

La violence à caractère sexuel au travail

Comment est définie la violence à caractère sexuel?

La Loi sur la santé et la sécurité du travail définit la violence à caractère sexuel comme : « *toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.*¹ »



La violence à caractère sexuel peut se présenter de différentes, par exemple :

- Faire des commentaires sur l'apparence d'une personne
- Faire des blagues de nature sexuelle
- Poser des questions intrusives
- Faire des propositions sexuelles insistantes malgré un refus
- Etc.

Quelles situations pourraient être susceptibles d'entraîner de la violence à caractère sexuel?

Certaines interactions sociales entre les personnes présentes au travail peuvent, selon le contexte, évoluer vers des situations de violence à caractère sexuel lorsqu'elles dépassent les limites du respect, du consentement ou du cadre professionnel. Même lorsqu'une interaction semble au départ amicale, informelle ou banale, elle peut devenir problématique si elle est répétée, insistante, mal reçue ou si elle crée un malaise chez une personne.

À titre d'exemples, les situations suivantes sont susceptibles d'entraîner de la violence à caractère sexuel :

- des échanges personnels ou des conversations à caractère intime qui deviennent envahissants
- des interactions lors d'activités sociales liées au travail (repas, fêtes, déplacements, formations) où les limites professionnelles sont moins claires;
- des communications fréquentes à l'extérieur des heures de travail par texto, réseaux sociaux ou messagerie personnelle;
- une relation où il existe un rapport d'autorité, d'influence ou de dépendance pouvant créer de la pression ou un inconfort;
- des gestes de familiarité physique qui ne sont pas souhaités ou qui deviennent plus insistants avec le temps
- Etc.

Il est important de reconnaître rapidement ces situations afin de prévenir toute escalade vers des comportements de violence à caractère sexuel. Chaque personne doit faire preuve de jugement, respecter les limites exprimées et contribuer à maintenir des interactions professionnelles, sécuritaires et respectueuses.

1. Nouvelle définition introduite dans la Loi sur la santé et sécurité du travail, art. 1, entrée en vigueur le 27 mars 2024.

Quelles sont les mesures de prévention mises en place dans l'organisation?

Travailleurs	Employeur
Contribuer au maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence, y compris la violence à caractère sexuel, en ayant un comportement respectueux en tout temps.	Avoir une politique à jour sur la prévention et la gestion du harcèlement et de la violence au travail, qui comprend la violence à caractère sexuel.
Respecter les éléments prévus dans la politique ainsi que dans la formation sur la prévention et la gestion du harcèlement et de la violence au travail, incluant la violence à caractère sexuel.	Former les travailleurs sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail, y compris la violence à caractère sexuel.
Ne pas répondre à une situation de violence à caractère sexuel par des comportements de même nature.	Former les personnes désignées qui sont responsables de prendre en charge les signalements et les plaintes
Déclarer à une personne désignée toute situation de violence à caractère sexuel observée (menace, situation dangereuse, comportement inapproprié, etc.)	Informer les travailleurs relativement à : • les interactions sociales susceptibles d'entraîner de la violence à caractère sexuel • les mesures prévues au programme de prévention permettant d'éliminer ou, à défaut, de contrôler les situations de violence à caractère sexuel • la procédure à suivre pour formuler une plainte ou effectuer un signalement.

Quelle est la procédure à suivre pour faire un signalement ou une plainte d'une situation de violence à caractère sexuel au travail?

Je crois être victime de :

Violence à caractère sexuel

Signaler la situation à l'une des personnes désignées.

La situation se règle de façon satisfaisante.

La situation ne se règle pas de façon satisfaisante.

Remplir le formulaire de plainte.

Étude de la recevabilité de la plainte

Mesures transitoires

Recevable

Non recevable

Processus d'enquête

Conclusion : Plainte fondée ou non

Gestion par les ressources humaines ou le gestionnaire