



# Travail

## Renseignements sur **LES NORMES DU TRAVAIL**

### **12 HARCÈLEMENT SEXUEL**

#### **Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)**

La section XV.1 de la partie III du *Code canadien du travail* établit le droit des personnes à un emploi exempt de harcèlement sexuel et exige de l'employeur qu'il prenne des mesures concrètes pour faire en sorte que ce droit soit respecté.

Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser sur le sujet. Le feuillet n° 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail ou consulter le site [travail.gc.ca](http://travail.gc.ca).

#### **1. Qu'entend-on par « harcèlement sexuel »?**

Selon le *Code*, le harcèlement sexuel se définit comme tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel qui est de nature à offenser ou à humilier toute personne occupant un emploi ou qui peut pour des motifs raisonnables, être interprété par celle-ci comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.

#### **2. Qui a droit à la protection contre le harcèlement sexuel?**

En vertu du *Code*, tous les employés ont droit à un emploi exempt de harcèlement sexuel.

---

### **3. Quelles sont les responsabilités de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sexuel?**

L'employeur doit veiller, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel. Il doit, après avoir consulté les employés ou leurs représentants, établir et distribuer une politique en matière de harcèlement sexuel qui comportera notamment les éléments suivants :

- a) une définition du harcèlement sexuel qui soit, pour l'essentiel, identique à celle du *Code*;
- b) une déclaration établissant le droit de tous les employés de travailler dans un milieu qui est exempt de harcèlement sexuel;
- c) l'affirmation de l'engagement de l'employeur à veiller, dans toute la mesure du possible, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement sexuel;
- d) une disposition sur les mesures disciplinaires qui seront prises contre tout employé qui se sera rendu coupable de harcèlement sexuel;
- e) les modalités à suivre pour le saisir des plaintes de harcèlement sexuel;
- f) une déclaration établissant que l'anonymat des plaignants sera préservé, et que les circonstances entourant la plainte ne seront pas divulguées, à moins qu'il ne devienne nécessaire de le faire pour enquêter sur la plainte ou pour prendre des mesures disciplinaires reliées à la plainte;
- g) des renseignements portant sur le droit des employés de déposer des plaintes en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

### **4. Quelles mesures les employeurs devraient-ils prendre pour bien faire connaître aux employés leur politique en matière de harcèlement sexuel?**

Les employeurs doivent afficher en permanence, bien en vue, des copies de cette politique dans le lieu de travail.

---

Ce feuillet est publié à titre d'information seulement. À des fins d'interprétation et d'application, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail* ainsi que leurs modifications.

*Le numéro, 1-800-641-4049, offre un service bilingue 24 heures par jour sur les programmes et services de la Direction. Cette ligne sert de point d'accès unique pour nos clients et pour les Canadiens.*

Vous pouvez obtenir ce feuillet en communiquant avec :

Services des publications  
Ressources humaines et Développement des compétences Canada  
140, Promenade du Portage  
Phase IV, 12<sup>e</sup> étage  
Gatineau (Québec)  
K1A 0J9

Télécopieur : 819-953-7260

En ligne : <http://www12.rhdcc.gc.ca>

Ce document est offert en médias substitués sur demande (gros caractères, braille, audio sur cassette, audio sur DC, fichiers de texte sur disquette, fichiers de texte sur DC, ou DAISY) en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Les personnes malentendantes ou ayant des troubles de la parole qui utilisent un télécriteur (ATS) doivent composer le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2010

**Papier**

N° de cat. : HS23-2/12-2010

ISBN : 978-1-100-52092-6

**PDF**

N° de cat. : HS23-2/12-2010F-PDF

ISBN : 978-1-100-95271-0



---

**Notes :**

---