sur son corps et son apparence.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Si quelqu'un au travail met continuellement le personnel mal à l'aise, il faudrait lui dire d'arrêter, même si personne ne se plaint.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Réponses au jeu-questionnaire

1) Faux. Certaines blagues sont sexuellement offensantes parce qu'elles sont dites pour que la personne se sente dévalorisée ou humiliée. Pourtant, si la personne se sent amoindrie par rapport aux autres par une blague, il n'y a pas de quoi rire.

2) Faux. Les compliments du type « T'as l'air vraiment cool » sont généralement appréciés. Par contre, les commentaires sexuels sur le corps sont moins susceptibles d'être perçus comme des compliments. De même, il peut arriver qu'on flirte entre pairs, mais jamais entre une personne en position d'autorité et une autre sous sa direction.

3) Faux. Même si un contact visuel peut se produire sans mettre quelqu'un mal à l'aise, il arrive que ça aille trop loin. Un regard ou un sourire peut être considéré comme du flirt, toutefois un regard fixer sur les parties sexuelles du corps ne l'est pas.

4) Faux. Poser des questions sur les organes génitaux de quelqu'un ne relève pas de la simple curiosité, c'est franchement inapproprié et ça constitue une forme de harcèlement.

5) Faux. Flirter, ce n'est pas tapoter, saisir, pincer ou tâtonner. Un tel comportement qui est perçu inacceptable peut être considéré comme une agression sexuelle.

6) Faux. Ce n'est pas parce que personne ne se plaint que c'est correct. Bien des raisons peuvent faire que les employés ne parlent pas de harcèlement sexuel, entre autres ne pas vouloir attirer l'attention, recevoir un blâme ou perdre son emploi pour avoir signalé un cas de harcèlement sexuel.

7) Faux. Les taquineries et les plaisanteries de bon aloi font partie de la vie, mais les moqueries constantes sont blessantes. N'importe quel membre du personnel, peu importe sa préférence ou son identité sexuelle, peut être durement affecté par le harcèlement.

8) Vrai. Si une employée ou un employé s'inquiète qu'un collègue ou un superviseur dise délibérément des choses embarrassantes, c'est que ça dépasse la simple taquinerie. Si vous vous inquiétez à ce sujet, consultez votre politique de harcèlement sexuel en milieu de travail pour connaître les options qui s'offrent à vous. Les employeurs sont tenus de traiter les questions de harcèlement sexuel.

Parmi les réactions possibles au harcèlement sexuel, la personne qui le subit peut :

- Ressentir de la colère, de la confusion, de la gêne, de la peur.
- Voir son rendement au travail se détériorer.
- Vouloir éviter certains endroits comme les toilettes ou le coin-repas.
- Se sentir malade.
- Avoir un sentiment d'impuissance.
- Incapable de réagir et garder le silence.
- Perdre sa concentration.
- Avoir envie de se porter malade ou même de quitter son emploi.

Le harcèlement sexuel nuit-il?

Oui, beaucoup.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail peut nuire à la santé, à la sécurité et au bien-être de la personne qui le subit et parfois au bien-être de tout le personnel.

... et vous, qu'en pensez-vous?

Faut-il simplement ignorer le harcèlement?

Bon nombre de personnes harcelées choisissent d'ignorer le harcèlement. Cependant, fermer les yeux sur le problème ne le fera pas disparaître. Le comportement passé est souvent révélateur de ce qui est à venir. Plus on l'ignore, plus il risque de s'aggraver avec le temps.

Vous avez le droit de travailler dans un milieu sûr et non menaçant, à la fois sur le plan émotionnel et physique. Si vous subissez du harcèlement, votre capacité de concentration et de travail pourrait diminuer.

Que se passe-t-il si la personne qui fait des commentaires sexuellement offensants dit qu'elle n'avait pas l'intention de bouleverser ou d'offenser qui que ce soit?

C'est sans importance. Pour être du harcèlement, un comportement dépend de l'effet qu'il produit plutôt que de l'intention déclarée. Par exemple, si une employée ou un employé raconte une blague qui a un effet dégradant sur ses collègues, il s'agit bel et bien de harcèlement même si l'intention n'était pas d'offenser.

Il peut être difficile de savoir si vos remarques vont peiner ou offenser des gens avec qui vous travaillez. Étant donné que certains gestes et commentaires peuvent ne pas être raisonnablement connus comme étant offensants, les employés qui sont contrariés doivent exprimer leur malaise, mais encore faut-il qu'ils n'aient aucune crainte à le faire. Si on dit à quelqu'un qu'on trouve son comportement offensant, il doit cesser immédiatement.

Le harcèlement sexuel, ce n'est pas une blague

For more information please visit our website www.LieuxPlusSûrsNB.ca

LIEUX PLUS SÛRS



Un climat de dialogue positif pour des milieux de travail sûrs

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un phénomène courant. Pourtant, il peut causer un énorme préjudice aux employés et créer un climat toxique dans toute l'organisation.

Trop souvent, rien n'est fait. Et quand le comportement offensant vise des employés aux orientations sexuelles, identités de genre ou expressions de genre différentes, il arrive même que ce ne soit pas reconnu comme du harcèlement sexuel. Pourquoi? Parce que la situation peut ne pas correspondre au comportement ou aux attitudes associés aux rôles traditionnels des hommes et des femmes.

Dans un milieu de travail, chaque personne doit pouvoir exercer ses activités sans être harcelée sexuellement. C'est un droit. Ensemble, nous pouvons prendre part à une conversation positive sur la manière de prévenir et gérer le harcèlement sexuel. Un tel dialogue aidera à créer des milieux de travail plus sûrs.

Commençons cette conversation par une question de réflexion : « Des situations de ce genre me mettent-elles mal à l'aise? »

- Recevoir des commentaires sur mon corps ou mon apparence physique.
- Entendre des remarques désobligeantes sur mon apparence physique, mon genre ou mon identité sexuelle.
- Me faire poser des questions sur ma vie sexuelle.
- Subir des attouchements, des embrassades ou des baisers non désirés.
- Entendre des blagues ou des commentaires sexuellement suggestifs.
- Voir des graffitis ou des t-shirts affichant des messages ou des images à caractère sexuel.
- Me faire siffler.
- Me faire suivre ou surveiller.
- Me faire demander à répétition des rendez-vous après avoir dit non.
- Entendre des commentaires sur ma préférence ou mon orientation sexuelle.

Les commentaires et comportements sexuels qui humilient, rabaisent ou dérangent un membre du personnel ou un groupe d'employés sont du harcèlement sexuel!

Si vous agissez de cette façon avec d'autres, sachez que vous pourriez être en train de faire du harcèlement!



Le harcèlement sexuel, c'est quoi au juste?



Le harcèlement sexuel est une forme de comportement déplacé et **indésirable**, en actes ou en paroles qui :

- sont de nature sexuelle;
- vont probablement offenser ou humilier;
- concerne le sexe, la sexualité ou des parties du corps d'une personne;
- sont connus (ou devraient l'être) comme étant inappropriés par la personne qui les fait ou les prononce;
- sont généralement répétés, bien qu'il puisse s'agir d'un seul acte grave isolé.

Que faire si le harcèlement se produit en dehors du lieu de travail, par exemple si les employés sortent pour dîner?

Un lieu de travail ne se limite pas à l'espace de physique. Les employés peuvent être victimes de harcèlement sexuel n'importe où – y compris en déplacement vers un chantier ou autre endroit de travail, ou à l'occasion d'un party ou d'une formation du personnel. Le harcèlement peut se produire à la cafétéria ou dans un coin-repas, dans le vestiaire ou au cours d'une visite sur le terrain. Il peut même se faire sur Facebook alors que les employés s'échangent de l'information ou font des projets.

Le harcèlement sexuel est-il contraire à la loi?

Le harcèlement sexuel viole le Code des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Cette loi protège également contre la discrimination et le harcèlement fondés sur des caractéristiques telles que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'état civil, l'orientation sexuelle et le handicap. La législation qui régit Travail sécuritaire NB traite également du harcèlement sexuel.

Si la conduite ou le comportement implique des attouchements sexuels inappropriés, il peut également s'agir d'une infraction criminelle, comme une agression sexuelle. Dans de tels cas, l'employée ou l'employé voudra peut-être **faire un rapport de l'incident à la Police**.

Toutes les formes de harcèlement témoignent d'un manque de respect pour les droits d'autrui. Quand il s'agit de harcèlement sexuel en milieu de travail, les personnes en position d'autorité ont la responsabilité de le prévenir ou de le décourager.

Et si le harcèlement ne survenait qu'une fois? Doit-il nécessairement se produire à répétition?

Tout dépend des circonstances. Il peut s'agir d'un comportement qui se produit maintes et maintes fois ou d'un seul incident que la personne visée trouve grave et bouleversant. Les comportements sexuellement dégradants et offensants commencent souvent par de l'intimidation. Les choses peuvent ensuite s'aggraver avec le temps. Parfois, le harcèlement prend la forme de microagressions – petits commentaires banals finissant à la longue par créer un climat social hostile, par exemple la stigmatisation d'employés LGBTQ2S par des affronts et des insultes (propos, gestes ou comportements offensants) à répétition.

Qui subit du harcèlement sexuel au travail?

Selon les recherches, la majorité des personnes qui subissent du harcèlement sexuel sont des femmes, mais n'importe qui peut en être victime. Certains employés sont plus vulnérables et peuvent être ciblés, entre autres :

- les membres de la communauté LGBTQ2S+,
- les immigrants et les nouveaux arrivants,
- les personnes de couleur,
- les personnes handicapées.

Souvent, les victimes de harcèlement et d'intimidation sont attaqués à cause de leurs caractéristiques personnelles qui se chevauchent, telles que leur âge, leur sexe et leur origine sociale, religieuse ou culturelle.

Qui pourrait harceler sexuellement une personne au travail?

Au travail, ce peut être :

- un collègue qui harcèle d'autres employés – du sexe opposé ou du même sexe;
- un superviseur ou un patron qui fait des commentaires de nature sexuelle à un ou une subalterne ou à toute l'équipe;
- un client, un bénévole ou même un partenaire intime qui harcèle quelqu'un au travail;
- d'autres membres du personnel sur le lieu de travail.

**LIEUX
PLUS SÛRS**



**Un climat de
dialogue positif
pour des milieux
de travail sûrs**

Le harcèlement sexuel en milieu de travail est un phénomène courant. Pourtant, il peut causer un énorme préjudice aux employés et créer un climat toxique dans toute l'organisation.

Trop souvent, rien n'est fait. Et quand le comportement offensant vise des employés aux orientations sexuelles, identités de genre ou expressions de genre différentes, il arrive même que ce ne soit pas reconnu comme du harcèlement sexuel. Pourquoi? Parce que la situation peut ne pas correspondre au comportement ou aux attitudes associés aux rôles traditionnels des hommes et des femmes.

Dans un milieu de travail, chaque personne doit pouvoir exercer ses activités sans être harcelée sexuellement. C'est un droit. Ensemble, nous pouvons prendre part à une conversation positive sur la manière de prévenir et gérer le harcèlement sexuel. Un tel dialogue aidera à créer des milieux de travail plus sûrs.

Commençons cette conversation par une question de réflexion : « Des situations de ce genre me mettent-elles mal à l'aise? »

- Recevoir des commentaires sur mon corps ou mon apparence physique.
Entendre des remarques désobligeantes sur mon apparence physique, mon genre ou mon identité sexuelle.
- Me faire poser des questions sur ma vie sexuelle.
- Subir des attouchements, des embrassades ou des baisers non désirés.
- Entendre des blagues ou des commentaires sexuellement suggestifs.
- Voir des graffitis ou des t-shirts affichant des messages ou des images à caractère sexuel.
- Me faire siffler.
- Me faire suivre ou surveiller.
- Me faire demander à répétition des rendez-vous après avoir dit non.
- Entendre des commentaires sur ma préférence ou mon orientation sexuelle.

Les commentaires et comportements sexuels qui humilient, rabaissent ou dérangent un membre du personnel ou un groupe d'employés sont du harcèlement sexuel!

Si vous agissez de cette façon avec d'autres, sachez que vous pourriez être en train de faire du harcèlement!



Le harcèlement sexuel, c'est quoi au juste?



Le harcèlement sexuel est une forme de comportement déplacé et **indésirable**, en actes ou en paroles qui :

- sont de nature sexuelle;
- vont probablement offenser ou humilier;
- concerne le sexe, la sexualité ou des parties du corps d'une personne;
- sont connus (ou devraient l'être) comme étant inappropriés par la personne qui les fait ou les prononce;
- sont généralement répétés, bien qu'il puisse s'agir d'un seul acte grave isolé.

Que faire si le harcèlement se produit en dehors du lieu de travail, par exemple si les employés sortent pour dîner?

Un lieu de travail ne se limite pas à l'espace de physique. Les employés peuvent être victimes de harcèlement sexuel n'importe où – y compris en déplacement vers un chantier ou autre endroit de travail, ou à l'occasion d'un party ou d'une formation du personnel. Le harcèlement peut se produire à la cafétéria ou dans un coin-repas, dans le vestiaire ou au cours d'une visite sur le terrain. Il peut même se faire sur Facebook alors que les employés s'échangent de l'information ou font des projets.

Le harcèlement sexuel est-il contraire à la loi?

Le harcèlement sexuel viole le Code des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Cette loi protège également contre la discrimination et le harcèlement fondés sur des caractéristiques telles que la race, la couleur, le sexe, la religion, l'état civil, l'orientation sexuelle et le handicap. La législation qui régit Travail sécuritaire NB traite également du harcèlement sexuel.

Si la conduite ou le comportement implique des attouchements sexuels inappropriés, il peut également s'agir d'une infraction criminelle, comme une agression sexuelle. Dans de tels cas, l'employée ou l'employé voudra peut-être **faire un rapport de l'incident à la Police.**

Toutes les formes de harcèlement témoignent d'un manque de respect pour les droits d'autrui. Quand il s'agit de harcèlement sexuel en milieu de travail, les personnes en position d'autorité ont la responsabilité de le prévenir ou de le décourager.

Et si le harcèlement ne survenait qu'une fois? Doit-il nécessairement se produire à répétition?

Tout dépend des circonstances. Il peut s'agir d'un comportement qui se produit maintes et maintes fois ou d'un seul incident que la personne visée trouve grave et bouleversant. Les comportements sexuellement dégradants et offensants commencent souvent par de l'intimidation. Les choses peuvent ensuite s'aggraver avec le temps. Parfois, le harcèlement prend la forme de microagressions – petits commentaires banals finissant à la longue par créer un climat social hostile, par exemple la stigmatisation d'employés LGBTQ2S par des affronts et des insultes (propos, gestes ou comportements offensants) à répétition.

Qui subit du harcèlement sexuel au travail?

Selon les recherches, la majorité des personnes qui subissent du harcèlement sexuel sont des femmes, mais n'importe qui peut en être victime. Certains employés sont plus vulnérables et peuvent être ciblés, entre autres :

- les membres de la communauté LGBTQ2S+,
- les immigrants et les nouveaux arrivants,
- les personnes de couleur,
- les personnes handicapées.

Souvent, les victimes de harcèlement et d'intimidation sont attaqués à cause de leurs caractéristiques personnelles qui se chevauchent, telles que leur âge, leur sexe et leur origine sociale, religieuse ou culturelle.

Qui pourrait harceler sexuellement une personne au travail?

Au travail, ce peut être :

- un collègue qui harcèle d'autres employés – du sexe opposé ou du même sexe;
- un superviseur ou un patron qui fait des commentaires de nature sexuelle à un ou une subalterne ou à toute l'équipe;
- un client, un bénévole ou même un partenaire intime qui harcèle quelqu'un au travail;
- d'autres membres du personnel sur le lieu de travail.

JEU-QUESTIONNAIRE

À quel moment une blague ou un flirt deviennent-ils du harcèlement sexuel?

		Vrai	Faux
1	Les gens qui s'offensent d'une blague cochonne n'ont pas le sens de l'humour.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	C'est normal qu'un superviseur flirte avec les employés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Quand on regarde le corps de quelqu'un, c'est qu'on l'aime vraiment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Au travail, ce n'est pas grave de demander à une personne LGBTQ2S si elle a subi des opérations chirurgicales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Donner une tape sur les fesses de quelqu'un, c'est une façon de flirter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Si personne ne se plaint qu'on porte des vêtements arborant un message sexuel, ça veut dire que personne n'est offensé.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Personne ne devrait être dérangé par des propos sur son corps et son apparence.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Si quelqu'un au travail met continuellement le personnel mal à l'aise, il faudrait lui dire d'arrêter, même si personne ne se plaint.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le harcèlement sexuel nuit-il?

Oui, beaucoup.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail peut nuire à la santé, à la sécurité et au bien-être de la personne qui le subit et parfois au bien-être de tout le personnel.

Réponses au jeu-questionnaire

- 1) Faux.** Certaines blagues sont sexuellement offensantes parce qu'elles sont dites pour que la personne se sente dévalorisée ou humiliée. Pourtant, si la personne se sent amoindrie par rapport aux autres par une blague, il n'y a pas de quoi rire.
- 2) Faux.** Les compliments du type « T'as l'air vraiment cool » sont généralement appréciés. Par contre, les commentaires sexuels sur le corps sont moins susceptibles d'être perçus comme des compliments. De même, il peut arriver qu'on flirte entre pairs, mais jamais entre une personne en position d'autorité et une autre sous sa direction.
- 3) Faux.** Même si un contact visuel peut se produire sans mettre quelqu'un mal à l'aise, il arrive que ça aille trop loin. Un regard ou un sourire peut être considéré comme du flirt, toutefois un regard fixer sur les parties sexuelles du corps ne l'est pas.
- 4) Faux.** Poser des questions sur les organes génitaux de quelqu'un ne relève pas de la simple curiosité, c'est franchement inapproprié et ça constitue une forme de harcèlement.
- 5) Faux.** Flirter, ce n'est pas tapoter, saisir, pincer ou tâtonner. Un tel comportement qui est perçu inacceptable peut être considéré comme une agression sexuelle.
- 6) Faux.** Ce n'est pas parce que personne ne se plaint que c'est correct. Bien des raisons peuvent faire que les employés ne parlent pas de harcèlement sexuel, entre autres ne pas vouloir attirer l'attention, recevoir un blâme ou perdre son emploi pour avoir signalé un cas de harcèlement sexuel.
- 7) Faux.** Les taquineries et les plaisanteries de bon aloi font partie de la vie, mais les moqueries constantes sont blessantes. N'importe quel membre du personnel, peu importe sa préférence ou son identité sexuelle, peut être durement affecté par le harcèlement.
- 8) Vrai.** Si une employée ou un employé s'inquiète qu'un collègue ou un superviseur dise délibérément des choses embarrassantes, c'est que ça dépasse la simple taquinerie. Si vous vous inquiétez à ce sujet, consultez votre politique de harcèlement sexuel en milieu de travail pour connaître les options qui s'offrent à vous. Les employeurs sont tenus de traiter les questions de harcèlement sexuel.

Parmi les réactions possibles au harcèlement sexuel, la personne qui le subit peut :

- Ressentir de la colère, de la confusion, de la gêne, de la peur.
- Voir son rendement au travail se détériorer.
- Vouloir éviter certains endroits comme les toilettes ou le coin-repas.
- Se sentir malade.
- Avoir un sentiment d'impuissance.
- Incapable de réagir et garder le silence.
- Perdre sa concentration.
- Avoir envie de se porter malade ou même de quitter son emploi.

... et vous, qu'en pensez-vous?

Faut-il simplement ignorer le harcèlement?

Bon nombre de personnes harcelées choisissent d'ignorer le harcèlement. Cependant, fermer les yeux sur le problème ne le fera pas disparaître. Le comportement passé est souvent révélateur de ce qui est à venir. Plus on l'ignore, plus il risque de s'aggraver avec le temps.

Vous avez le droit de travailler dans un milieu sûr et non menaçant, à la fois sur le plan émotionnel et physique. Si vous subissez du harcèlement, votre capacité de concentration et de travail pourrait diminuer.

Que se passe-t-il si la personne qui fait des commentaires sexuellement offensants dit qu'elle n'avait pas l'intention de bouleverser ou d'offenser qui que ce soit?

C'est sans importance. Pour être du harcèlement, un comportement dépend de l'effet qu'il produit plutôt que de l'intention déclarée. Par exemple, si une employée ou un employé raconte une blague qui a un effet dégradant sur ses collègues, il s'agit bel et bien de harcèlement même si l'intention n'était pas d'offenser.

Il peut être difficile de savoir si vos remarques vont peiner ou offenser des gens avec qui vous travaillez. Étant donné que certains gestes et commentaires peuvent ne pas être raisonnablement connus comme étant offensants, les employés qui sont contrariés doivent exprimer leur malaise, mais encore faut-il qu'ils n'aient aucune crainte à le faire. Si on dit à quelqu'un qu'on trouve son comportement offensant, il doit cesser immédiatement.

Le harcèlement sexuel, ce n'est pas une blague

For more information please visit our website www.LieuxPlusSûrsNB.ca